

NAO 2024



11 ans qu'aucun accord n'a été valablement signé dans cette branche ! Il faut remonter à fin 2012 pour retrouver le dernier accord de politique salariale digne de ce nom. Autant dire, une éternité. Mais que se passe-t-il ?

Un détour s'impose pour comprendre la structure de la rémunération dans la mutualité.

Les Revenus Minimaux Annuels Garantis (RMAG) ne sont pas uniquement un minimum de branche mais bel et bien un élément du salaire auquel s'ajoutent d'autres éléments, tels que le choix (permettant « l'ajustement » du salaire au « marché »), l'EPA (Expérience Professionnelle Acquisée) et la PG (Progression Garantie) ainsi que d'autres éléments de compensation établis lors de la signature de la CCN en 2000.

Cette structure de rémunération induit qu'une augmentation des RMAG n'est pas seulement une réévaluation des minima de branche, mais devient une augmentation générale des salaires. Et c'est tout l'enjeu des négociations de notre branche.

Il faut également comprendre que la branche de la mutualité regroupe des activités différentes codifiées dans les « livres » du code de la mutualité. Le livre 1 qui concerne les « unions mutualistes », outils politiques et militants, les « mutuelles de livre 2 » dont l'activité est centrée autour des activités assurantielles (complémentaires santé, prévoyance...) et les « mutuelles de livre 3 » qui regroupent les établissements médicaux sociaux (Centres de santé et de soins, optique/audio, dentistes...) et d'œuvres sociales.

Les réglementations et législations successives s'évertuent à casser le modèle mutualiste en imposant une séparation des activités, en interdisant de réserver les établissements de soins aux seuls membres des mutuelles tout en finançant sur fonds publics leurs activités.

Ainsi, les établissements du Livre 3 sont-ils aujourd'hui « sous tutelle » financière des pouvoirs publics.

Tout est en place !

Les employeurs du Livre 2, livrés à la concurrence des acteurs paritaires et commerciaux militent pour des augmentations de salaire « à leur main », dans les « entreprises » (nouvelle dénomination des mutuelles), et non à la branche. Depuis plus de 10 ans, les RMAG se font rattraper par le SMIC, puis dépasser.

Nous parvenons à des aberrations : aujourd'hui les 4 catégories d'employés sont sous le SMIC !

Pour s'éviter les foudres des pouvoirs publics, qui font mine de vouloir poursuivre les branches dont les salaires minimaux sont sous le SMIC, la branche avait signé un accord de « salaire plancher » en 2013.

La situation est inextricable : les employeurs du Livre 3 ne parviennent plus à recruter vu la faiblesse des salaires et les faibles perspectives d'évolution : en 2024, un employé niveau 3 promu au niveau 4 verra son salaire augmenté de 40,45€ brut ... par an et ce, malgré une envolée des prix de l'énergie et de l'alimentation

Contrairement aux écrits des employeurs, les conditions de travail se dégradent sévèrement et les collectifs se délitent !

Seuls les salaires minimum de branche sont opposables aux financeurs du livre 3 ! Ainsi, les employeurs du Livre 2 ont-ils sacrifié, par leur politique salariale, le livre 3.

Non contents de ne plus financer ce qui a fait l'essence même de la mutualité, son caractère social, voire sociétal, les groupes mutualistes (le sont-ils encore, mutualistes ?) balayent d'un revers de main l'idée d'une augmentation générale, pourtant essentielle à la survie du livre 3.

Vous détenez tous les éléments pour comprendre la proposition des employeurs : la création d'un « salaire plancher de branche par classe ». En réalité, le remplacement des RMAG, impliquant une augmentation générale, par la seule augmentation de salaire des salariés les plus démunis, augmentation qui sera prise en charge par les pouvoirs publics dans le livre 3.

Le beurre et l'argent du beurre...

La CGT a bien sûr partagé cette explication en branche et sa lecture de la situation, en décortiquant la grossière manœuvre des employeurs et en dénonçant leur méthode.

En somme, les employeurs ont créé cette situation et demandent aux salariés de les en sortir, en échange... de leur mépris.

La branche va mal, très mal, elle se meurt. La question du maintien de la branche, ou de sa disparition se pose de façon aigue. C'est pourquoi il nous faudra discuter de la position de la CGT dans les négociations de « modernisation » qui sont en cours.