



POLE REVENDICATIF/ASSOCIATIF SANITAIRE

COMPTE RENDU

Paris, le 26 septembre 2017

Nom du fichier : crf_cpn_14sept2017_170926A.doc

Total page(s) : 3 pages

Réf. : RG/MG

Objet : Commission paritaire nationale de négociation CRF du 14 septembre 2017

COMMISSION NATIONALE PARITAIRE CROIX-ROUGE FRANÇAISE DU 14 SEPTEMBRE 2017

Représentaient la CFDT : Rachel GUILBAULT, David MANDICOURT, Jean-Paul THOMAS.

Accord sur l'égalité professionnelle

La CFDT déplore l'absence d'analyse des écarts de rémunération en faveur des hommes. Mais de nombreux indicateurs chiffrés proposés par la CFDT sont repris. La CRF se dote notamment d'un objectif plus ambitieux de taux de féminisation du Codir national, qui passe de 30 % à 40 %.

La CRF reprend la proposition CFDT d'augmentation du nombre de jours de congés pour enfant malade :

- 6 jours par an et par enfant pour les enfants de moins de 6 ans,
- 4 jours par an et par enfant de 6 ans à 12 ans (sans limite d'âge pour les enfants porteurs d'un handicap),
- 3 jours par an et par enfant de 12 ans à 16 ans.

Les dispositions actuelles étant :

- 4 jours par an et par enfant de moins de 12 ans,
- 4 jours par an et par enfant reconnu porteur de handicap sans limite d'âge.

La CRF propose également de faire bénéficier de la rémunération du congé maternité et paternité sans condition d'ancienneté - sous réserve que celui-ci donne lieu au versement des indemnités journalières.

Par ailleurs, la convention permet de réduire d'une heure par jour la durée de travail à partir du 1^{er} jour du 3^e mois de grossesse, sans diminution de salaire. La CFDT demande la possibilité de cumuler cette réduction horaire sous forme de demi-journée hebdomadaire. La CRF accepte le principe mais sous réserve « qu'il ne porte pas préjudice à la bonne marche de l'établissement ».

La CFDT indique que cela peut donner lieu à des inégalités de traitement, demande que ce droit au cumul d'heures ne soit pas soumis à l'accord de l'employeur. La CRF réserve sa réponse.

La CFTC déclare qu'elle ne sera pas signataire de l'accord.

La CGC souhaite une modification de la convention collective qui pérennise les mesures proposées et non un accord triennal.

La CRF fait preuve de pédagogie en expliquant que cela viderait l'accord de sa raison d'être ; elle précise que la mesure substantielle de l'accord (l'augmentation du nombre de jours enfant malade) ne serait pas reprise dans un plan d'action unilatéral.

Pour la CFDT, cela donne du sens aux négociations, valorise la capacité de proposition des organisations syndicales et met chacun devant ses responsabilités.

Accord sur la qualité de vie au travail (QVT)

Des demandes rédactionnelles de la CFDT sont prises en compte dans le projet d'accord : leur objectif est de replacer le salarié au cœur du dispositif de qualité de vie au travail et de ne pas limiter l'accord au seul aspect préventif des risques psycho-sociaux (RPS) et des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Les « référents RPS » sont ainsi retirés de l'accord car leurs missions, telles qu'imaginées par la direction, empiètent sur les prérogatives des élus du CHSCT, qui ont toute légitimité pour dénoncer les RPS. Ces risques sont souvent liés à des modes managériaux obligeant à rentrer en conflit avec les directions qui en sont à l'origine.

Ce rôle des CHSCT est à réaffirmer, tout en étant conscient que les ordonnances sur le droit du travail vont impacter le fonctionnement des instances de représentation du personnel.

Concernant les préventeurs TMS, la CFDT demande des précisions sur la prime qui est imaginée par la CRF en ces termes : « Les préventeurs ayant assuré leur mission conformément à la feuille de route se verront attribuer annuellement une prime exceptionnelle. Le montant de la prime est fonction des actions engagées conformément à la feuille de route. »

Quel est le contenu de cette feuille de route ? Qui juge de la bonne conformité ? Quel est le montant de la prime ?

Le constat est fait que certaines directions ne donnent aucune mission aux préventeurs TMS. Pourquoi ne pas donner une prime par mission effectuée, identique pour tout le monde, plutôt qu'une prime annuelle ?

Ou bien un complément de 30 points mensuels, comme le propose FO ? Le débat reste ouvert, mais la CRF doit faire une proposition chiffrée et cadrée.

Concernant le télétravail, « une réflexion sera engagée pour approfondir le sujet ». Les organisations syndicales attendent des modalités concrètes de négociation.

Concernant la prévention du harcèlement moral et sexuel, les organisations syndicales demandent la transparence sur la méthode mise en place par la cellule QVT. La CRF ne peut pas se contenter de renvoyer à des « solutions adaptées recherchées afin de prendre toutes dispositions nécessaires ». Il est indispensable de joindre en annexe de l'accord les questionnaires et plans d'actions écrits dont se sert l'actuelle cellule QVT.

Concernant l'expérimentation prévue dans douze établissements sur deux ans, il serait temps de déterminer ceux-ci puisque la CRF a pour objectif de démarrer ce dispositif au second semestre 2017, c'est-à-dire maintenant.

La CFDT demande en outre l'ouverture d'un poste supplémentaire d'assistante sociale pour les salariés. L'assistante sociale est actuellement confrontée à 4000 appels par an et au déploiement du fonds social dédié. La demande de FO d'accompagner les salariés après un long arrêt de plus de six mois a été reprise, cela relève aussi de son champ de compétence. Il faut se doter des moyens nécessaires à la mise en œuvre de l'accompagnement des salariés en difficulté sur le plan social.

En l'état, l'accord est insuffisant pour toutes les organisations syndicales.

Les projets d'accords définitifs seront envoyés en amont de la prochaine réunion de négociation.

Accord intergénérationnel

Un premier tour de table se fait autour de ce projet d'accord soumis par la direction.

Les échanges se focalisent sur le départ progressif à la retraite conformément à la loi du 20 janvier 2014.

La CFDT demande que la CRF prenne en charge le différentiel des cotisations entre le temps partiel de retraite progressive et le temps contractuel du salarié, comme cela se fait dans d'autres accords d'entreprise.

Les organisations syndicales sont invitées à envoyer leurs propositions sur l'accord contrat de génération pour la prochaine réunion.

Les négociateurs