N.A.O. 2019/BLOC 1

Bloc 1 négociation sur les salaires 2019

N.A.O. 2019/BLOC 1

I. NOS BESOINS, DEMANDES D'INFORMATIONS ET DE DOCUMENTS

A. Calendrier des négociations

Nous souhaitons que deux réunions consécutives soient espacées de 7 jours minimum et que ces réunions ne débutent pas après 16h00.

B. Comptes-rendus

L'ouverture de la négociation sur les salaires doit faire l'objet d'un procès-verbal.
Chaque réunion de négociation doit également entrainer la rédaction d'un compte-rendu adressé à tous les participants avant la réunion suivante.

C. Demandes d'informations

- Quantifier en euros et en % de la masse salariale, le coût d'une augmentation d'un point d'indice pour tous les salariés, pour tous les employés (classes 1 à 4), pour tous les cadres (classes 5 à 9).
- Documents remis aux managers en 2018 pour les accompagner sur les augmentations promotionnelles.
- Entretiens prévus à l'article 8 de la convention d'entreprise : combien d'entretiens ont été réclamés et réalisés en 2018 ? Quelle analyse a été faite ?
- Augmentation de la masse salariale prévue au budget 2019.
- Évolution de la masse salariale durant les 5 dernières années (préciser la part des augmentations conventionnelles).
- Evolution de l'emploi service par service, notamment le nombre de contrats à durée déterminée et des missions temporaires, le nombre de journées de travail effectuées par les titulaires de ces contrats, les motifs de recours à ces contrats, les prévisions annuelles et pluriannuelles d'emploi (d'embauche) dans chaque service.
- ~~Salaire de base minimum, maximum, moyen et médian, par sexe au sein de chaque classe et~~ les raisons des différences de traitements entre des salariés de même niveau.
- ~~Mesure de la dispersion des rémunérations au sein de chaque classe (rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés les mieux payés et la moyenne des 10% des plus bas salaires…).~~
- Nombre de salariés qui n'ont pas bénéficié d'une augmentation individuelle de salaire au cours des 3, 5, 10 dernières années.
- Nombre de salariés qui n'ont pas bénéficié d'une prime au cours des 3, 5, 10 dernières années.
- Primes versées en 2018 (nature, montant, classes concernées, nombre de salariés).
- Fraction de la masse salariale qui a été affectée aux augmentations individuelles en 2018.

- Fraction de la masse salariale qui sera affectée aux augmentations individuelles en 2019.
- Montant global des augmentations individuelles ventilé par classe et par sexe sur les 3 dernières années.
- Part des augmentations conventionnelles prévues en 2019 / masse salariale.
- Informations sur les statistiques de versement de l'abondement sur les 5 dernières années (nombre de salariés concernés, somme versée…).

D. Demande de documents

- ***Toutes les informations remises au Comité d'Entreprise dans le cadre de la consultation prévue à l'article L2312-25 du code du travail***

II. REVENDICATIONS FO : DISPOSITIONS TOUCHANT L'ENSEMBLE DES SALARIES

A. Augmentation générale

Sur l'inflation INSEE :
La moyenne des augmentations mensuelles de l'Indice des Prix à la Consommation était utilisée depuis des années par notre direction comme base de discussion pour déterminer l'évolution de la valeur du point qui est bloqué à 6,07 € depuis janvier 2015. Cette augmentation moyenne des prix en 2018 de 1,9 % est totalement déconnectée de la réalité car chacun peut constater que « *tout augmente* » et que les fins de mois sont de plus en plus difficiles.
Lors des négociations 2017 et 2018, plutôt que de modifier la valeur du point, l'inflation a été compensée par le versement d'un nombre de points ce qui a favorisé les bas salaires.

Pour FO, en 2019, un cumul de deux méthodes est le plus adapté.

