



LETTRE AUX SALARIÉS PSAEE n° 12 - 5 septembre 2014

Vers une nouvelle convention : le compte à rebours est lancé !

Fep'info

Un sentiment d'enlèvement ?

Cela fait déjà un an et sept mois que les dispositions de la convention collective qui ont été dénoncées par le collège employeur ont cessé leur effet le 6 décembre 2012. Depuis, que s'est-il passé ? Rien, pourront penser un certain nombre de salariés, qui peuvent éprouver légitimement un sentiment d'enlèvement. Pour autant, l'objectif de retrouver une convention collective digne de ce nom, la Fep-CFDT ne l'a jamais perdu de vue un seul instant.

Informers les salariés

Depuis décembre 2012, la Fep-CFDT a maintenu régulièrement informés les salariés, comme elle l'avait fait lors des négociations pour la réécriture de la convention collective puis lors des dernières propositions du collège employeur de fin novembre 2012. Le comparatif des améliorations et des régressions par rapport aux dispositions conventionnelles dénoncées avait été utile pour la consultation des salariés par SMS sur le projet d'accord de substitution. Début janvier 2013, nous informions les salariés des conséquences de l'opposition au projet d'accord, en détaillant précisément les impacts pour chaque catégorie de personnel. Au mois de février, nous avions outillé nos syndicats pour pouvoir négocier des accords locaux afin de maintenir les avantages conventionnels devenus caducs en les adaptant aux classifications de 2010. Force est de constater que nous avons obtenu gain de cause dans un certain nombre d'établissements, bien que cela demeure insuffisant et donc insatisfaisant.

Une Fep-CFDT, active

La Fep-CFDT ne s'est pas contentée de communiquer. Après plusieurs réunions avec les employeurs, nous avons été très proches d'un accord paritaire en juin 2013, accord qui nous aurait permis de retrouver une convention collective si une organisation syndicale n'avait pas tout compromis. C'est bien à l'initiative de la Fep-CFDT que les discussions avaient repris dès avril 2013.

La Fep-CFDT n'est pas restée les bras croisés. Pour preuve, si les avantages maintenus temporairement (concept inventé par le collège employeur) ont été convertis en avantages individuels acquis en septembre 2013, c'est grâce au recours que la Fep avait introduit pour faire valoir les droits des nouveaux embauchés depuis le 10 novembre 2010 sur la base de 1558 h annuelles en dépit des différents temps de travail conventionnels en vigueur jusqu'en décembre 2012 (jugement du 2 juillet 2013).

Le collège employeur conserve encore une *épine dans le pied*. C'est ainsi que les employeurs qualifient le recours de la Fep-CFDT visant à faire annuler la dénonciation partielle de la convention collective. Nous serons fixés sur une date d'audience de jugement en septembre. Le compte à rebours a donc commencé. Si nous obtenions gain de cause, chaque salarié retrouverait les avantages précédents, que ce soient les anciens ou salariés embauchés à partir du 6 décembre 2011. Malgré cela, les partenaires sociaux seraient contraints à s'entendre, les avantages catégoriels correspondant à des catégories de personnels qui n'existent plus.

Privilégier le dialogue social : une volonté, une nécessité

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 signé par la CFDT, transposé dans la loi de Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a ouvert plusieurs champs de négociations importants dans les branches professionnelles. Les sujets complexes et importants que sont le temps partiel et la généralisation de la complémentaire santé requièrent de faire preuve de

responsabilité. La Fep-CFDT a pris parti pour le dialogue social dans l'intérêt des salariés afin d'obtenir de nouveaux droits permettant de reconstruire un socle conventionnel. À partir de septembre 2015, tout salarié devra se voir accorder au moins un mi-temps et ses horaires seront regroupés pour lui permettre plus aisément de cumuler plusieurs activités. Nous pensions reprendre les discussions sur la convention collective si tôt le régime de complémentaire santé instauré, sachant que les mesures sur le temps partiel et la santé ne seront pas sans impact financier pour les établissements. C'était sans compter sur un gouvernement qui ne prend pas toujours la mesure de ses tergiversations et qui manque de fermeté face aux différents lobbyings. En effet, plus d'un an après la publication de la loi, nous sommes toujours dans l'attente des décrets d'application pour la complémentaire santé (garanties minimales, contrat responsable, procédure de mise en concurrence...). C'est ce qui a conduit à la suspension des négociations de février à juin 2014, malgré les neuf réunions de travail et de négociations menées dès novembre. La Fep-CFDT fera tout son possible pour que les négociations aboutissent à un accord de branche qui bénéficiera en premier lieu aux salariés des petits établissements et aux plus précaires, contraints de plus à renoncer à des soins pour des raisons économiques.

Fep'météo

Vers une reprise des négociations

À l'occasion des négociations annuelles obligatoires, la Fep-CFDT a de nouveau demandé la reprise des discussions pour la convention collective. Le collège employeur se dit favorable à une réouverture prochaine du dialogue social sur cette question. Nous veillerons à ce que cela se concrétise.

Fep'revendications

Retrouver une convention collective : une nécessité

Une couverture conventionnelle est-elle utile ? Pour s'en convaincre, il suffira s'en doute de se souvenir des conséquences apparues en janvier 2013, notamment quant à la prise en charge des absences pour maladie (délai de carence et perte du maintien de salaire à 100% par l'employeur pendant 3 mois). Certes, la recommandation patronale du 25 mars 2013 a amélioré la situation des salariés. Peut-on s'en satisfaire cependant ? Les salariés ont besoin de reconnaissance, et ce n'est pas une décision unilatérale du collège employeur, qu'il peut remettre en cause du jour au lendemain, qui permettra de restaurer ce lien qui s'est cassé. Seul un accord paritaire — apportant stabilité et sécurité — traduira l'engagement des employeurs et apportera des garanties collectives alors que la situation actuelle glisse vers une individualisation des situations et des droits. Seule une convention collective permettra de retrouver des temps de travail adaptés aux différents cœurs de métier, et de considérer les absences pour maladie comme temps de travail effectif pour l'acquisition de congés payés, afin que les plus fragiles ne souffrent pas d'une double peine. Une convention collective protège avant tout les salariés des petits établissements, là où la présence syndicale est parfois absente pour négocier des accords d'entreprise plus favorables, et où il n'y a pas de représentants du personnel pour faire respecter les droits.



NEWSLETTER
S'abonner à la newsletter :
VOTRE ADRESSE E-MAIL

Pour s'abonner à la Newsletter du site www.fep.cfdt.fr