



ACCORD D'INTERESSEMENT MGEN :

Episode 2 : « Reculer pour mieux sauter... »

07 juillet 2021

Petit rappel du premier épisode : en raison de la volonté de l'employeur d'imposer un montant de prime d'intéressement proportionnel au montant du salaire, la CGT avait quitté la négociation (voir notre précédent tract intitulé « **MGEN : en route vers toujours plus d'individualisme et d'élitisme** » sur notre site internet).

Or, après 2 séances de « négociation » sans la CGT, l'employeur s'est finalement résolu à supprimer la proportionnalité du montant de la prime au montant du salaire. Alors s'agit-il d'une victoire ? Non et pour deux raisons :

1 - il ne s'agit que d'un « cessez-le-feu » temporaire : les accords d'intéressement sont habituellement négociés pour 3 ans mais celui-ci n'aura qu'une durée d'1 an. Les attaques sur l'égalité de traitement des salariés reprendront dès l'année prochaine.

2 - en choisissant de focaliser les séances de négociation sur le sujet de la proportionnalité de la prime au montant du salaire (raison pour laquelle la CGT avait quitté les négociations), l'employeur a réussi à faire avaler tout le reste des couleuvres, avec une signature majoritaire des OS, mais sans la CGT.

Cet accord signé pour un an, même s'il prévoit une légère hausse de l'enveloppe consacrée à l'intéressement (ce que l'employeur saura rappeler en NAO pour essayer de justifier de ne pas accorder de véritables augmentations générales) est **une véritable régression par rapport aux précédents accords**. Il ne suffit pas d'agiter des hausses d'enveloppe si les percevoir devient impossible. Qu'on en juge plutôt :

- Création d'**un indicateur économique « couperet »** (résultat net combiné du groupe hors résultats financiers): le fait de ne pas atteindre ce seul indicateur commun à toutes les entités du groupe suffit à ne pas toucher d'intéressement quand bien même tous les autres indicateurs seraient atteints. **Une première à la MGEN !**
- Suppression pour **MGEN Action Sanitaire et Sociale** et **MGEN Centres de Santé** du seul indicateur qui était réellement à la main des salariés : l'indicateur de satisfaction des patients. Ne restent que des indicateurs économiques (taux d'Excédent Brut d'Exploitation). **L'employeur MGEN se targue pourtant de mettre l'humain au cœur de ses stratégies !**
- Remplacement pour **l'entité MGEN** de l'indicateur de gestion par un indicateur de « taux de salariés impliqués dans la transformation ». Quand on demande des explications (comment sait-on qu'on est impliqué ou pas et qui décide de l'implication du salarié dans le plan de transformation ?), **l'employeur MGEN ne répond pas.**
- Création d'un nouvel indicateur synthétique pour **MGEN Union** dont la formule de calcul par rapport à l'ancien est **encore plus obscure pour les salariés.**
- Remplacement, pour **MTECH**, du contesté « taux de satisfaction des utilisateurs » par un « taux de satisfaction des adhérents » qui pourrait être une bonne chose si **le questionnaire avait été fourni aux négociateurs** pour qu'ils puissent juger de sa pertinence ou pas comme indicateur.

Dès le début, la CGT a dénoncé ce marché de dupe et a refusé de légitimer cette fausse négociation. La CGT refuse de négocier le poids des chaînes des travailleurs !

Profitons de l'été pour nous concerter et préparer le rapport de force, mettons-nous en ordre de bataille pour la rentrée et imposons lors de la NAO une nouvelle politique salariale qui garantisse la progression du pouvoir de bien vivre de chacun.

Rappelons à notre employeur que nous sommes indispensables au fonctionnement de la MGEN.