



*Nous attendons vos  
remarques sur le sujet dans la  
semaine*

## Clôture de la Négociation annuelle 2015

*A l'issue de 4 réunions sur le sujet depuis décembre, nous devons considérer les propositions retenues par l'employeur en réponse à nos revendications.*

Nous constatons des avancées, qui ne sont cependant pas à la hauteur de ce que nous souhaitons.

Si nous les retenions (à voir) cela ne vaudrait pas aval des nouveaux éléments présentés en termes de politique salariale. Majoritairement les salariés ne souhaitent pas de rémunération en fonction de l'appartenance ou non à une filière de développement commercial. Cependant nous entendons la préoccupation de l'employeur visant à réajuster les métiers et fonctions par rapport au marché afin d'éviter la fuite des compétences.

Nous l'entendons d'autant plus lorsqu'il s'agit d'emplois notoirement sous payés au regard de la concurrence à l'instar des AMP, Aides soignants, ou d'autres professionnels. De plus, au plan de la stratégie salariale dans l'UES, cela permettra de diminuer le nombre de salariés percevant un complément salaire minimum d'entreprise.

La démarche d'adaptation devrait se poursuivre de manière pluriannuelle. En toute logique, nous avons demandé à participer au comité éthique et rétributions mis en œuvre dans l'entreprise, et sur lequel l'employeur s'appuie. A ce stade, la réponse se fait attendre.

S'agissant des engagements de négociation, la liste en est au moins partiellement dressée :

UES :

- ↳ **Egalité professionnelle** : bilan de l'accord arrivant à échéance, et renégociation d'engagements pour les années à venir
- ↳ Complémentaire santé : en respect des nouveaux dispositifs règlementaires et des antériorités en matière de complémentaire MGEN
- ↳ **Intéressement participation** : l'accord actuel arrive à échéance, négociation à mener avant fin juin sur de nouveaux critères applicables à compter de 2016
- ↳ **Mise à plat des dispositifs liés à la retraite** (légaux, accords d'entreprise ou conventionnels) pour une recherche de cohérence et harmonisation

ASS :

- ↳ **Prime de transport** : après définition de la population cible, en tenant compte des seuils d'exonération
- ↳ **Prime décentralisée** et modalités de versement : négociation du nombre de jours d'absence avant décompte dans le semestre

MGEN :

- ↳ **Modalités d'organisation dans les centres de service** avec expérimentation sur trois régions,
- ↳ **Extension de l'accueil multi-proximité dans les centres d'appel**

*Ces dispositions seront appliquées en cas de signature de l'accord de fin de négociation, Sinon l'employeur a possibilité de mettre en œuvre unilatéralement ce que bon lui semble.*

| Secteur   | Principales mesures envisagées   | Enveloppe en % /<br>masse salariale,<br>effectifs | Observations CFDT  |
|-----------|--|---|--|
| UES       | <b>Salaire minimum d'entreprise</b><br>Compte tenu de l'augmentation du Smic au 1er janvier<br>Proposition de maintien à 115%<br>Passage de 20000 à 20100€ annuels | 700 UGEM<br>700 FEHAP                             | Poursuite de l'objectif à atteindre à terme de 120% du smic<br><br>(1675 brut = + 8€ mensuel)  |
|           | <b>Egalité professionnelle</b><br>(indépendamment de l'accord qui arrive à échéance)   | 0,1%  | La CFDT est très attachée à ce chapitre qu'elle a su imposer   |
|           | <b>Intéressement</b>   | Hors enveloppe de négociation                     | Les critères de ce chapitre sont à redéfinir : plus qualitatifs et atteignables  |
| FEHAP     | <b>enveloppe qualifs promos</b><br>(Les automatismes représentent 0,6%)  | 0,2 %   | C'est un chapitre que nous revendiquons depuis longtemps   |
|           | <b>Métiers en tension</b><br>aide soignants, et aussi AMP  | 0,8%<br>environ 700 pers                          | Nous ne connaissons pas à ce jour les modalités envisagées   |
|           | <b>Prime de transport</b>  | Tous personnels sur horaires décalés              | La CFDT entend cette ouverture de négociation mais souhaite l'étendre à l'ensemble des personnels FEHAP ne pouvant utiliser de transports en commun  |
|           | <b>Formateurs IFSI</b>   | Reconnaissance du statut cadre                    | Revendication formulée par la CFDT depuis plusieurs années   |
| Mutualité | <b>Augmentation générale</b>   | 0,5%  | Incluant le 0,2% appliqué en janvier, non visible en raison d'augmentations de cotisations retraite. Nous avons demandé plus...  |
|           | <b>Evolution fonctions qualif</b>  | 0,3%  | Enveloppe insuffisante   |
|           | <b>Réduction des écarts /marché</b><br>Filière commerciale (CADS, RE CM)   | 0,5%<br>environ 800 pers                          | La CFDT notifie les écarts à l'employeur depuis des années. Ces attributions se feraient sous forme de choix. Les autres fonctions UGEM pourraient bénéficier d'augmentations individuelles (critères non fléchés) |
|           | <b>Aug indiv choix</b>   | 0,7%  | Enveloppe complétée suite à notre pression en négo   |
|           | <b>Prime de performance</b><br>Réseau commercial sections, centres de santé : secr méd, assist dentaire, centre optique  | 0,28%   | Non soumis à négociation ...<br>Ce type d'application est une norme du secteur privé, de plus en plus fréquent au sein de l'UGEM, l'employeur ne veut pas être en reste  |
|           | <b>DOM prime de vie chère</b>  | +10€  | Passé de 240 à 250€  |
|           | <b>Journée de pont</b>   |   | Sur intervention d'une autre OS, l'employeur laisse latitude aux centres de travail de gérer l'activité sans obligation de jour de fermeture   |