

Croix-Rouge Française.

Compte rendu de la CPN du 20 septembre 2018

Négociateurs CFE-CGC : LOIZEAU Sophie, TORTUYAUX Catherine, DEHARO Xavier.

I/ Mise à jour du sous-titre III (CET) du titre VII (congés) de la CC CRf (articles 7.3.1 et suivants), projet d'avenant :

Proposition de la CRf :

La direction souhaite la mise en conformité de la Convention Collective avec les conditions de l'accord de branche et les conditions légales en vigueur sur le Compte Epargne Temps. Relecture des articles et préambule. Quelques corrections apportées.

Un nouveau contrôle sur les CET est effectué par la DRH au national depuis 2018.

Position de la CFE CGC :

Demande que l'utilisation du CET soit un choix du salarié et non une contrainte pour le cadre notamment qui ne peut pas prendre des congés auxquels il a droit en raison d'une surcharge de travail.

Intérêt de diffuser cette information une fois mise à jour la C/C car le droit au CET est peu connu des salariés et les règles d'application souvent mal comprises et donc mal appliquées.

Demande de chiffrage régulier sur le nombre/ les catégories professionnelles impactées dans le cadre de la mise en place de cet accord.

Souhaite la suppression de la distinction CP et JRTT ainsi que l'effet glissant sur 4 ans comme stipulés dans l'article 7.3.3 a.

Conclusion :

Reste un point en attente d'une réponse CRf : sur le 7.3.3 b/ concernant la nécessité ou non de l'accord de l'employeur pour la liquidation de tout ou partie du CET.

La relecture de l'accord ainsi modifié est prévue à la prochaine CPN du 7 novembre avant proposition de signature aux différentes organisations syndicales.

II / Temps de travail à la CRf (durée maximale quotidienne de travail et amplitude journalière): projet d'avenant :

Proposition de la CRf :

La direction souhaite aligner la C/C avec ce que prévoit le Code du Travail, en matière de durée quotidienne de 10H de travail et d'amplitude journalière maximale de 12H, contre 9 et 11 H respectivement en vigueur à la CRf.

Elle propose que les établissements qui le souhaitent et seulement ceux-ci puissent adopter des plannings qui selon elle, correspondent aux besoins des usagers et des salariés. Ces structures CRf s'engageraient à adopter une démarche méthodologique et à respecter un cahier des charges de mise en œuvre et de suivi.

Est présenté en séance un projet dudit Cahier des Charges qui constitue un préalable à l'accord collectif qui est envisagé.

Position de la CFE CGC :

L'augmentation de la durée journalière du temps de travail ne constitue pas un progrès. Le levier du temps de travail est le plus facile à utiliser cependant d'autres leviers existent comme : la formation, les salaires í sont des éléments d'attractivité tout autant que le temps de travail.

Le risque existe que d'autres secteurs que celui des EHPAD se saisissent de l'opportunité d'augmenter eux-aussi la durée et/ou l'amplitude de travail.

Une expérimentation sur plusieurs structures volontaires semble plus judicieuse qu'une modification de la C/C de manière globale et collective. Elle devra être associée à une étude sérieuse et exhaustive sur les conditions de travail : pénibilité, absentéisme, arrêts de travail consécutifs à l'augmentation du temps de travail.

Les contreparties à l'augmentation du temps de travail ne sont pas intégrées dans le cahier des charges et pourtant elles ont un impact immédiat sur le calcul financier d'une telle mesure. D'une manière globale, peu de données financières sont apparentes dans ce document et le lien entre le gain en ETP d'une organisation en 10h au lieu de 9h reste théorique.

Conclusion :

La CFE CGC, en l'absence de chiffrage des économies réelles que pourraient réaliser les établissements qui passeraient à 10 H/jour, propose en matière de contrepartie financière, une revalorisation de +45 points/mois par emploi pour tous les salariés qui rentrent dans la démarche.

En matière de contrepartie, d'autres O.S demandent des jours de congé additionnels.

La CRf prend note des demandes des O.S et reviendra sur ce point ultérieurement. Elle doit faire une proposition de monétarisation de cet effort collectif et revenir également sur la question de l'expérimentation qui semble satisfaire plusieurs organisations syndicales.

III/ Introduction aux NAO salaires :

Proposition de la CRf :

Lecture du document envoyé Réf NAO 09-18

Synthèse des données corrigées de l'année 2018

Taux directeur DGCS	1%	Conférence salariale du 23.02.18
Effet de report	0.18 %	Prévision pour 2019 = 0.05 +0.06%
GVT solde	0.76 %	Nouvelle base de calcul (0.87 % en février)
Accord Prévoyance	0.06 %	Cout estimé sur 6 mois (application au 01.07.18)
Accord Egalité professionnelle	0.01 %	Sous réserve agrément ó CNA de septembre
SOLDE	-0.01 %	TAUX DE MARGE DE MANOEUVRE

Des augmentations individuelles/promotions expliquent la hausse de + 2,8 % de la rémunération mensuelle moyenne sur 2017. A l'inverse des départs de cadres (non remplacés ou à moindre niveau de salaire) expliquent la baisse de la rémunération des cadres (-1,3%) pour la même année.

Position de la CFE ó CGC :

La question du reliquat de CITS est posée et plus précisément la part de ce crédit d'impôt que la gouvernance prévoit de consacrer aux NAO 2019 puisque cette mesure valait pour 2 ans et qu'elle avait été chiffrée l'an passé à hauteur de 13 millions d'euros.

L'entrevue en juin avec M. COMBE laissait penser à une réouverture des NAO 2018, il n'en est rien vu les chiffres communiqués plus haut. Il est regrettable qu'une fois de plus, la direction se présente sans aucune enveloppe financière ou budget pour entamer des négociations salariales pour 2019.

Conclusion :

Une rencontre entre la CRf et la DGCS est prévue courant octobre.

Une réponse sur le CITS et sur la marge de manœuvre ouverte aux futures négociations salariales seront apportées à la prochaine CPN de novembre.