Nos revendications :

- *Augmentation de tous les salaires de **2%** par le passage à **6,20 €** de la valeur du point*

- ***5 points de plus** pour les salariés qui perçoivent des revenus annuels inférieurs à **1,25 fois le plafond de la sécurité sociale,** soit environ 50.000 €.*

Nous ne réclamons par de point supplémentaire pour les salariés en classe 6, 7 et hors-classe car nous considérons que ces cadres ont (ou devraient avoir) une proximité importante avec la direction générale qui leur permet de négocier directement leur salaire.

Demandes complémentaires :

- indiquer combien de salariés gagnent plus de 1,25 fois le plafond de la sécurité sociale.
- chiffrer en % de la masse salariale une revendication subsidiaire à **1,5 %** (point à 6,16 €) **+ 5 points** pour les salariés qui perçoivent des revenus annuels inférieurs à 1,25 fois le plafond de la sécurité sociale, soit environ 50.000 €.

B. RMA des classes 5

Pour les salariés en Classe 5 les plus « mal payés » (37.613 € brut annuel), la perte subie depuis 5 ans est énorme (2015 : 38040€, 2016 : 38616€, 2017 : 39228€, 2018 : 39732€). Nous revendiquons un retour aux dispositions appliquées jusqu'en 2014 et que la rémunération minimale annuelle des cadres en classe 5 soit à nouveau alignée chaque année sur le plafond de la sécurité sociale (40.524 € en 2019).

C. Chèque Déjeuner

URSAAF :

Exonère les entreprises de cotisations sociales jusqu'à 5,52 € par jour en 2019.

Notre revendication : 9€20 par jour avec maintien du partage actuel 60/40

Nous revendiquons que la valeur du Chèque Déjeuner quotidien de la Mutuelle reste toujours au montant maximum autorisé et suive l'inflation constatée régulièrement dans les établissements qui entourent nos lieux de travail.
Pour rappel, au siège, le menu gourmand du Traiteur des Garrigues dépasse déjà la valeur actuelle de nos Chèques Déjeuner.

Nouvelle demande : chiffrer le coût global annuel d'une augmentation des chèques déjeuner à 9,10 € (prix du menu Gourmand du Traiteur des Garrigues).

D. Rattrapage des bas salaires

Notre revendication : le « SMIC » de la Mutuelle au dessus de 20.000 € annuels

Pour FO, le dirigeant le mieux payé (200.000 € par an pour notre PDG) ne peut gagner plus de 10 fois la rémunération annuelle minimale.
Les rémunérations minimales annuelles 2019 ne sont pas encore connues. La classe 1 ne compte plus aucun salarié. Il s'agit donc de décider qu'aucun salarié à temps plein, en Classe 2 ne pourra gagner moins de 20.000 € par an (rappel : le RMA 2018 des Classes 2 a été fixé à 19749 €).

Sur le même sujet, FO rappelle et n'accepte pas que les salariés les plus mal payés ne perçoivent pas au moins 13 fois et demi le SMIC mensuel.

E. Abondement

Le versement par l'entreprise d'un abondement permettant d'inciter les salariés à épargner sur leur PEE ou leur PERCO a été régulier depuis 2008 et la disparition de l'avantage salarié de 50% dont nous bénéficiions sur les contrats d'assurance Mutuelle.

Notre revendication : 300 % plafonné à 300 €
Revenir aux dispositions couramment appliquées ces dernières années à la Mutuelle : 300 € versés par l'entreprise pour 100 € bloqués sur le PEE ou le PERCO.

Changer de support ou d'établissement financier afin de garantir un à 100 % le capital déposé.

III. DISPOSITIONS A LA DISCRETION DE L'EMPLOYEUR

La Mutuelle faisant partie de l'économie sociale et solidaire, son crédo doit être de ne laisser personne au bord de la route plutôt que de mettre en avant la performance individuelle et la concurrence entre salariés, ces notions étant fortement attachées à l'économie capitaliste.
FOAMDM ne s'oppose pas au versement par l'employeur d'augmentations ou de primes individuelles. Mais malgré les engagements pris et les efforts probables réalisés par la direction, la pratique reste nébuleuse.

Pour 2019, nous ne réclamons pas d'augmentation individuelle.

