

Après l'analyse du contenu, la consultation de nos adhérents et de nombreux salariés, nous avons pris la décision de signer l'avenant de l'accord rémunération.

Cet avenant est loin de résoudre tous les problèmes liés aux salaires. Il n'emporte pas non plus une adhésion au fonctionnement global de la rémunération à la MACIF. Par contre, il a le mérite de corriger certaines défaillances de l'accord initial, comme de générer des gains non négligeables, à court ou moyen terme pour une partie des salariés.

Quelques exemples :

Salaire minimum

Aucun salarié ne pourra se trouver, comme cela s'est passé en début d'année, en-dessous des minima de la branche Assurance avec la garantie d'un Revenu Minimum Macif = Revenu Minimum Assurance + 3%

C'est une première avancée. Néanmoins, nous restons persuadés que l'entreprise pourrait ET devrait faire encore mieux afin de garantir des salaires bien supérieurs à la concurrence, comme auparavant.

Indemnité de Lieux Travail (ILT)

- presque 700 salariés se verront attribuer cette indemnité et bénéficier d'un rattrapage depuis juin, sur le salaire de novembre
- 2 700 salariés bénéficiaires de cette ILT la conserveront de manière permanente (y compris en cas de mobilité géographique)
- les membres d'un même foyer travaillant tous les deux à la MACIF bénéficieront désormais chacun d'une ILT complète

Prime Expérience (1% supplémentaire par an)

Le rallongement de la durée de cette prime de 3 ans pour tous (jusqu'à 23 années pour les employés et 20 années pour les cadres)

Indemnité de compensation MSG (8 % du salaire de nov 2018)

Cette indemnité, "gelée" depuis 2019, sera réévaluée en fonction des augmentations annuelles

Cet avenant générera également du plus pour :

- tout salarié ayant un salaire inférieur au futur RMM (Revenu Minimum MACIF)
- les futurs managers
- ceux qui bénéficieront d'une promotion (+ de 700 salariés par an)
- ceux qui bénéficieront d'une mobilité fonctionnelle (mobilité à classification identique)

En conclusion, si cet accord est loin de régler tous les problèmes, nous ne pouvons imaginer priver les salariés concernés de l'ensemble de ces éléments.

...Et maintenant la suite



fomacif.fr

<http://fomacif.fr>

Nous maintenons et répétons que :

L'ensemble de la politique de rémunération est à revoir.

Il faut sortir de l'individualisation complète, réellement réévaluer la totalité des salaires et **remettre en place des garanties automatiques** d'évolution (par exemple sur le modèle des grilles indiciaires qui existaient auparavant à la MACIF, seul gage de l'égalité de traitement).

Il faut **remplacer l'aléatoire par du sûr**, par exemple en remplaçant l'intéressement / participation par la mise en place d'un 14ème mois.

Les salariés ont tous besoin de gagner plus dès maintenant !

Il manque au moins 3 % d'AG sur 2023 et bien plus encore si on remonte au-delà.

Nous réitérons notre demande :

- d'une augmentation immédiate de 3 % de tous les salaires
- du versement immédiat d'une prime exceptionnelle pour tous

C'est urgent ! C'est vital pour beaucoup de salariés !

Négociations Annuelles Obligatoires 2024

Nous demandons également que la NAO soit à la hauteur des retards d'inflation et prévoit une application à effet au 1er janvier 2024.

**Nous continuerons à nous battre avec les salariés
pour défendre ces revendications !**

Si la direction de la MACIF n'entend pas les besoins des salariés, il faudra se mobiliser plus largement, y compris par la grève.