



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

DELEGATION CENTRALE UES MGEN

7 Sq Max Hymans 75015 PARIS

Tél : 06 30 25 65 59

cfdtgroupemgen@gmail.com

<http://www.cfdtgroupemgen.org>

CLOTURE DE NAO : VOTRE AVIS ?

Mesures UES

En conséquence de l'augmentation du SMIC de 1,8% au 1^{er} janvier 2019 et du minimum d'entreprise à 115% du SMIC, le **salaire minimum d'entreprise** passera à 21.073€ brut annuel (soit une évolution mensuelle de 31€ brut).

L'enveloppe spécifique de 0,1% de rattrapage des écarts salariaux femmes / hommes est maintenue et pourrait être étendue à d'autres formes de discrimination (à discuter et définir). Nous aurions volontiers envisagé une revalorisation de l'enveloppe dans la mesure où la cible est étendue. L'employeur répond qu'il n'y est pas hostile, mais propose de le traiter lors d'une réunion QVT/ Egal pro. Il indique aussi qu'il envisagerait, si la totalité de l'enveloppe promo de 0,2% n'est pas utilisée, de réorienter vers des actions de cette nature. Pour la CFDT, nous souhaitons que la négociation spécifique précise les populations concernées (quelles discriminations ?), les critères de comparaison (panel comparable), les indicateurs de suivi de l'enveloppe.

La prime d'ancienneté concernerait l'ensemble de l'UES (évolution par rapport à la précédente réunion de négociations annuelles obligatoires). Cette prime serait versée par année d'ancienneté acquise dans l'entreprise sans effet rétroactif. Pour 2019, elle concernerait 362 personnes pour un coût 130.000€, 426 personnes en 2020 pour un coût de 120.400€, 500 personnes sur 2021 pour 140.000€ et 504 personnes en 2022 pour 148.000€, 615 personnes en 2023 pour 185.000€ (soit 2.400 personnes concernées en 5 ans). Dans un second temps, l'employeur propose une **prime différenciée** entre les conventions Mutualité et FEHAP : prime FEHAP +100€ (en conséquence les montants ci-dessus sont indicatifs):

Prime versée à date anniversaire d'entrée à la MGEN	UGEM	FEHAP
20 ans	200	300
25 ans	250	350
30 ans	300	400
35 ans	350	450
40 ans	400	500

Pour la CFDT, nous prenons en considération l'attribution différenciée entre UGEM et FEHAP qui peut s'argumenter dans la mesure où, sur UGEM, les salariés bénéficient d'une journée d'ancienneté par tranche de 5 ans à concurrence de trois jours (pour 20 ans d'ancienneté). Ce qui n'existe pas sur FEHAP.

Nous regrettons cependant que les modalités d'application de cette prime – à date anniversaire - n'aient pas été reconsidérées. Nous avons proposé que, pour l'année de mise en œuvre, soit envisagé le versement par palier, soit un versement pour tous en 2019, puis un versement à date anniversaire. L'employeur a indiqué l'impossibilité en raison du coût induit par cette proposition.

Même si le montant est modeste eu égard au nombre d'années d'exercice, la CFDT souligne que cette mesure **s'inscrit dans la pérennité** et concerne tout le groupe MGEN. Cette prime prendrait effet du 1^{er} janvier de l'année 2019.

Les jours de pont seraient fixés au 31 mai et 16 août (avec imputation sur jours RTT employeur).

L'employeur propose qu'un bilan des mesures soit fait à la première réunion de NAO 2019 et s'engage sur un suivi des enveloppes.

Périmètre mutualité et Syntec

Augmentation générale complémentaire à l'ANEM - ex UGEM - (application ANEM préalable à l'application des augmentations générales d'entreprise) :

L'employeur, après avoir proposé **0,4%** (hors C4 et D et pour Syntec hors C 33 et C32) revoit, sur notre demande, sa proposition à la hausse et la porte à **0,5%** qu'il dit être le maximum qu'il puisse concéder. A noter qu'il appliquerait l'augmentation générale **sur l'ensemble des composantes du salaire, choix inclus** (ce qui constitue une première ; en effet les augmentations générales ANEM ne s'appliquent pas sur le choix. C'était également le cas des augmentations générales d'entreprise jusqu'à présent).

Malgré les demandes insistantes de certaines organisations, ce 0,1% supplémentaire sur augmentation générale ne se fera pas au détriment de l'enveloppe de rattrapage des écarts salariaux femmes / hommes et / ou dédiée à la correction de toute forme de discrimination. Fort heureusement. Ce n'est pas en niant un problème ou à défaut de le cerner qu'on s'en débarrasse, ce n'est pas en supprimant l'enveloppe dédiée qu'on pourra régler les inégalités salariales « non expliquées ». A la CFDT, nous estimons qu'il vaut mieux être plus exigeants quant aux indicateurs permettant le suivi, qu'il vaut mieux être plus

exigeants quant aux critères d'attribution et au fléchage de chaque enveloppe lors des négociations, avant d'apposer sa signature.

