

Paris, le 2 février 2009

Négociation Annuelle Obligatoire, les réponses de l'employeur

En **première partie de séance**, la MGEN a accepté de reprendre la **négociation sur les horaires individualisés**, et répondu au moins partiellement aux revendications formulées. La tenue du CCE du 13 février permettant de débloquer la situation était conditionnée à la perspective de levée du veto formulé précédemment. Comme elle s'y était engagée, la CFDT a répondu dans les temps, soit 10 jours avant la réunion, autorisant ainsi l'envoi des convocations.

La pugnacité de la CFDT, soutenue massivement par les salariés, a permis des avancées.

Ce que certaines organisations n'imaginaient pas possible, avec votre soutien nous l'avons fait !!!

Cela nous donne encore plus de poids dans les négociations à venir.

La **deuxième partie de la réunion** portait sur la **négociation annuelle**. Certaines réponses ne sont d'ailleurs sûrement pas sans relation avec le chapitre précédent.

Sur l'ensemble de l'UES :

Frais de transport : conformément aux nouveaux textes parus, l'employeur prendra en charge à compter du 1^{er} janvier 2009 une partie des frais de transport collectif pour se rendre sur le lieu de travail. Cette disposition appliquée depuis 1982 en Ile de France est désormais généralisée à tout le territoire.

- *Dès le 7 janvier la CFDT avait revendiqué cette mesure, parue au journal officiel en toute fin d'année (décret N° 2008-1501 du 30 décembre 2008). Nous voulons aussi une participation sur les frais supportés par les collègues qui ne peuvent pas disposer pas de transports collectifs.*

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : La loi impose désormais (sous peine de sanctions financières prochaines) des mesures permettant de réduire les inégalités, négociées et mises en place. La MGEN ouvrira donc ce dossier.

- *La CFDT revendique sur ce sujet depuis de nombreuses années. Désormais, l'employeur ne peut plus se contenter d'affirmer, il doit agir et produire un bilan démontrant la réalité des actions menées et les résultats obtenus.*

Intéressement participation : Ce chapitre doit être négocié dans les entreprises de plus de 50 salariés. Les mutuelles ont échappé jusqu'à présent à la taxation sur le chiffre d'affaire, mais vont maintenant y être assujetties. Afin de limiter les effets induits par cette nouvelle charge, la négociation sera donc ouverte d'ici la fin de l'année.

- *La CFDT rappelle que l'employeur s'était engagé en 2004, mais n'avait jusqu'à présent pas donné suite, il aura fallu attendre la contrainte financière pour parvenir enfin à aborder le sujet.*

Santé au travail : un groupe de négociation va se constituer pour faire un bilan de situation et envisager les perspectives d'amélioration envisageables.

- *En parallèle à la négociation de l'accord GPEC, la CFDT revendiquait un volet prenant en compte les perspectives visant à « améliorer le dispositif d'identification et de prévention des risques professionnels, la préservation de l'intégrité des personnes, et l'amélioration de la qualité de vie au travail ». Nous pensons enfin avoir été entendus.*

Sur le secteur UGEM :

Toutes les fonctions seront réexaminées, dans leur description et leur positionnement.

- *La CFDT tient beaucoup à cette phase de révision, justifiée par une application conventionnelle atteignant sa cinquième année, avec des modifications importantes intervenues dans l'exercice professionnel, qui méritent d'être reconnues et valorisées.*

A effet du premier janvier 2009, **les conseillers mutualistes nommés avant ou lors du passage conventionnel seront remis à niveau** avec leurs collègues qui ont bénéficié de promotions ultérieures.

