



Chroniques – décembre 2019

NAO 2020

Nous n'espérons pas grand-chose... nous avons été exaucés !

Alors que la France se mobilise autour de son avenir, avec une grande journée intersyndicale mardi 17 décembre, non sans difficulté, le dialogue social au sein de l'entreprise se poursuit. De l'hôpital à l'Éducation Nationale, aucune activité n'est épargnée par la grogne sociale, ni dans notre entreprise privée d'ailleurs !

Si la MGEN avait l'habitude de consacrer 3 séances à la NAO, cette année, à peine ouverte le 12 novembre, elle fut déjà clôturée le 11 décembre.

Comment comprendre que dans un contexte de défiance généralisée, l'employeur fasse le choix de raboter les quelques aspirations revendiquées.

Un bref résumé, une même augmentation pour tous revendiquée... là aussi l'employeur y accède : 0€ pour toute l'UES !

A ce stade, c'est la triple peine qui s'applique :

- Baisse de 3% de la dotation au CSE.C
- Pas de prime intéressement en 2020
- Pas de prime pouvoir d'achat 2

Si l'on devait trouver des motifs de satisfaction, en cherchant bien, on trouverait le 0,1 % (de la masse salariale) accordé pour l'égalité Femmes / Hommes... nous vous laissons trouver à votre tour la concrétisation possible de cette mesure sur vos salaires 2020.

Une fois encore, l'entité ASS est délibérément ignorée de cette négociation qui, en tout état de cause, est insatisfaisante sur l'ensemble des autres secteurs.

L'UNSA s'était pourtant soumis à l'exercice de la négociation à travers ses revendications déclinées pour l'UES puis par entité :

« Ainsi, pour cette NAO nous avons formulé 4 revendications prioritaires, déjà souvent argumentées et pour lesquelles l'UNSA souhaitait pouvoir paritairement avancer :

- **L'augmentation générale** sous forme d'un même montant brut pour tous **d'au moins 70 euros**.
- La **revalorisation des chèques vacances** (création d'une 4ème épargne à hauteur de 600€ avec un taux de participation employeur de 60%)
- des mesures visant à **reconnaître l'ancienneté** plus universelle et équitable.
- La révision et la généralisation de la **Prime transport** ainsi que la mise en place du **forfait mobilité** durable.

Au niveau de l'UES MGEN

- revalorisation du montant kilométrique à hauteur de 0,65€/km (5CV et moins) et 0,78€/km (6CV et plus).
- La mise à jour de la **politique voyage**, et la simplification des process attenants.
- Instauration d'une **Prime annuelle** pérenne de fin d'année de 600€.
- Attribution d'une « **journée du président** » pour tous les salariés de l'UES-MGEN.
- Généralisation du **dispositif des « 3 mois à ½ traitement »** après congé maternité / d'adoption.
- Mise en place d'un **congé paternité d'entreprise**.
- Prise en charge par l'employeur d'une partie de la **cotisation liée au contrat groupe pour la famille**.
- **Priorité** donnée à la **mobilité** et à la **promotion interne** au sein de l'UES.

Au niveau de MGEN ASS

- **Maintien du droit à l'ancienneté** pour les salariés bénéficiant de la rémunération seuil : mesure corrective visant à appliquer au complément MGEN un calcul isolant la prime d'ancienneté.
- **Revalorisations salariales des IDE, des éducateurs spécialisés et assistants sociaux** (reconnaissance Bac + 3 dans les Fonctions Publiques) via l'octroi de 40 points supplémentaires au titre d'un complément métier MGEN, pérenne et non déductible d'éventuelles évolutions conventionnelles sur le coefficient de référence »

La sidération mêlée d'amertume ressort de cette NAO puisque l'employeur a affirmé vouloir consacrer **1% au secteur ASS** (2% pour les autres), somme qui sera automatiquement englobée dans les évolutions mécaniques de nos salaires via l'ancienneté.

Que se passera-t-il en 2023, si l'on suit cette tendance implacable ? ...la MGEN actera-t-elle – 0,5% à MGEN ASS ?

Les salariés devront-ils renoncer aux évolutions structurellement incluses à la FEHAP ???

Si la négociation d'entreprise existe, son objet se trouve bien dans la recherche de mesures en faveur des rémunérations et éléments annexes que l'employeur négocie avec les syndicats représentatifs. Elle perd ici tout son sens puisque se contentera « généreusement » d'appliquer la convention collective FEHAP. Dans le même esprit, aucune mesure en faveur des promotions n'est proposée (à l'inverse des autres années même si nos réserves en la matière étaient fortes vue l'absence de transparence et de bilan sur ce budget alloué).

A la triple peine s'ajouterait* une mise à l'écart délibéré du 2^{ème} secteur de l'entreprise : c'est décevant et révoltant !

*Précisons qu'à ce stade nous ne disposons pas encore de la proposition définitive (après interruption de séance l'employeur s'est engagé à finaliser une toute dernière version)... nous mesurerons collectivement la qualité d'écoute de notre employeur... sans naïveté aucune !

*Si vous voulez nous (re)joindre **Laëtitia GUICHARD** 06 61 99 21 46 - lguichard@mgen.fr*