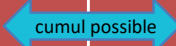



NAO 2024 – L'UNSA signera l'accord

Pas d'évolutions collectives en matière de salaire avec un volet social qui ne semble pas prioritaire pour nos dirigeants, en tout cas pour leurs établissements! Cependant, **certaines demandes de l'UNSA ont enfin trouvé un écho favorable**. Avant de vous donner plus de détail sur les échanges entre nos négociateurs et l'employeur, voici donc les mesures **NAO 2024**.



Prime Mobilité durable et covoiturage 2024	Prime en charge transport collectif 2024	Prime Transport 2024
Elargie et Majorée	Maintenue	
		
le plafond du Forfait Mobilité Durable est porté à la somme maximale de 300 € par année civile avec intégration du covoiturage	prise en charge supplémentaire du coût de l'abonnement aux transports publics de 50 % à 75 % .	Au titre de l'année 2024, l'employeur reconduit la prise en charge des frais de transport des salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail, au titre des frais de carburant. 200€ par an

- **Valorisation de la spécialisation IPA** (Infirmier en pratiques avancées) par l'octroi de 82 points FEHAP soit 375€ bruts par mois.
- **Evolution des absences pour « enfant malade »** jusqu'à 15 ans inclus. (Mesure UES)
- **Forfait télétravail** à 2,60 € (Mesure UES)
- **Revalorisation des chèques vacances** avec une épargne jusqu'à 600€ avec un taux de participation employeur de 50% (précédemment de 40% sur l'épargne de 340 € et 30% sur les épargnes de 430 et 490 €). (Mesure UES)

Valeur	Part Salarié	Part Empl	% Part Empl
350 €	175 €	175 €	50%
500 €	250 €	250 €	50%
600 €	300 €	300 €	50%



- **Augmentation de la valeur du ticket restaurant** de 9 à 10 euros (Mesure UES)
- **Reconduction des primes Accueil & Cooptation**
- **Prime individuelle** pour les salariés qui se mobilisent sur des projets d'établissement, ceux qui tiennent en plus de leur fonction un rôle de référent, y compris les salariés qui disposent d'un DU, ainsi que ceux qui ont eu une contribution exceptionnelle en matière de disponibilité.
- **Complément de points « frontalier » versé aux infirmiers (IDE) et aux aides-soignants de l'établissement d'Evian** compte tenu de sa proximité avec la Suisse. Expérimentation pour l'année 2024.

Pour une IDE

IDE de nuit : 90 points FEHAP : 412,20 € bruts / mois et 4 946,40 € bruts / an
 IDE de jour : 70 points FEHAP : 320,60 € bruts / mois et 3 847,20 € bruts / an

Pour une AS

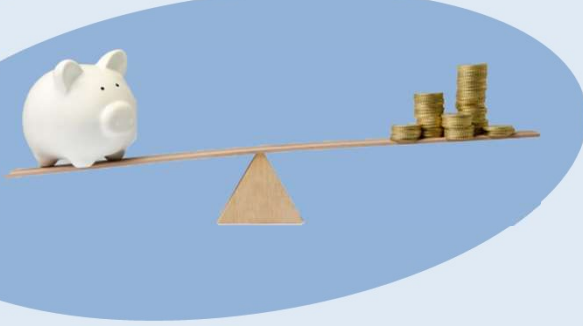
AS : 20 points FEHAP : 91,60€ bruts / mois et 1 099,20 € bruts / an

Il ne sera pas tenu compte de ce complément de points pour l'application du salaire minimum MGEN.

- **Une Prime de Partage de la Valeur (PPV) de 500 euros** plafonné aux rémunérations jusqu'à 3 fois le SMIC (prime exonérée de toutes les cotisations sociales (dont CSG et la CRDS) et d'impôt sur le revenu) et liés par un contrat de travail avec l'entreprise à la date du 1er octobre 2023 et à la date de dépôt de l'accord soit au 5 décembre 2023 (Mesure UES)

UNE SIGNATURE ! OUI ! MAIS POURQUOI ?

