



Compte rendu de la Commission Paritaire de Négociation de la **CROIX-ROUGE FRANCAISE** du 20 septembre 2018



■ Mise à jour du sous-titre III (CET) du titre VII (congés) de la CC CRF (articles 7.3.1 et suivants) – projet d’avenant

La CGT ne sera pas signataire d’un accord qui concerne à 80 % les cadres et à 30 % le siège et les directions régionales. Les jours de congés doivent être pris comme temps de repos et non épargnés sur un compte épargne temps.

■ Temps de travail à la CRF (durée maximale quotidienne de travail et amplitude journalière) : projet d’avenant – participation de Nathalie BENSARD RRH BFC et Murielle JAMOT Directrice des métiers et de la formation.

La CRF nous indique que les salarié.e.s sont demandeurs pour travailler en 10 heures.

Pour madame JAMOT, il est absolument nécessaire de changer l’organisation du temps de travail pour mettre fin à la pénurie d’aides-soignant.e.s, surtout dans les zones reculées. Les journées en 10 heures permettraient de limiter les temps de trajet domicile/travail.

Au passage, elle argumente que la convention collective Croix Rouge coûte cher et qu’il serait plus simple finalement de la dénoncer totalement.

La CGT n’apprécie pas du tout ce chantage à la dénonciation de la convention collective (il y a mieux en effet pour entamer une négociation).

Pour la CGT la pénurie est due à l’insuffisance des salaires, aux sous effectifs, aux conditions de travail déplorables et à la pénibilité.

La CRF présente un projet d’accord faisant passer la durée maximale quotidienne de 9 à 10 heures voire 11 selon les établissements et l’amplitude horaire de 11 à 13 heures. La CGT réaffirme sa position et n’est pas disposée du tout à négocier ou signer un quelconque accord sur le temps de travail pour augmenter les durées maximales et encore moins l’amplitude horaire !! La CGT invite avant tout la direction à revoir sa politique salariale et à proposer une augmentation conséquente des salaires.

Les problématiques remontées concernent plus les coupures (nombre et durée).

■ Introduction aux Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires,

L’accord égalité professionnelle a été à nouveau présenté à l’agrément.

Après déduction de l’effet report, du GVT (glissement vieillesse technicité) et de l’impact des accords signés, il ne reste plus rien pour les salaires dans l’enveloppe impartie par la DGCS.

La DRH évoque une simulation d’augmentation de coefficients pour les positions 1 à 6 qui coûterait 4 millions d’euros.

La CGT regrette que cette simulation n’ait pas été envoyée aux OS ou qu’aucun chiffrage des propositions de la CGT n’ait été fait !

La CRF évoque la possibilité de raisonner sur les avantages sociaux qui ont l’avantage d’être exemptés de cotisations sociales.

La CGT s’oppose à cette logique qui reviendrait à envisager les cotisations sociales seulement comme un coût alors qu’elles constituent du salaire socialisé et génèrent un revenu différé.

Les cotisations sociales ont une réelle utilité et permettent de garantir une protection sociale de qualité.

Pour rappel, la Croix Rouge n’a utilisé que 10% du CITS 2017 (crédit d’impôt sur la taxe sur les salaires) pour des mesures salariales, soit un peu plus d’1 million sur 13 !!

Les Organisations Syndicales (OS) demandent ce que la CRF a fait des 12 millions restants !!!

Où est passé l’engagement de la Direction Générale de ré-entamer les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) sur les salaires ?? ■

Ordre du jour :

- Approbation du projet de compte rendu de la réunion du 12 janvier 2018
- Information sur l'organisation et les candidatures à l'appel d'offres
- Ouverture des négociations sur l'avenant complémentaire à l'avenant du 1er décembre 2017 portant révision des commissions paritaires et création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
- Ouverture de la NAO
- Présentation des résultats du questionnaire sur l'application de l'accord de branche sur le temps partiel dans les entreprises conformément aux dispositions de l'accord de branche du 29 janvier 2015
- Information sur le rapprochement des branches initié par la Direction générale du travail
- Questions diverses

1- Approbation du projet de compte rendu de la réunion du 12 janvier 2018 :

Approuvé à l'unanimité.

