

Revendications portées à l'occasion de l'ouverture de la NAO

Intervention en séance

Le 3 décembre 2013

Tout d'abord nous rappelons la motion adoptée lors de notre Assemblée Générale :

La CFDT alerte l'employeur sur une dégradation des conditions de travail constatée sur l'ensemble des lieux de travail et revendique la mise en œuvre d'un plan d'action permettant de revenir à des dispositions plus acceptables.

La négociation obligatoire d'entreprise vient compléter la négociation menée dans les branches professionnelles. Au vu des avancées et résultats constatés tant au niveau de l'UGEM que de la FEHAP, il est clair que nous n'aurons pas cette année de directives générales d'évolution.

La responsabilité de la négociation reposera donc uniquement sur ce que nous pourrions obtenir dans l'entreprise. Intervenant au niveau de l'UES, notre première volonté sera de caractériser des perspectives d'évolutions applicables à l'ensemble du groupe.

Nous nous attacherons en premier lieu au chapitre **Rémunérations**

Deux maîtres mots : **attractivité, et justice sociale.**

Avec toujours plus de technicité, avec une demande de productivité accrue, nous devons pouvoir prétendre à une rémunération comparable à ce qui se pratique tant chez la concurrence, qu'à la sécurité sociale où la fonction publique hospitalière.

Salaire minimum garanti:

Notre volonté est de poursuivre la démarche entamée l'an dernier avec pour objectif de **porter la rémunération mensuelle à 1,2 SMIC** soit une perspective de : 20675€ annuels, donc 1723€ mensuel, Par rapport à la situation actuelle, **cela implique une augmentation mensuelle de 140€ pour les salaires d'embauche.** *Dans la mesure où la négociation est basée sur un niveau de rémunération annuel, le mode de répartition sur l'année (12 ou 13 mois) n'est pas déterminant.*

A partir de cette première approche, afin d'éviter un tassement de l'échelle des rémunérations, nous devons prévoir les progressions des personnels au delà du salaire minimum

Une augmentation linéaire formulée en pourcentage uniforme contribuerait à accroître les inégalités et à accentuer les écarts entre les extrêmes :

Ne voulant exclure personne **la CFDT propose donc de garantir au 1^{er} janvier :**

+ **140€** (42 pts fehap) / **rémunération brute < ou = à 2 SMIC soit 2880€**

+ **90€** (27 pts fehap) / **rémunération brute < ou = à 2,5 SMIC soit entre 2880€ et 3565€**

+ **50€** (15 pts fehap) / **rémunération au-delà de 3565€ brut**

Actuel brut (exemples)	Au 01/01/14	+ mensuel	Effet	
1 583,00 €	1 723,00 €	140,00 €	8,84%	1723€ correspond à 1,2 Smic(*)
2 000,00 €	2 140,00 €	140,00 €	7,00%	
2 881,00 €	2 971,00 €	90,00 €	3,12%	2861€ > 2 Smic(*)
3 000,00 €	3 090,00 €	90,00 €	3,00%	
3 566,00 €	3 616,00 €	50,00 €	1,40%	3566€ > 2,5 Smic(*)
Au delà		50,00 €		

(*) : valeur approchée, nous ne connaissons pas à ce jour l'augmentation smic au 1 janv 2014

- Poursuite de la **correction des écarts de rémunération concernant l'égalité femmes / hommes,**
- Vérification de **l'application des dispositions du droit syndical en faveur des militants.**
- Poursuite de la **correction des inégalités salariales par catégorie.**

Pour certains salariés, UGEM la seule application du choix ne permettrait jamais de combler les retards accumulés par rapport à leurs collègues.

A la FEHAP, l'ancienneté traitée différemment selon les individus, les métiers, les dates d'entrée n'est pas équitable

L'intéressement : Comme permis par l'accord initial, nous demandons de :

- **porter à 2% de la masse salariale la dotation potentielle de ce chapitre.**
- **L'abondement des 100 premiers € serait porté à 150% et les 100 suivants à 50%**
- Mise en place d'un **PERCO** permettant l'extension de l'accord PEE.

- Possibilité d'alimenter **le compte épargne temps avec tout ou partie de la prime de départ en retraite** en vue d'un départ anticipé.

Frais de transport :

- Participation à **hauteur de 200€ annuels** pour les salariés ne disposant pas de transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail

Nouvelles technologies (accord à formaliser) :

- **Accès pour chaque salarié au portail** de l'entreprise et **accès internet pour l'ensemble des élus et désignés** de l'entreprise.
- Accès à la **messagerie interne pour tous les Délégués centraux.**

Ces sujets sont portés en négociation depuis plusieurs années mais restent en stand by

- **Accès aux données sociales** légales à échéance de juin 2014.

Démarche GPEC et Formation :

- Négociation d'un accord d'entreprise

Négociation pour l'ensemble de l'UES d'un

- **Accord d'organisation du travail intégrant un compteur crédit /débit** (incontournable pour le développement de Gestor)
- **Temps partiel et utilisation des RTT** possible sous la forme de ½ journée (*en réponse à la problématique de carte scolaire*)

Complémentaire santé :

- Négociation à ouvrir (*compte tenu des délais de mise en œuvre cette perspective ne doit pas être comptabilisée sur 2014*)
- Garantir la confidentialité des dossiers santé des personnels de l'entreprise

- Développer l'aide au logement pour les nouveaux entrants et ceux qui en expriment le besoin

Spécifique à l'UGEM :

- Une **enveloppe choix et promotions** permettant les augmentations individuelles à la lumière d'objectifs réalistes et réalisables
- **Positionnement des personnels** dans les fonctions qu'ils exercent réellement
- **Finalisation de la démarche nouvelles fonctions** permettant une adaptation à la réalité de l'activité au-delà des fonctions nouvellement créées en lien à l'évolution de la gouvernance.
- **Outils nécessaires à l'exercice du travail** : imprimantes, ordinateurs portables, véhicules de service

Spécifique à la FEHAP :

- **Reprise à 100% de l'ancienneté** à l'embauche pour tous
- **Majoration à 100% des heures effectuées la nuit, le dimanche et jours fériés pour tous**
- **Prime décentralisée** : définir une partie non impactée par l'absentéisme
- Appliquer les **congés d'ancienneté** comme pour les conventions UGEM et praticiens C santé
- Reconnaître et rémunérer les niveaux dans le cadre **LMD** (licence master doctorat)
- Prévoir la création de **nouveaux métiers** (dans la mesure où la FEHAP n'avance pas sur le sujet)
- Reconnaissance du niveau cadre pour les formateurs **IFSI** (institut de formation en soins infirmiers)

**L'employeur a pris bonne note de l'ensemble de nos revendications,
La prochaine réunion sur le sujet se tiendra le 17 janvier**

Avec la CFDT

« POUR DES DÉLÉGUÉS QUI DISENT CE QU'ILS FONT et QUI FONT CE QU'ILS DISENT ! »