4 séances de négociations ont été programmées pour la NAO 2024. La 1ère était destinée à présenter le bilan des mesures NAO 2023. En dehors des obligations liées à la FEHAP, le coût total des mesures NAO 2023 est de 256 421 euros pour 863 salariés. 762 personnes ont bénéficié de la mesure de revalorisation des dimanches et jours fériés pour un coût de 101 561 euros. C'était une de nos demandes et de toute évidence moins coûteuse que celles mises en place par l'employeur avec une prime d'accueil et une prime de cooptation qui ont coûté 154 860 euros et ont touché seulement 101 personnes.



Cette année, dans un contexte d'inflation de 13% depuis 2021 avec 4,9% uniquement en 2023, nous signons un accord dont les mesures mises bout à bout, ne sont pas à la hauteur des nécessités de notre secteur et ne suffiront pas pour peser sur l'absence d'attractivité. Seules les mesures UES permettent quelques progrès. La revalorisation des chèques vacances est une demande que l'UNSA MGEN porte depuis 2014 et sur laquelle elle a enfin obtenu une réponse favorable. **Une victoire UNSA pour près de 10 000 salariés de l'UES, une avancée collective.** Idem pour l'évolution de l'âge pour absences « enfant malade » jusqu'à 15 ans inclus.

Domage que l'employeur persiste dans sa logique de « récompense » comme il se plaît à le dire tout au long de la négociation. Récompense à ceux qu'il choisira à son gré en fonction de critères qui seront au bout du bout, définis localement par les directions. Pourquoi ne pas récompenser celles et ceux qui s'investissent déjà tellement en sacrifiant plus de week-end que leur planning ne le prévoit, qui répondent présents au quotidien et supportent des conditions de travail dégradées, qui ne cessent de faire des concessions sur leurs congés et maintiennent difficilement un équilibre vie professionnelle/vie personnelle, subissent des modifications régulières de planning, le tout pour un salaire qui, disons-le clairement, n'est plus en phase avec les métiers et l'engagement des salariés des établissements.

Pourquoi mettre en place une prime individuelle qui ressemble tellement à la « prime au choix » du secteur assurantiel et qui, sur le livre 2, contribue à mettre en concurrence les salariés les uns contre les autres. Une fois encore, quelle méconnaissance de notre secteur, quel mépris de l'investissement de tous en laissant croire que juste certains sont dignes de « récompense ». Nous laisserons donc à l'employeur la responsabilité des conséquences sur les équipes de sa prime individuelle qui, si après notre réprobation en séance a modifié une partie de son intitulé pour la blanchir et l'honorabiliser un peu en la destinant à des référents, laissera tout de même la possibilité à chaque direction locale de l'affecter **« aux salariés dont la contribution exceptionnelle en 2023 a permis d'assurer le bon fonctionnement de leur établissement dans des conditions de tensions particulièrement fortes liées aux difficultés de recrutement »**, c'est-à-dire en réalité, à qui bon lui semble et seulement à certains.

Et que dire de l'expérimentation de la prime « EVIAN », qui au-delà du renoncement au principe même de « **à travail égal, salaire égal** » qui nous heurte profondément, établit un différentiel AS / IDE qui sera potentiellement vécu comme méprisant tant la différence est importante, de 20 points pour les uns et 70 pour les autres et dont les effets de seuil inévitables engendreront des tensions dans les équipes soignantes, plutôt inutiles quand la pertinence des prises en charge repose justement sur la bonne coopération entre tous.

En bref, un employeur maladroît qui ne peut s'empêcher à 3 reprises de nous marteler **« Nous aurions pu faire le choix de ne pas verser de PPV sur le L3 ! »**. Oui, c'est vrai, la MGEN forte de 4 Milliards de patrimoine et d'activité aurait pu se permettre de donner à l'ensemble de ses salariés sauf ceux des établissements et des centres de santé. Mais comment aurait-elle pu oser ensuite vendre à ses clients de la solidarité mutualiste. On sent déjà que le poids des établissements pèse à ceux qui souhaitent s'en débarrasser. Engageons notre employeur d'aujourd'hui à encore un peu de patience, VyV viendra bientôt.

