



Les vraies raisons de la révision de nos conventions

C'est dans un environnement budgétaire et réglementaire contraint que réside la véritable raison qui pousse les employeurs du secteur sanitaire et social à réviser les Conventions Collectives.

La volonté avancée «d'optimiser» ou de «moderniser» la gestion des ressources humaines **n'est qu'un habillage** qui dissimule mal l'intention d'adapter les conditions de travail et de rémunération des salariés à des moyens financiers limités et de plus en plus strictement encadrés.

Faire plus avec moins de moyens, voilà ce qui sous-tend en réalité les propositions de révision des employeurs.

Accepter un tel postulat c'est s'avouer vaincu d'avance, car il ne peut conduire qu'à réduire les salaires des personnels ou à supprimer des emplois.

Les salariés de la santé et du social réclament que soit mis un terme à la paupérisation incontestable de leur secteur d'activité, à l'œuvre depuis plus de dix ans.

Une individualisation accrue des rémunérations n'aurait pas d'autre objet que de contenir la masse salariale.

Dans un secteur où **le collectif est une valeur forte**, les personnels refusent de se voir imposer des outils venus du secteur commercial, inadaptés à la nature de leur mission.

Une action efficace doit associer opposition et propositions.

Résister au démantèlement de nos Conventions Collectives, voilà notre combat actuel.



Santé
Action Sociale



Confédération Française de l'Encadrement - CGC

www.cfecgc.org

Le + syndical



Plus d'infos ?

Contactez-nous en remplissant le formulaire ci-dessous

mes coordonnées

Nom:.....
Prénom:.....
Tel:.....
Email:.....

à retourner à:

FFASS CFE-CGC
39, rue Victor Massé
75009 Paris

ou au
Délégué Syndical
CFE-CGC de votre
établissement.

Défendons et améliorons nos conventions collectives

Propositions FEHAP

- **Ancienneté**
23% après 40 ans au lieu de 30% après 30 ans.
- **Majoration Spécifique pour les cadres**
15% après 15 ans au lieu de 20% après 20 ans.
- **Reprise de l'ancienneté**
Entièrement laissée à l'appréciation de l'employeur au lieu d'une reprise à 100% ou 75% selon les établissements précédents.
- **Promotion**
Le pourcentage d'ancienneté est recalculé à la baisse pour simplement maintenir le salaire. La majoration spécifique repart de 0%.

- **Prime décentralisée de 5%**
A défaut d'accord collectif local, les règles d'attribution et de versement sont laissées au «bon vouloir» de l'employeur.

■ «Optimisation» de la Convention...

Application du code du travail en remplacement des dispositions conventionnelles.

Cela concerne:

- les jours fériés
- l'indemnité de licenciement
- l'allocation de départ à la retraite
- certaines attributions des institutions représentatives des personnels (IRP)
- les mesures disciplinaires.

Positions CFE CGC

■ PAS QUESTION DE DIMINUER LES REMUNERATIONS !

Remise à niveau des salariés, compte-tenu de la paupérisation à l'oeuvre depuis plus de 10 ans.

Revalorisation salariale en application des niveaux de formation LMD.

Passage en catégorie Cadre des Responsables paramédicaux et médico-techniques.

Intégration de la majoration spécifique dans le coefficient de base avec 3 échelons sur 20 ans.



gagnons ensemble

■ Inadmissible,

de laisser l'employeur décider **seul** des règles de la prime décentralisée, d'autant plus que la convention n'aura plus de «garde-fous».

(suppression du critère supplétif article A3.1)

Les salariés ne bénéficieront plus de 11 jours fériés mais de 7 à 8 jours, selon les hasards du calendrier...dans le meilleur des cas !

■ PAS QUESTION DE TRAVAILLER PLUS POUR LE MÊME SALAIRE !

Il faudra bien prendre en compte que les dispositions du code du travail sont très en-dessous des dispositions conventionnelles.

Exemple:

Allocation de départ à la retraite

2 mois après 30 ans
au lieu de 6 mois après 25 ans.