IV. AUTRES MESURES DU BLOC 1 DE NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

A. Notes de frais

Nous maintenons notre réclamation de remplacer le forfait kilométrique par le barème de l'administration fiscale.

B. Déplacement professionnel

Depuis toujours, par décision unilatérale de l'employeur, le temps de déplacement est décompté pour 50% comme du temps de travail, alors qu'un salarié qui est à disposition de son employeur est en temps de travail effectif (Article L3121-1 code du travail : « La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »)

Une jurisprudence est venue imposer aux employeurs de régler 100% du temps de transport des élus. Il s'agit de transposer cette disposition à l'ensemble des salariés.

Toute heure de déplacement professionnel doit être comptabilisée en tant de travail effectif et rémunérée ou récupérée.

C. Médaille du travail

La convention collective nationale assurance étant dépourvue de disposition à ce sujet, FO revendique le versement d'une gratification non imposable en cas d'obtention d'une médaille d'honneur du travail :

- Médaille d'argent (20 ans) : 1/2 mois de salaire
- Médaille de vermeil (30 ans) : un mois de salaire
- Médaille d'or (35 ans) : un mois de salaire
- Grande médaille d'or (40 ans) : un mois de salaire.

D. Congés Payés Anniversaire (article 39 de la CCN Assurances)

La convention collective nationale assurance étant dépourvue de disposition concernant la 40ème année de travail, nous réclamons que soient accordés 20 jours de CPA aux salariés qui atteindront cette importante durée de carrière.

E. Organisation du travail

Les engagements pris à l'article 3 de l'accord de Bloc 1 signé en 2018 n'ont pas été tenus. FO réclame que les négociations sur :

- Le Télétravail,
- La Semaine de 4 jours toute l'année,
- Le Travail le samedi, dimanche, jours fériés et soirées,
- Les Astreintes informatiques,
- Les Congés Spéciaux…

avancent concrètement dans l'entreprise en 2019.

F. Intéressement 2019, 2020, 2021

Ouverture au plus vite de la négociation d'un nouvel accord à signer avant la fin du 1er semestre 2019, avec une répartition plus égalitaire et solidaire.

N.A.O. 2019/BLOC 1

G. Accord de 2011 sur la prime d'expérience et les changements de niveau

Révision de cet accord dont l'efficacité du dispositif visant à gratifier l'expérience acquise par les employés au cours du temps diminue année après année.

H. Retraités

FO revendique le maintien de certains acquis pour les retraités de l'AMDM ayant servi 10 ans au moins dans l'entreprise comme la réduction salarié pour les contrats 2-3 RM/auto et le prise en charge par l'employeur de la complémentaire santé par la MGEN Filia niveau conjoint salarié.

I. Prime de transport

En cohérence avec les revendications de la Confédération FO (cf. ci-dessous), nous réclamons la mise en place d'une prime de transport pour tous les salariés qui n'ont pas d'autre choix que d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre au bureau.

Force Ouvrière revendique depuis longtemps la généralisation d'une « prime transport ».

L'incertitude permanente sur les prix des carburants qui peuvent augmenter brutalement, ajoutée à la hausse des péages d'autoroute rend cette revendication particulièrement urgente.

Cette prime doit permettre de compenser une partie du coût du transport individuel pour les salariés qui n'ont pas d'autre choix que de prendre leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail.

La prime actuelle facultative et renvoyée à la négociation d'entreprise, est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 200 euros. Dans les rares accords conclus sur le sujet, aucune entreprise ne dépasse ce montant, souvent le seuil n'est même pas atteint.

*Pour FO, la prime transport doit être intégrée parmi les thèmes évoqués dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO).. Le montant de la prime devrait être fixé au minimum à **360 euros (30 euros par mois)** en cas d'absence d'accord (dispositions supplétives).*

En vue de sa généralisation. FO appelle ses syndicats à demander des négociations (branches et entreprises) et à se mobiliser sur ce sujet comme sur l'augmentation générale des salaires !