Malgré une stratégie de mise en concurrence des secteurs, c'est en responsabilité que **l'UNSA-MGEN signera la proposition qui nous est soumise**, où apparaissent néanmoins des efforts que l'on ne peut rejeter, et même si nous n'échappons pas, encore une fois, à l'insupportable jeu de chantage, avec un employeur qui conditionne la mise en œuvre d'une partie de ses mesures à la signature de l'accord.

L'UNSA MGEN, forte de sa représentativité, ne peut se permettre le seul jeu de la contestation, quand ne pas signer c'est enlever la mise en œuvre d'une partie des mesures à commencer par l'application d'une prime PPV de 500 euros, qui même si c'est trop peu, saura être appréciée par le plus grand nombre, à commencer par les plus bas salaires.

Vous pensez être **victime / **témoin** de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste au travail ?**

PARLEZ EN!

Vous n'osez pas ? Par peur du regard des collègues ou des représailles ? Cela vous rend mal à l'aise ?

Freinées par le doute ou la honte, de nombreuses situations restent dans l'ombre et perdurent. Nous avons donc besoin de vous pour que cela change. Souvent minimisées, ces comportements ont des conséquences néfastes sur les conditions de travail, l'ambiance au sein de l'équipe et la vie privée.

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Un agissement sexiste est un agissement (non répété) lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Pour en parler, avoir des renseignements, être accompagné, et pour que cela s'arrête, vous pouvez vous adresser aux représentants de proximité de votre établissement ou à votre supérieur hiérarchique.

Vous pouvez également directement contacter Karine Cohen, référente harcèlement sexuel et agissements sexistes

 06 15 22 33 06



kcohen@mgen.fr

ABANDON DE POSTE/DEMISSION PRESUMEE

ATTENTION!

Un décret d'avril 2023 permet aux employeurs de faire requalifier un abandon de poste en démission présumée.

Contrairement à l'ancien dispositif, la démission présumée, si elle n'est pas justifiée au sens de la loi par le salarié dans un délai légal, ne donne plus droit aux indemnités de pôle emploi, partant du principe qu'il s'agit d'un acte volontaire du salarié. L'UNSA rappelle toutefois à l'employeur que cette mesure était souvent proposée aux salariés par les directions elles-mêmes, pour leur éviter une procédure de licenciement plus lourde.





Bulletin d'adhésion 2024

Le saviez vous ?

Cotisation syndicale et crédit d'impôt : il existe un Crédit d'impôt sur la cotisation syndicale (sauf déclaration aux frais réels) de 66%.

Nouveauté : Adhésion en ligne avec paiement CB accessible sur notre site internet.



Je soussigné(e) (NOM Prénom) _____

demande mon adhésion à **UNSA-MGEN-VYV**

À compter du _____ Centre de travail _____

Date et lieu de naissance ____ / ____ / ____ à _____

Adresse personnelle _____

_____ Tel. _____

Mail _____ @ _____

Fonction/Métier occupé(e) à la MGEN _____

Ancienneté _____

Fait à _____ Le ____ / ____ / 20__

Paiement par chèque ou par virement bancaire ou CB
RIB accessible depuis notre site: www.unsa-mgen.fr

Signature

Pour un paiement en plusieurs fois, contactez nos trésoriers

À retourner à (en 'lettre suivie' de préférence)

UNSA-MGEN

3 square Max Hymans 75015 PARIS

Cotisation 2024

Base de calcul: Salaire brut Mensuel « imposable »	cotisation annuelle	Reste à charge annuel déduction faite du crédit d'impôt de 66%
jusqu'à 1600€	48 €	17 €
de 1601 à 1800€	55 €	19 €
de 1801 à 2000€	64 €	22 €
de 2001€ à 2400€	73 €	25 €
de 2401 à 2800€	88 €	30 €
Plus de 2800€	99 €	34 €

Contact Trésorerie:

Eric DAVID :
edavidsi@mgen.fr

Nous
sommes là
pour vous
aider !