



Paris, le 3 octobre 2024

RETOUR VERS ... 1951

L'accord d'adaptation MGEN de 2004 de la

CCN51 (FEHAP) fait peur à **vyv³**

l'entrepreneur du mieux vivre

Depuis quelques temps, l'employeur soulignait sa volonté d'être pédagogue, nous laissant entendre que si nous n'étions pas d'accord, c'était seulement par manque de compréhension.

Pour le coup, nous avons fait de la pédagogie en cette séance du 27 septembre 2024. Nous avons longuement expliqué et détaillé aux négociateurs MGEN-VYV3 les raisons pour lesquelles le maintien de l'actuelle Convention Collective 51 et son accord d'adaptation MGEN de 2004 était capital, tant pour le bon fonctionnement de nos établissements que pour leur équilibre social. **Dans l'accord d'adaptation de 2004, tout y est détaillé, précisé pour améliorer une convention collective vieille de 73 ans et ne pas l'appliquer sans aucune réactualisation.** Nous les avons instruits du travail progressiste de leurs aînés, négociateurs en leur temps pour une MGEN fière d'afficher ses valeurs à travers cet accord.

Les représentants d'aujourd'hui choisissent une autre voie en décidant de ne pas appliquer l'accord de 2004 et renient la parole et l'esprit de leurs prédécesseurs. Actuellement, nous bénéficions d'une CCN 51 améliorée et se retrouver sous la convention de base serait une véritable régression. **L'employeur souhaite-t-il nous faire retourner en 1951 ?**

De notre côté nous avons défini très clairement, et ce dès le début des négociations, notre volonté de conserver l'ensemble de nos établissements sous CCN51 telle qu'appliquée à la MGEN. Mais soudain, avec cette première proposition globale de l'employeur, des **lignes rouges** se sont mises à pleuvoir :

- La CCN51 FEHAP **sans accord d'adaptation** sur 85% des établissements seulement, ferme et définitif, **ligne rouge**
- Pas de groupe fermé (mesures pérennes) , hors de question, **ligne rouge**
- Pas de paiement des 3 jours de carence d'arrêt maladie, **ligne rouge**

Comment avancer si les points d'impossible se multiplient et si ces sujets cruciaux ne sont négociables?

L'employeur souhaite compenser nos pertes via une indemnité exceptionnelle. Mais il y a toujours un mais... Elle-ne compenserait **seulement qu'une petite partie** sur une année. Il propose également une garantie de salaire permettant de ne pas voir l'intégralité de nos revenus dégringoler une fois à VYV3. Sur ce sujet, nous pensions trouver un terrain d'entente. **Mais c'était sans compter leur trouvaille** : l'**indemnité différentielle** qui sera fondante au bout de 3 ans et **empêchera toute augmentation de salaire**, durant des années pour certains. Cela ne vous rappelle rien ? Le mécanisme qui empêche de nombreux coefficients de valoriser leur ancienneté.

« Ne soyez pas dans l'émotion, faites un pas de côté » nous répète-t-on. **Pour faire ce pas de côté, il nous faudrait des bottes de 7 lieux.**

Face à cette proposition, considérée par la direction comme « plus favorable et sécurisante pour les salariés », l'intersyndicale engage l'employeur à la réflexion. Son ambition de créer un « **palier d'acceptation** », pour réduire en 2 temps et en douceur le statut des salariés des établissements, n'est pas acceptable.

Mesdames et Messieurs les dirigeants de la MGEN et de VYV3, ce transfert est votre choix, assumez-le courageusement en reconnaissant la valeur de ceux qui travaillent pour vous depuis si longtemps.

Nous attendons une proposition, plus respectueuse, courant octobre.