



## **1. Accord intergénérationnel – négociations sur le projet d'accord adressé par la direction le 30 septembre dernier,**

La CGT a fait parvenir un texte amendé à la DRH.

Une attention particulière est portée sur les 57 ans et plus dans ce projet d'accord.

Les chiffres retenus viennent du bilan social.

La CGT estime les objectifs peu ambitieux d'autant plus qu'il s'agit d'un accord engageant la Croix-Rouge sur 3 ans. Concernant le taux d'embauche de 19%, la CGT regrette que la CRF n'aille pas plus loin puisque cet objectif est déjà atteint !? La DRH propose alors de le passer à 21%....

Sur le nom du titre de l'article 4, les Organisations Syndicales proposent « engagement » au lieu de « favoriser » ?

La DRH accepte et reviendra vers nous pour une nouvelle écriture.

La CGT demande que l'engagement national pris, via cet accord, soit répercuté sur le plan local, contrairement aux précédents accords.

La DRH répond que la nouvelle gouvernance de la CRF a fixé un cap et que si la décision est prise, elle doit s'appliquer à tous les niveaux.

Les Organisations Syndicales se posent la question : « qui a la responsabilité de suivre l'application des accords ? ».

La DRH signale que les accords sont d'abord transmis au Directeur régional avec copie aux Directions filières métiers (DFM) et qu'il revient aux Responsables régionaux des ressources humaines (RRH) d'en vérifier l'application.

Philippe CAFIERO, Directeur des ressources humaines nous informe qu'il y a 15 jours des visites en région ont démarré. Celles-ci ont pour but de rappeler la politique RH et les accords signés.

Les Organisations Syndicales déplorent que l'intranet ne soit pas à jour et que seule la CCN y soit accessible.

La DRH rappelle que la priorité reste la mobilité interne ensuite l'embauche de jeunes en CDI.

La CGT regrette que le DRH feigne l'étonnement à chaque fois qu'il est informé de la réalité sur le terrain, dans les établissements. La CGT lui demande de prêter plus d'attention aux alertes et remarques des IRP afin de gagner en efficacité.

Le livret d'accueil doit normalement comprendre la liste des IRP, ce qui n'est actuellement pas le cas.

La DRH souhaite que soient généralisés les séminaires d'intégration dans les établissements.

Pour répondre aux interrogations de certaines Organisations Syndicales, la DRH rappelle que le référent s'occupe du fonctionnement de l'établissement et de l'intégration du jeune, quant au tuteur, il prend en charge la transmission des compétences.

Les Organisations Syndicales aimeraient que soit quantifié le temps consacré à ces missions afin que les référents et tuteurs soient mis en situation de réussir et surtout qu'ils ne négligent pas les jeunes dont ils ont la responsabilité pour « raison de service ». De vrais moyens doivent être donnés aux référents et tuteurs.

La DRH propose de faire un tableau répartissant les rôles et missions du référent et du tuteur en y intégrant le temps consacré.

La CGT demande la gratuité des repas et des frais transports des stagiaires. La DRH reviendra vers nous à ce sujet.

La CGT demande également la remise d'un dépliant explicatif concernant le logement. La DRH va se rapprocher du service action logement.





Les objectifs seniors sont fixés à 14 % des embauches en CDI. Il s'agit pour la DRH d'un objectif réaliste. Pour la CGT ce taux n'est pas ambitieux puisque déjà atteint !?

La CGT rappelle que parallèlement à cet accord, il faudra veiller à la pénibilité des métiers et éviter les inaptitudes. Concernant la problématique de la formation, la CGT suggère l'attribution d'une enveloppe sur plan national de formation pour anticiper ces situations, proposer des formations qualifiantes et ainsi faciliter le reclassement des personnes déclarées inaptées ou en situation de pénibilité. Pour rappel, il y a beaucoup de petits établissements à la CRF et leur budget formation est insuffisant pour faire face à ce genre de situation.

Sur l'article 4.3.1 : l'alternance, la DRH proposerait un contrat où le salarié rendrait un certain nombre d'années à la CRF en échange d'une formation qualifiante !?

La CGT indique que ce genre de pratique n'est pas très acceptable et entrainerait des dérives...

La DRH propose de voir pour le cadrage juridique de cette proposition et reviendra vers nous.

La CGT demande que soit ajoutée une réunion supplémentaire CHSCT dédiée aux problématiques de l'accord intergénérationnel. La DRH reviendra vers nous à ce sujet.

Une Organisation Syndicale demande l'étalement du versement de la prime de départ à la retraite sur une plus longue période.

Une autre Organisation Syndicale demande la mise en place du télétravail et du temps partiel avec un mécanisme de surcotisation sur la base d'un taux plein et télétravail.

La DRH reviendra vers nous sur ces sujets.

Un projet d'accord modifié selon les remarques et propositions de ce jour sera envoyé aux participants.

## **2. Salaires :**

**Rappel du budget DGCS,**

**Mesures catégorielles : IDE**

**Temps de travail (effet de la loi de sécurisation de l'emploi sur nos métiers – négociations de branche)**

Pour rappel, à l'issue de la conférence salariale de février 2013, la DRH nous indique que l'enveloppe sera de 1,4% sur laquelle on doit retirer l'effet GVT solde (- 0,8%) + effet SMIC au 01/01/13 (- 0,2%)

=> il reste 0,4% à consommer avant fin 2013.

La DRH cherche à savoir ce que l'on doit prioriser avec ces 0,4%.

L'ensemble des Organisations Syndicales demande l'augmentation de la valeur du point.

La CGT remarque que le taux GVT annoncé par la CRF n'est jamais le même que celui annoncé par la DGOS.

La DRH indique que la FEHAP travaille sur un échantillon alors que la CRF travaille sur le montant exact de la GVT.

La Direction générale du travail (DGT) fait la chasse aux grilles salariales en dessous du SMIC.

La DRH annonce les possibilités : soit on fait une opération particulière sur les IDE, soit on répartit sur plusieurs mesures ...

Pour les infirmiers, 2 primes sont évoquées : 1 prime de fidélisation pour ceux qui ont 2 et 3 ans d'ancienneté (rattraper le niveau de salaire proposé par les autres conventions collectives) et 1 prime de fonction avec fourchette minimum et maximum.

Un turn-over élevé sur les 3 premières années a été constaté. Ce système de primes doit se faire dans l'équité (vérifier ceux qui perçoivent déjà des Bonifications techniques individuelles (BTI)).

La DRH annonce que lors de la prochaine réunion, qui aura lieu le 13 novembre, plusieurs options seront proposées pour l'utilisation de ce 0,4 %.

## **3. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : présentation du pré diagnostic et poursuite de négociation de l'accord**

Sur l'égalité professionnelle, un pré-diagnostic sur les écarts de rémunération a été réalisé.

La DRH souhaite que les Organisations Syndicales envoient leurs remarques pour la prochaine CPN prévue le 13 novembre.

