



CROIX ROUGE FRANÇAISE



Compte-rendu de la Commission Paritaire du 28 mars 2013

Révision de la convention collective

Avertissement : A ce stade les articles sont présentés mais aucune négociation n'a débuté, ce compte ne relate que les échanges ayant eu lieu en séance.

Article 1.5 Durée -révision –dénonciation

En préambule, une des OS présente au Conseil d'administration CRF décrit le climat houleux et très tendu lors du dernier CA... et nous rapporte dans les grandes lignes les quelques propos du directeur général des services

« Je met en garde les OS si on n'aboutit pas, la CRF dénoncera la convention collective avec un PSE de + de 400 personnes à la clé etc. »

Remarque CGT : nous sommes habitués à ce genre de menaces, la Croix est dans une dynamique identique à la Fehap et nous ne laisserons pas faire

« Cela ne changera rien avec le changement de gouvernance. »

Remarque CGT : le Président Mattei laissera en Juin ses fonctions de président de la CRF, la candidature d'un médecin urgentiste de Montpellier semble se dessiner, un nouveau conseil d'administration sera élu (21 et 22 juin 2013).

L'ensemble des organisations syndicales considèrent ces propos tenus comme du chantage !

Toutes les OS s'accordent pour dire que de tels agissements venant de la plus haute sphère de la gouvernance CRF est inadmissible !

La direction des ressources humaines est mal à l'aise et se dit pris entre le marteau et l'enclume et reconnaît qu'il est difficile de négocier dans de telles conditions...

La DRH dit avoir besoin de prendre du recul mais le temps lui est compté puisque sa mission est de trouver un accord avec les OS au plus vite et précise que selon la direction générale, il est mieux pour tout le monde de trouver un accord

Les OS dénoncent une communication différente selon les strates hiérarchiques.

Retour sur les points dénoncés :

Article 4.2.5 Prime de fin d'année :

Économie 242.357 € dont 59.448 € pour la filière domicile

Suppression du maintien de la moitié de la prime de fin d'année :

Le but de la DRH étant que les salariés ne perçoivent pas une rémunération supplémentaire ou supérieure par le biais les indemnités journalières.

Pour notre organisation, il s'agit de discrimination ciblant les salariés en maladie, le fait de ne pas accorder la prime de fin d'année (PFA) aux salariés en arrêt maladie d'une durée supérieure à 180 jours, constituant une forme de discrimination.

L'ensemble des OS sont d'accord pour dire que la proposition de la DRH est illégale, il existe par ailleurs un arrêt de cour de cassation.

Pour les OS, il y a une totale incohérence, elles soulèvent un problème pour les 1/2 temps thérapeutiques et à nouveau un problème discriminatoire envers la maladie..

Article 6 .3.2 Astreintes :

Coût pour la CRF 5 057 388 € économie ciblée 390 410 dont 12% sur les astreintes cadres avec les mutualisations.

Pour la filière domicile coût 818 608 € .Économie ciblée 44021 € avec réduction de 12 % des astreintes cadres grâce à la mutualisation.

DRH : Les cadres seraient payés en temps réel des astreintes comme les non cadres et plus en journées complètes comme aujourd'hui.

Les OS demandent des précisions sur les catégories des astreintes et un protocole des fiches qualité ainsi que de clarifier les astreintes, les protocoles, de préciser les salariés qui peuvent être d'astreintes, l'établissement d'un périmètre d'intervention et enfin que les astreintes doivent être discutées avant leurs mises en place avec les OS ou IRP locales.

Quels sont les moyens mis en place par la CRF pour gérer ces mutualisations ?

Les OS demandent à la DRH plus précisément pour les déplacements et moyens de communications sur les astreintes ? Problèmes matériels ou de déplacements éloignés (voiture, clefs, tél d'astreintes...) Refacturation de la répartition de la charge financière de chaque établissement? Etc....

La DRH indique que l'objectif est de pratiquer des mutualisations intelligentes, dans la mesure du possible et non systématique.

Il y a matière à réduire les coûts, selon un cadrage, un règlement connu de l'ensemble des salariés, accessible sur l'Intranet.

Les salariés cadres seront payés en temps réel, avec un minimum garanti.

Les non cadres seront payés à l'heure.

Article 7.1.1 Durée des congés payés et incidence des absences.

Économie : 342 757 €

A notre sens, il s'agit de nouveau d'un principe de double peine contre les salariés en arrêt maladie.

7.1.4 Report de congés

Les OS demandent des précisions sur le chiffrage de l'économie ciblée et sur le nombre de salariés qui pourraient être impactés

Article 7.2.5 Absences pour maladie

Économies non chiffrés

Notre organisation syndicale réitère notre demande de suppression de tous les jours de carences.

Article 6.1.1 Durée de travail et article 6.1.2 Amplitude de la journée de travail

La DRH souhaite une souplesse, pas une obligation.

Les OS font remarquer que les 11H30 de travail proposées par la DRH en enlevant la pause obligatoire de 20 minutes n'est pas légale et est supérieure à l'amplitude horaire légale qui est de 11H ? Quid des temps partiels aussi ?

Nous faisons remarquer à la CRF qu'il y a une incohérence avec l'accord pénibilité et le plan Senior en termes de :

Fatigue

Qualité du travail

Risque pour les usagers

Inégalité entre établissements, Attention aux coupures !!!

Les OS demandent qu'il leur soit communiqué les nombres d'absences et le nombre d'AT des structures ayant déjà mis en place les 12h et l'âge moyen des salariés concernés.