

Paris le : 2 février 2012

Compte rendu Négociation Annuelle Obligatoire : 25 janvier 2012

Nous avons pu entendre les réponses de l'employeur, validées en CA, aux revendications des organisations syndicales. La MGEN nous informe en parallèle que le Conseil d'Administration conduit une réflexion sur la politique ressources humaines dans l'entreprise en vue d'une amélioration de la relation sociale.

Il ne reste plus qu'à mettre en pratique ...

Les propositions apportées sont présentées comme une volonté de réponse sociale, malgré et des tensions budgétaires générales et pour l'entreprise un prévisionnel 2012 en déficit...

Les interventions possibles portent sur 3 périmètres d'action :
UGEM, FEHAP, UES

Les négociations de branche expliquent les différences, **la MGEN a volonté de privilégier au maximum les mesures UES** et annonce un effort de 8 millions d'€ qu'elle accepte de consacrer à la NAO



Constats et réponses employeur :

UGEM	FEHAP
application de 1,1% au 1^{er} janvier,	« il existe un déséquilibre, mais il est impossible de s'engager dans une démarche fragilisant les équilibres budgétaires... »
Promo classif : 0,8%	Les automatismes correspondent à 0,7%
Choix : 0,8%	Tenir compte des incidences LMD (application d'évolutions liées au diplôme : licence, master, doctorat) si conclusion : 0,5%
	Versement de la prime en juin et fin d'année mêmes bases qu'en 2011 (détail à préciser)

UES	
Participation intéressement :	conclusion pour le 30 juin versement sur bases 2012 (mais sur 2013) : 2,3 millions d'€
CESU	Garde enfants <3ans , conclusion d'un accord et articulation avec le CCE 50€/mois si salaire brut <2500€ (800 salariés)
Egal pro	Correction des écarts, 0,1% (suite à intervention CFDT, seuls sur le sujet)
Autres sujets	Droit syndical, durée du travail, pénibilité, seniors, GPEC, NTIC, cadres au forfait, actualisation accord centres appel Praticiens des centres de santé (négo en cours)

* : les % correspondent à l'effort envisagé au regard de la masse salariale

Cette première proposition a fait l'objet de réactions des organisations. Nous avons signifié **un réel problème de pouvoir d'achat, avec de graves conséquences sur les rémunérations les plus basses.**

La CFDT a particulièrement insisté sur :

- *le besoin fortement exprimé de progression salariale pour tous, avec priorité sur une mesure bas salaires*
- *la demande d'intervention pour les frais de transports non collectifs, que la MGEN a jusqu'ici refusée.*

Après suspension de séance l'employeur revient et nous annonce qu'il est d'accord sur **l'extension de la participation aux transports individuels**, le situant cependant dans le cadre légal (le lieu de travail ou de résidence doit être hors agglomération Ile de France). De plus la MGEN explique qu'elle ne pourra pas, sur 2012, verser à hauteur du maximum autorisé (200€) 5500 salariés seraient concernés.

C'est une revendication que la CFDT porte depuis la parution des décrets d'extension à tout le territoire, nous saluons cette réponse, qui nous semble aller dans le bon sens.

Nous avons attiré l'attention de l'employeur sur l'annonce d'une application inférieure au seuil d'exonération de 200 € (pour 2012) qui risque de nuire à la perception des salariés sur cette mesure. Elle permet une incidence significative sur ASS en particulier, qui est souvent peu touché par les mesures NAO, et dont une grande partie des établissements sont hors périmètre de couverture transports en commun. Les propositions ne répondent toutefois pas pleinement aux besoins, en particulier à la forte demande des salariés concernant le pouvoir d'achat.

Concernant l'intéressement, il s'agit d'une revendication constante de la CFDT portée depuis les changements conventionnels de 2004. Il était important de pouvoir situer cette négociation sur toutes les mutuelles de l'UES.

Les résultats de l'entreprise étant dépendants de la contribution de chacun avec une échelle de rémunérations déjà clairement établie, nous agissons dans l'objectif d'une application non hiérarchisée. C'est un point important si l'on veut que les versements aillent au-delà du « symbolique » pour les plus basses catégories compte tenu de la masse financière globale annoncée sur le chapitre. La mise en œuvre d'un accord sur un plan épargne d'entreprise (PEE) ou plan épargne retraite collective (PERCO) nous semble de plus indissociable de cette négociation afin de permettre des exonérations fiscales.

La mise en place d'un CESU (chèque emploi service) employeur fait suite à l'impossibilité constatée de mettre en place des dispositifs de crèche profitant à l'ensemble des implantations de l'UES. Cela ne remet en rien en cause les interventions du CCE sur ce chapitre, mais nous obligera toutefois à une attention particulière afin de ne pas dépasser en interventions cumulées le seuil d'exonération fixé par les Urssaf.

Pour plus de justice sociale, la CFDT préférerait que la participation soit conditionnée au quotient familial plutôt qu'à la fiche de paye, qui ne peut refléter à elle seule le revenu de la cellule familiale qu'en cas de famille monoparentale.

Nous savons que tous secteurs confondus les attentes sont grandes face à un pouvoir d'achat en baisse notable :

La situation devient intolérable pour le secteur FEHAP pour lequel, dans un contexte de dénonciation conventionnelle remettant en cause tous les acquis sociaux, 20% des salariés touchent une indemnité différentielle afin de garantir un salaire de base à hauteur du SMIC.

Concernant les fonctions UGEM, nous avons obtenu en 2011 des avancées pour bon nombre de salariés, mais cela n'empêche pas que la hauteur de l'ensemble des rémunérations soit jugé insuffisante. Dans les centres de travail, nombre de salariés se sont sentis exclus, et parmi ceux qui ont obtenu une évolution, les Responsables d'Equipe par exemple, les progressions ne sont pas considérées à la hauteur, au regard des nouvelles exigences liées à la fonction.

Nous en avons profité pour rappeler aussi des nécessités d'évolution de la filière secrétariat, sur laquelle des incohérences deviennent encore plus visibles (en particulier : assistant de gestion administrative, secrétaire de direction...). Une fois de plus la CFDT note qu'il s'agit d'emplois quasi-exclusivement féminins. Nous avons fini par obtenir gain de cause sur la fonction Assistant Prestation Service, aujourd'hui cependant clairement identifiée section, et désormais disparue sur les centres de traitement.

L'employeur convient de la nécessité de reprendre la négociation sur ce sujet. Nous devons encore argumenter mais cela ne se conclura pas la semaine prochaine à l'occasion de la clôture de la NAO.

Une dernière réunion de NAO se tiendra le 10 février au matin.

Nous déterminerons collectivement sur quels points nous devons insister afin de tenter d'obtenir des avancées supplémentaires de dernière minute.

Avec la CFDT

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