

AVENANT INTERPRETATIF DE L'ACCORD D'ENTREPRISE MF 2010.2 DU 20 MAI 2010 RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

Préambule

Par accord du 20 mai 2010, un accord d'entreprise (ci-après l'Accord) a été conclu entre la société MEDICA FRANCE et les organisations syndicales représentatives des salariés CFDT et UNSA concernant les négociations annuelles obligatoires 2010.

Cet accord est destiné à organiser de manière concertée la mise en œuvre de mesures relatives aux salaires, à la durée effective et l'organisation du temps de travail, à l'emploi, aux conditions de travail, à la formation professionnelle ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet accord prévoit un certain nombre de mesures relatives à la rémunération, dans le respect de la classification conventionnelle prévue par la convention collective du 18 avril 2002 et son annexe médico-sociale du 10 décembre 2002.

Dans ce cadre, les parties ont entendu rappeler la question des impacts des revalorisations issues de la branche de l'hospitalisation privée et des modifications des grilles de classification sur la rémunération des salariés (paragraphe 3-3).

Afin de clarifier les dispositions du paragraphe 3-3, les parties se sont réunies afin de préciser les éléments d'interprétation suivants relatifs au dit paragraphe :

Article 1 – Rappel des impacts des revalorisations issues de la branche de l'hospitalisation privée et modifications des grilles de classification sur la rémunération des salariés (paragraphe 3-3)

Les parties au présent accord ont entendu préciser le contenu du paragraphe 3-3 de l'Accord, comme suit :

- ✓ La Direction entend rappeler que conformément aux dispositions conventionnelles, les accords salariaux pris au niveau de la branche de l'hospitalisation privée (Synerpa et FHP) revalorisant la valeur du point tant dans le secteur sanitaire que dans le secteur médico-social entraîneront une augmentation du salaire de base total brut, tel que défini dans l'article 3-2 dans la seule hypothèse où ce salaire est inférieur au produit de la valeur du point par le coefficient d'emploi, revalorisé par l'ancienneté du salarié et RAG éventuelle (complément RAG mensuelle).
- ✓ Il en est de même en cas de promotion, tant interne que relevant de l'évolution des grilles de classification qui n'entraîneront une augmentation du salaire de base total brut que dans l'hypothèse où ce nouveau salaire est inférieur au produit de la valeur du point par le coefficient d'emploi, revalorisé par l'ancienneté du salarié.

En revanche, la seule revalorisation de l'ancienneté ne sera pas prise en compte dans ce comparatif et bénéficiera en toutes hypothèses aux salariés.

Pour mémoire, ces dispositifs qui se substitueront aux dispositifs existants dans l'entreprise ayant le même objet (notamment sur l'impact sur la rémunération minimale conventionnelle des hausses de valeur du point, et/ou d'une promotion), sont des dispositifs d'équité entre salariés permettant aux salariés bénéficiant d'un niveau de rémunération global peu élevé l'application pleine et entière de ces revalorisations issues de la branche de l'hospitalisation privée (Synerpa et FHP).

Ceci concernera à la fois le secteur sanitaire et à la fois le secteur médico-social et sera mis en place au plus tôt à compter du mois d'octobre 2010.

Article 2 – Date d'effet du présent avenant

Cet avenant interprétatif prend effet à la date d'application de l'accord du 20 mai 2010 qu'il interprète.

Article 3 - Notification –dépôt

Le présent avenant sera déposé, par l'employeur, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la Direction Départementale du Travail de Nanterre et remis également, en un exemplaire, au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Fait à Issy Les Moulineaux, le ...

Pour les organisations syndicales :

Pour la société ...

PROJET