- *La CFDT a rappelé sa volonté de faire respecter le principe « à travail égal, salaire égal ». Cette réponse va dans le bon sens, et nous continuons à dire que cette problématique se pose pour de nombreux salariés, ayant largement contribué à l'évolution de l'entreprise, et ne se limite pas aux seuls conseillers mutualistes.*

Pour les **téléconseillers** : une étude sera réalisée sur leur situation en termes de rémunération, parcours professionnel, proposition dès l'embauche de perspectives à moyen ou plus long terme dans l'entreprise

- *Pour la CFDT, les centres d'appel, comme les centres de traitement, constatent un turn-over important, il faut ensuite accueillir et former les nouveaux entrants. Nous affirmons qu'un salaire plus attractif et des perspectives de carrière permettent de fidéliser les salariés. La MGEN a tout à y gagner, que ce soit en qualité de service ou en dépenses de formation.*

La MGEN propose une réflexion sur un **niveau d'embauche différencié en Ile de France**. L'objectif est un moindre turn-over en particulier dans les Centres de traitement, sachant par ailleurs que les tarifs dans l'immobilier sont prohibitifs au regard du niveau de rémunération pratiqué.

- *La CFDT constate la problématique liée aux bas salaires, sensible sur l'ensemble du territoire, mais encore plus sur les grandes agglomérations.*

Choix et promotions : Lors de la séance d'ouverture, argumentant de la progression obtenue au niveau de la branche UGEM à hauteur de 2,5%, ce qu'aucun secteur professionnel n'atteindra cette année, la MGEN proposait de consacrer 1% de la masse salariale au titre du choix et de la promotion. Elle en est **aujourd'hui à 1,3%**.

- *La CFDT avait revendiqué un investissement à hauteur de 2%. Encore un petit effort, on s'en approche.*
- Concernant les **centres de santé, la négociation se poursuit**, pour le statut et la rémunération des médecins. *Nous aurons aussi à traiter des conséquences induites pour l'ensemble des personnels qui seront forcément impactés après la redéfinition de l'activité.*

Sur le secteur FEHAP :

La négociation de branche est au point mort, malgré un mécontentement et une mobilisation considérables. Les conditions de travail se détériorent et le pouvoir d'achat est en baisse significative.

L'employeur sait qu'il doit apporter des réponses s'il ne veut pas que la situation s'envenime encore plus.

Malgré la fin du contrat spécifique FEHAP, nous avons **réussi à préserver voire améliorer la couverture prévoyance** par un nouveau contrat (signé au niveau de l'UNEM, union nationale des employeurs mutualistes) **sans modification des taux de cotisation prévus précédemment**

La négociation sur la **prime décentralisée** sera reprise, la MGEN propose le versement de 3% sous forme de salaire mensuel, sans déduction au niveau de l'absentéisme. Les 2% restants pourraient être portés à un taux plus élevé, et les modalités d'attribution définies selon des critères à négocier.

- *Pour la CFDT nous entendons les propositions, mais rappelons notre opposition au principe d'une part de rémunération liée au mérite individuel dont la définition laisserait trop de part à la subjectivité, au libre choix de l'employeur.*

Les **reprises d'ancienneté seraient généralisées à 100%** de la période d'activité à compter du 1^{er} janvier (les contrats hors affiliation FEHAP ne sont jusqu'à présent valorisés qu'à 75%)

- *Il s'agit là d'une mesure équitable revendiquée de longue date par la CFDT. En effet, l'expérience acquise n'est pas moindre en cas d'exercice antérieur dans une structure hors convention FEHAP. Cela pourrait d'une part faciliter des embauches, et d'autre part profiter à nombre de personnels en place.*

Les revendications pouvoir d'achat, reconnaissance de niveau de métier ainsi que du statut de cadre, et conditions de travail, posées à l'ouverture de la négociation, restent d'actualité

La prochaine séance de négociation est prévue pour le 6 février après midi, nous vous tiendrons informés.

La CFDT, organisation syndicale responsable, défend les salariés et leur devenir à long terme

<http://www.cfdt-mgen.org>

Pour celles et ceux qui souhaitent nous rejoindre

Voir l'onglet «adhésion» du site, le délégué syndical local, l'un des militants.