Ce 0,1% supplémentaire viendrait cependant diminuer l'enveloppe choix.

Autres mesures mises en œuvre sur décision unilatérale de l'employeur

Revalorisation des assistants dentaires qui seraient positionnées en T1. L'employeur **maintiendrait une prime de 200 à 300€ selon le chiffre d'affaires.**

S'agissant de la promotion de nos collègues assistants dentaires, nous avons dit notre satisfaction. Cependant nous avons rappelé que nous avons pour habitude d'examiner les fiches fonctions lorsqu'elles évoluaient, ainsi que la « pesée » qui implique la classification. L'employeur prend en compte et communiquera sur ce sujet.

Evolution des qualifications et promotions : 0,2% pour MGEN, Union et Centres de santé (environ 300.000€)

Augmentation au choix : 0,75% (prenant en compte la diminution de 0,1% réaffecté aux augmentations générales pour les porter à 0,5%).

La **prime variable des fonctions commerciales MGEN et des responsables d'équipes CG et CC** passerait à 765.000€ (à concurrence de 600 € brut par personne).

La **prime de service et de régionalisation** passerait globalement de 75.000€ à 140.000€.

La **prime du centre d'optique** passerait de 500 à 600€

Primes variables de MGEN Union : un budget important lui est dédié. L'employeur précise qu'il est incompressible dans la mesure où cet élément de rémunération est inscrit à certains contrats de travail. Nous avons demandé des précisions quant aux classifications des personnes qui en bénéficient. L'employeur répond que cela n'est pas lié à la classification. En conséquence, nous avons souhaité disposer du nombre de salariés sous contrats d'objectifs. Nous n'avons pas eu de réponse en séance.

Il s'agit bien de ne pas laisser penser que tous les salariés d'Union en sont bénéficiaires, ce qui n'est pas le cas. Nous notons cependant des prémices de transparence sur un sujet jusqu'ici tabou.

ASS – FEHAP

Les dispositifs de la convention portent les augmentations à 1,2% de la masse salariale (GVT), **l'employeur ne propose pas en conséquence d'augmentation générale complémentaire.**

Promotions : 0,2% de la masse salariale

MGEN Technologie

Promotions : 0,2% de la masse salariale

En cas de non signature :

L'augmentation générale ne s'appliquerait que sur la RMAG pour l'ANEM et se limiterait à 0,4% de la masse salariale, sans rétroactivité en janvier (démarrage en février).

L'employeur supprimerait également sa proposition de mise en œuvre d'une prime d'ancienneté.

La CFDT a souhaité qu'il y ait également engagement au protocole ouvert à signature sur :

- de bonnes pratiques d'attribution, à savoir qu'un seul salarié ne puisse pas cumuler plusieurs dispositifs afin que les enveloppes de NAO, restreintes, puissent bénéficier au plus grand nombre. Nous avons demandé, lorsqu'il y a promotion, à ce que l'employeur joue le jeu du différentiel intégral sans amputation du choix acquis au préalable par le salarié.

L'employeur indique qu'il a pour projet un guide managérial abordant notamment ces sujets et propose de nous le communiquer pour recueillir notre avis.

- à négocier dans le cadre de QVT et Egal pro, pour FEHAP, des dispositifs post-maternité identiques à ceux dont bénéficient les collègues sous convention UGEM, à savoir 1,5 mois de congés à plein traitement ou 3 mois à demi-traitement, sur demande et au choix de la salariée. Ceci dans la mesure où nous avons une écoute favorable de l'employeur sur cette revendication depuis au moins trois ans, mais a contrario que cet échange est différé d'année en année.

A la CFDT, nous recherchons les moyens de faire vivre la culture d'entreprise par la mise en œuvre de mesures homogènes au bénéfice de l'ensemble des salariés, quelle que soit la convention dont ils dépendent.

L'employeur considère que ses propositions sont évolutives par rapport à l'année précédente et favorables dans un contexte qui ne l'est pas. Il dit souhaiter engager un dialogue constructif dans le temps pour élaborer des NAO qui permettent d'aborder progressivement les réunions à venir.

La CFDT reviendra vers vous avec les propositions stabilisées (c'est-à-dire sur la base d'un écrit de l'employeur en cas de signature, ou non) s'il y avait évolution.

En attendant, nous vous invitons à nous donner votre sentiment sur ces propositions à l'adresse cfdtgroupemgen@gmail.com

Certes celles-ci ne sont pas une « panacée », mais ne faut-il pas prendre en considération le fait qu'elles s'inscrivent dans la durée, et engranger ?

Merci de votre avis avant le 6 février 2019, date de fermeture de la signature du protocole.

Vous voudriez participer ? Soyez acteur dès les prochaines élections en vous engageant à nos côtés. Faites-nous connaître votre volonté en nous adressant un message ou en contactant votre délégué CFDT.



Adhérez à la CFDT



Vous informer sur l'actualité syndicale, un seul clic : <http://www.cfdtgroupemgen.org/>