

NAO volet rémunération temps de travail 23 Février 2017

Progression masse salariale : une enveloppe de 7 M d'€ est soumise à négociation	
Mgen, Mgen Union , Mgen Technologies	Mgen Ass, Mgen Centres de santé
2,5%	2%

Progression généralisée applicable sur l'ensemble de l'UES : (Pour Fehap constituant un « à valoir » sur l'aboutissement valeur du point à décider par la branche)			
	Au 9 février	2^e proposition (*)	Après suspension de séance (**)
pour un salaire annuel brut < 30 K€ (moy mensuelle 2500 €)	0,3%	0,6%	0,7%
pour un salaire annuel brut > 30 K€ (hors C4, D Ugem et IC3.2 et IC 3.3 Syntec)	0,2%	0,4%	0,5%

Compte tenu de la progression du Smic au 1^{er} janvier : salaire minimum d'Entreprise			
réactualisé à 115% du smic :	1702,31 € mensuel (+ 12,31€ brut/ 2016)	1705€ mensuel =1,152% du smic	idem

Sur l'ensemble des mutuelles			
Correction des écarts F/H	0,1%	0,1%	0,1%
UGEM			
Revalorisation des fonctions commerciales	0,3% RE CM CADS Etendu à techniciens des CA et CG	idem	idem
Promos Ugem	0,3%	idem	idem
Choix Ugem	0,8%	0,9%	0,8%
Parts variables commerciaux	0,45% enveloppe doublée / 2016 Etendue aux RE des CA et CG 450€ en moyenne	idem	idem

Mgen Technologies			
Individuel	1%	1,1%	1%
Promo	0,3%	idem	idem
ASS			
Promos	0,2%	0,3%	idem
Revalorisation des cadres rééducateurs	Entre 50 et 60 pts	idem	idem
Praticiens Centres de Santé			
Indemnité de coordination et coopération	Portée à 780 € (750 € en 2016)	idem	idem
Pont de l'Ascension pour les mutuelles qui peuvent y prétendre : le 26mai			

Données notées en séance en attente d'un document récapitulatif complet que l'employeur devra nous remettre
Application à effet du premier janvier

(*) Cette proposition pourrait être ce qui serait appliqué en cas de décision unilatérale

(**) Applicable en cas de signature d'organisations syndicales représentant plus de 50% des suffrages à l'issue des dernières élections

Pour mémoire UES données élections 2014	CFDT	CGT	CGC	UNSA
Poids des organisations représentatives	42,59%	17,34%	12,73%	27,34%

Les propositions à l'issue de la négociation du 23 Février : voir tableau récapitulatif

La réunion fut longue et difficile, visiblement votre mobilisation massive a produit ses effets. L'ensemble des organisations a pesé très fort pour tendre vers la revendication collective de 1,2% d'augmentation générale, ne comprenant pas l'insistance de l'employeur à faire un palier avec augmentations différenciées, qui de plus est générateur d'effets de seuil, forcément difficiles à justifier.

Face à la pression collective, la proposition initiale est plus que doublée, l'employeur faisant un pas dans notre sens, mais sans pour autant accéder pleinement à notre demande. Appelé à s'expliquer, il nous précise :

...Agissant dans une enveloppe contrainte et non extensive, il souhaite maintenir une intervention plus forte en direction des salaires les plus modestes. Seraient éligibles au plus fort niveau d'augmentation 80% de salariés Mgen, 70% d'Ass, 65% Centres de santé, 10% Union, et 5 % Mgen Technologies. Le renfort sur les augmentations généralisées implique cependant moins de possibilités sur les évolutions au choix.

La concurrence rémunère la performance commerciale et les métiers en tension, et il est nécessaire pour être compétitifs et pouvoir recruter, d'actionner des leviers similaires, avec une différence toutefois, le groupe Mgen cherche à rémunérer les managers et commerciaux sur la base d'une performance collective plus qu'individuelle, se différenciant ainsi des Institutions de prévoyance et des assureurs.

Le renfort des enveloppes choix et promotion en particulier sur Ugem participe d'une politique d'évolutions de qualifications, ...

S'agissant du secteur sanitaire et social, la Cfdt estime que cette année, l'enjeu de la négociation d'entreprise est moins déterminant et pèse moins sur les moyens de la négociation globale dans la mesure où il y a tout lieu de penser, même si ce n'est pas encore certain, que la valeur du point Fehap devrait évoluer prochainement dans une fourchette entre 0,6 et 0,8 % applicable à tous, ce qui pourrait éventuellement permettre à la branche de porter un effort complémentaire sur une réévaluation de grilles métiers de soin (AS, IDE ?) que notre organisation revendique aussi activement.

Pour les centres de santé la situation se redresse mais l'employeur ne s'estime pas encore en capacité d'étendre aux secrétaires médicales le principe de valorisation de la performance qu'il a acté pour l'optique et le dentaire.

Malgré les difficultés et les différences importantes entre les composantes de l'Entreprise, nous parvenons encore à une négociation dans le cadre Ues auquel nous tenons, et maintenons un socle d'applications commun.

La Cfdt a vivement regretté ne pas avoir été pleinement entendue sur ses propositions. Elle souhaite maintenant, avant de se prononcer, vous interroger pour prendre la tendance générale à l'issue de cette négociation. Qu'en pensez-vous ?

Devons-nous :

- Engranger les résultats et signer (avec d'autres organisations) pour acter la dernière proposition, même si elle ne correspond pas à notre revendication collective ?
- Laisser l'employeur appliquer de façon unilatérale à une hauteur moindre ?
- Quel est l'état de la mobilisation potentielle sur votre centre de travail ?

Dans l'attente de vos retours.