

Négociation annuelle obligatoire – acte 2

Joyeux Noël et bonne année !

Seconde réunion de négociation annuelle obligatoire (NAO) ce 9 janvier, et premier sujet à aborder la prime exceptionnelle « Noël en janvier ? » - voir notre dernière publication.

L'employeur répond en début de séance :

- 500€ pour un salaire égal ou inférieur à 28.000€ brut annuel,
- 300€ pour un salaire compris entre 28.000€ et 36.000€ brut annuel.

Arguant d'une décision unilatérale dont il a omis d'informer au préalable les organisations syndicales réunies en séance, et ce malgré son appel à contribution sur le sujet formulé à l'issue de la réunion de du 13/12, il appliquera ainsi.

Mieux encore, il adresse sa communication juste avant le démarrage de notre rencontre du 9/1 marquant ainsi son indifférence aux expressions des représentants des salariés.

Vous l'aurez entendu, la décision employeur est éloignée de notre revendication, primes pour tous dans les limites d'exonérations fiscales précisées par les préconisations gouvernementales. Quel dommage que l'employeur ne se soit pas saisi de l'occasion de prouver qu'il sait pratiquer le dialogue social qu'il appelle de ses vœux. En conséquence, puisque l'on se passe de l'avis des « corps intermédiaires », nous invitons les salariés, pour toutes précisions et/ou récriminations, à s'adresser directement à leur Direction.

Que personne ne se méprenne ! certains d'entre nous seront d'heureux bénéficiaires (même si le montant n'est pas à hauteur des espérances et même si nous considérons que ce n'est pas suffisant), c'est tant mieux pour eux !

Après ce long intermède où l'employeur a entendu la déconvenue de l'ensemble des organisations représentatives s'interrogeant sur la qualité du dialogue social qu'il prétend vouloir instaurer, ce dernier nous incite à nous prononcer sur notre choix préférentiel entre augmentation collective ou individuelle au niveau UES.

« *Chat échaudé craint l'eau froide* », les quatre organisations présentes, et la CFDT en tête, s'expriment cependant sur la nécessité d'une augmentation collective permettant de palier la dégradation du pouvoir d'achat établie pour 2018 à 1,9%.

A cette proposition unanime, et après interruption de séance, l'employeur – armé de sa calculette - donne des « pistes » qui prennent naturellement quelque peu le contre-pied de la revendication commune, à savoir qu'il privilégierait – en différenciant par secteur conventionnel – l'augmentation individuelle !

Sourd à notre étonnement, il assène ses probables choix (et sous « toute réserve » de la troisième et dernière réunion de NAO programmée le 25 janvier), nous laissant pantois devant ce qui nous semble de plus en plus ressembler à une parodie. L'employeur ne retient-il donc que le mot « obligatoire » dans NAO ?

A prendre avec des pincettes, voici donc ses éventuelles orientations (il nous demande d'adresser des contre propositions d'ici la fin de la semaine prochaine, tout en nous disant qu'il formaliserait les siennes dans le même temps) :

- 0,2% de la masse salariale pour promotions,
- 0,1% pour Egal pro avec possible ouverture à d'autres discriminations (critères à définir)

Pour UGEM et Syntec :

- Augmentation générale qui s'appliquerait sur l'ensemble du salaire de 0,4% (hors C4 et D pour UGEM et C3 2 et C3 3 sur Syntec)
- Enveloppe individuelle : Pour Ugem 0,8% et Syntec 1,35%

Cela signifie par « entité » ci-dessus concernée :

Pour la Mutuelle Mgen, enveloppe d'augmentation individuelle à 0,73%

Pour Union : 1,5%

Pour MGEN tech : 1,3%

Hors NAO (donc décision employeur stricte) :

L'enveloppe primes des fonctions commerciales (dont ateliers Centres de contacts) passerait de 615.000€ à 765.000€

L'enveloppe primes pour responsables d'équipe des centres de gestion, centres de contacts suite régionalisation passerait de 75.000€ à 140.000 (600€ de prime en moyenne)

La prime pour centre optique passerait de 500€ à 600€

Pour centres de santé : Les assistantes dentaires passeraient en classification T1

Par ailleurs, L'employeur proposerait une reconnaissance financière pérenne de l'ancienneté pour les salariés sous convention UGEM et Syntec, à savoir à partir de 20 ans d'ancienneté (par tranche de 5 ans), soit 200€ pour 20 ans, 250€ pour 25, et ainsi de suite jusqu'à 40 ans d'ancienneté.

Pour Fehap, l'employeur pose des réserves supplémentaires – à savoir « après chiffrage qu'il pourrait nous faire savoir d'ici fin de semaine ... ». Parfaite opacité quant à l'éventuelle mise en œuvre.

La CFDT s'attendait à l'argumentaire du budget contraint pour ASS : elle a pu tout de même développer certaines de ses demandes par secteur conventionnel – voir notre info spécifique ASS – (prime de transport pour tous, harmonisation des congés d'ancienneté pour les tous les professionnels de l'UES Mgen, évolution de la prime de nuit, prise à 100% de l'ancienneté pour toutes les catégories professionnelles, y compris les agents de soins et les ASL, congés parentaux à l'identique de l'UGEM).

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



Adhérez à la CFDT

