

Politique salariale 2023

Recommandation unilatérale de l'ANEM du 14 février 2023

MONTANTS DES REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES APPLICABLES A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2023

	Montant 2022 ¹	Montant 2023	Soit une augmentation de
E1	18 872,89 €	20 156,25 €	6,8 %
E2	19 095,02 €	20 240,72 €	6 %
E3	19 279,24 €	20 339,60 €	5,5 %
E4	19 708,99 €	20 379,10 €	3,4 %
T1	21 587,56 €	22 148,84 €	2,6 %
T2	24 721,19 €	25 289,78 €	2,3 %
C1	26 882,88 €	27 420,54 €	2 %
C2	36 194,11 €	36 773,22 €	1,6 %
C3	43 975,34 €	43 975,34 €	0 %
C4	63 852,18 €	63 852,18 €	0 %
D	26 882,88 €	27 420,54 €	2 %

La valeur du point pour l'année 2023 est fixée à **8,44 €** (soit une augmentation de 2,5 %).

¹ Montants en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022 en application de la recommandation patronale du 22 décembre 2021

Rémunération plancher

A compter du 1^{er} janvier 2023, aucun salarié soumis à la Convention collective nationale de la Mutualité ne doit percevoir une rémunération annuelle brute inférieure à **20 820 €** :

- Pour une durée du travail hebdomadaire de 35 heures ; •
Pour une année complète de travail effectif ou assimilé ;
- Hors éléments de rémunération liés à l'ancienneté.

Recommandation unilatérale de l'ANEM du 14 février 2023

La politique salariale de la branche au titre de l'année 2023 a fait l'objet d'une négociation qui s'est déroulée le 22 septembre, 27 octobre, 17 novembre, 13 décembre 2022 et 5 janvier 2023, sans aboutir à un accord applicable avec les partenaires sociaux.

L'ANEM recommande à ses entreprises adhérentes d'appliquer, à effet du 1^{er} janvier 2023, une revalorisation des RMAG comme détaillé ci-dessous. La valeur du point est revalorisée à hauteur de 2,5 %. En outre, la rémunération annuelle plancher est portée à 20 820 € bruts.

Cette recommandation revêt **un caractère obligatoire**.

L'ANEM rappelle, par ailleurs, qu'en application des principes posés par la Convention collective de la Mutualité, les décisions prises en matière de NAO de branche, que ce soit dans le cadre d'un accord comme dans celui d'une recommandation, ne constituent pas le seul facteur d'évolution des rémunérations des salariés des organismes mutualistes.

A ce titre, les décisions prises en matière de NAO de branche doivent inciter au dialogue social et à la négociation au sein des organismes dans le cadre de la gestion d'une politique globale de rémunération intégrant tant les augmentations collectives que les mécanismes de progression individuelle.