DELEGATION CENTRALE U.E.S. MGEN
3 Rue de l' Arrivée B.P. 201 75749 PARIS CEDEX 15
Tel Fax : 01 45 38 71 07 **cfdtmgen@infonie.fr**
http://www.cfdt-Mgen.org/

Négociation Intéressement Mai 2012

La réunion du 25 mai a permis de dégager les axes majeurs de ce projet :

Les critères d'application se déclineraient en deux parties distinctes et complémentaires :

☞ Le projet s'adresse à l'ensemble des personnels de l'UES, sans exclusion aucune (CDD + CDI avec clause d'ancienneté de trois mois sur chacune des mutuelles).

☞ Les sommes consacrées seront modestes au départ (1% de la masse salariale), mais dès lors que le chapitre est ouvert, des évolutions seront possibles dans les prochaines années.

☞ Nous aurions préféré une approche moins économique, plus qualitative, mais la détermination d'indicateurs objectifs n'est pas chose facile.

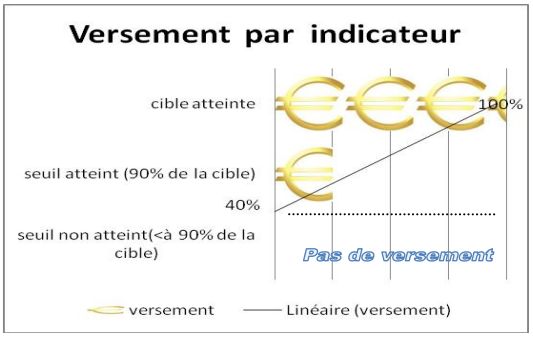
☞ Un regret, si la négociation doit se conclure avant la fin juin pour pouvoir permettre une application en 2012, nous n'en tirerons les fruits qu'en 2013.

- 60% réservé pour l'indicateur groupe (Une clause inclut dans cette partie le volet potentiel participation)

Commentaires CFDT : Cette enveloppe réservée à l'atteinte d'un objectif cible commun (budget 2012), concrétise l'appartenance au groupe MGEN ainsi que l'interdépendance des secteurs.

- 40% réservé pour les indicateurs propres à chaque mutuelle :
  - ✓ Chaque Mutuelle disposerait d'une part en proportion de l'effectif
  - ✓ Les sommes seraient réparties au prorata du temps de présence.

Le versement est conditionné par l'atteinte d'un seuil de performance, exprimé sous forme de seuils et de cibles (voir détail pour l'UES et par mutuelle)



Mutuelle MGEN : selon deux indicateurs

- Score global moyen annuel de l'ensemble des audits CPAM : seuil atteignant une note de 85 et cible note de 93.

Commentaire CFDT : la note cible correspondant à un versement maximum équivaut à celle obtenue par la Mutuelle en 2011 (info publiée récemment sur Internet) , cet objectif nous semble cohérent, il s'agirait de maintenir le niveau de performance.

- Objectif annuel du nombre d'adhésions par offre :

Offre	Poids dans l'objectif	Seuil 90% de l'objectif 2012	Cible : 100% de l'objectif 2012
MGEN	40%	38700	43000
Efficience Santé	30%	19800	22000
COREM	15%	4770	5300
Solution prévoyance	5%	4050	4500
Complément d'autonomie	5%	4950	5500
sollicitudes	5%	2250	2500

Commentaires CFDT : les chiffres constatés de 2009 à 2011 permettraient de considérer ces critères comme atteignables

Mutuelle MGEN Union :

- en fonction de l'évolution des charges de fonctionnement comptabilisées à, l'exception de chorégie et partenariats prévention (le seuil de déclenchement serait le respect du budget prévisionnel 2012 et la cible à atteindre une économie à hauteur de 5% par rapport à ce seuil).

Commentaires CFDT : nous aurions préféré un indice de satisfaction portant sur la réalisation et le suivi des projets stratégiques d'appui aux structures internes et externes, mais un indicateur construit à la hâte serait forcément insatisfaisant. Nous nous sommes donc Pplutôt orientés en faveur des critères proposés. La CFDT a cependant proposé un indicateur relatif au développement durable basé sur le budget de fonctionnement.

Mutuelle MGEN Action Sanitaire et Sociale :

- ratio d'excédents bruts d'exploitation (EBE) cumulés sur l'ensemble des établissements : seuil 4,5% et cible 5%

Commentaires CFDT : nous sommes partis de très bas, avec une progression considérable sur les deux années précédentes (-0,7% en 2010 pour atteindre 3,9% en 2011 moyennant des conditions d'exercice de nos emplois particulièrement difficiles), nous avons donc revendiqué un abaissement du seuil à 4% et de la cible à 4,5%. Nous aurions aimé valoriser les résultats qualitatifs, mais compte tenu des délais il était difficile pour l'instant de faire une grille d'analyse objective.
La base de calcul établie sur l'ensemble des établissements nous parait cohérente, elle permet de ne pas pénaliser particulièrement les centres en difficulté passagère.

Mutuelle MGEN Centres de Santé :

- ratio d'excédents bruts d'exploitation (EBE) cumulés sur l'ensemble des établissements, seuil : -21,45%, cible -19,5% (budget 2012)

Commentaires CFDT : nous avons demandé d'isoler dans le calcul les sommes consacrées aux indemnités des personnels qui pourraient quitter l'entreprise car, même si nous tenterons par la négociation d'obtenir des garanties cohérentes pour que chacun reste dans l'entreprise, les personnels qui feront ce choix ne doivent pas être pénalisés en fonction du nombre de praticiens susceptibles de quitter l'entreprise.

Il est aussi prévu un accord concernant un Plan Epargne Retraite Collective (PERCO) ou un Plan Epargne Entreprise (PEE) dont le principe devra être mentionné sur le protocole proposé. Ces dispositions permettront, si vous le désirez, de placer entre autres les sommes issues de l'intéressement dans des conditions d'exonération fiscale favorables.

Les propositions finales devront être arrêtées dans les jours qui viennent (dernière négociation le 1er juin). La mise en place d'un accord d'intéressement doit aussi faire l'objet de consultations préalables du CCE et des CE pour pouvoir être entérinée avant la date fatidique du 30 juin, qui constitue la limite légale d'une application en référence à l'année en cours.

Avec la CFDT

« POUR DES DÉLÉGUÉS QUI DISENT CE QU'ILS FONT et QUI FONT CE QU'ILS DISENT ! »