2- Information sur l'organisation et les candidatures à l'appel d'offres :

Le CNETH informe la commission que l'appel d'offres a fait l'objet d'une publication sur le site internet www.marchesonline.com le 28 février et dans l'Argus de l'assurance le 9 mars. La date de clôture pour la remise des plis est fixée au 27 avril 2018 à 13 heures. A ce jour, trois demandes de dossier ont été reçues : Adéis, AG2R et le courtier Prospère. Il rappelle que l'encours minimum des gestions des fonds a été supprimé des critères d'éligibilité afin de permettre à un plus grand nombre d'organismes de répondre à l'appel d'offres.

La CGT informe la commission qu'elle souhaiterait que l'épargne salariale soit gérée par un organisme paritaire. Le CNETH indique que l'ouverture des plis et l'analyse des offres sont prévues lors de la CPN du 16 mai 2018, il est décidé de réunir une commission restreinte le 27 avril 2018.

3 - Ouverture des négociations sur l'avenant complémentaire à l'avenant du 1er décembre 2017 portant révision des commissions paritaires et création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

Le CNETH rappelle que lors de la précédente réunion, la commission avait opté pour la rédaction d'un avenant complémentaire afin d'éclaircir certains points de l'avenant

du 1^{er} décembre 2017.

► Article 1 : Cet article prend acte que la présidence et la vice-présidence des commissions alternent chaque année.

► Article 2 : L'article 2.2.2 d) de la version initiale doit être modifié car il concerne la CPPNI et la CPNE ; or dans sa rédaction initiale, l'article ne faisait référence qu'à la validation du compte rendu de la CPPNI. L'article 2 de l'avenant complémentaire précise donc que le compte rendu est soumis à la validation des membres de la commission de façon générale.

► Article 3 : L'article 3-1 est modifié par retrait des « *priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés* » des thèmes de négociation dévolus à la CPPNI.

► Article 4 : L'article 3-3 relatif à l'ordre du jour est modifié par suppression de la dernière phrase qui est en redondance par rapport à la précédente. Les membres de la délégation.

L'Organisation syndicale patronale rappelle que cette phrase devait concerner les demandes d'ajout à l'ordre du jour présentées hors délai.

Il est décidé d'ajouter dans l'article 4 de l'avenant complémentaire que les demandes présentées hors délai seront examinées dans le cadre des questions diverses.

La CGT signale qu'il conviendra de retirer la CFE-CGC de la liste des organisations syndicales salariales n'étant plus représentative dans la Branche du Thermalisme.

Le CNETH indique que l'avenant peut être mis à la signature après intégration des modifications vues en séance. La période réservée à la signature sera ouverte à la suite de la réunion et s'achèvera le 27 avril 2018.

La CGT, si elle signe cet avenant, sera la première organisation syndicale de salarié.e.s à avoir cette Présidence.

4- Ouverture de la NAO

Le Président de la CPN signale que comme cela avait été convenu, la NAO est ouverte au plus tôt afin d'éviter un délai trop long entre la revalorisation du SMIC et la revalorisation de la grille salariale. Il demande aux membres de la délégation syndicale salariale de faire part de leurs propositions qui seront ensuite présentées au conseil d'administration du CNETH.

Le CNETH rappelle que les tarifs sont scindés entre les

tarifs forfaitaires de responsabilité qui ont été gelés par l'assurance maladie, et les prix limite de facturation qui sont revalorisés selon une formule indiciaire tenant compte de l'évolution des charges qui pèsent sur les établissements thermaux. Il précise également que la nouvelle convention thermale prévoit un réajustement du TFR dès lors que l'écart entre le TFR et le PLF atteint 8%. Il ajoute que la revalorisation tarifaire ne s'applique pas aux cures qui ont débuté avant la publication du décret.

La CGT propose d'envoyer les demandes de la CGT par courrier, la CFDT demande une revalorisation du premier échelon de la grille de 5% au-dessus du niveau du SMIC ainsi qu'une revalorisation des écarts minimum conventionnels garantis.

Le CNETh demande aux organisations syndicales salariales d'envoyer leurs propositions par courrier ou courriel afin qu'elles soient synthétisées. La délégation syndicale patronale fera également des propositions lors de la prochaine réunion.

5 - Présentation des résultats du questionnaire sur l'application de l'accord de branche sur le temps partiel dans les entreprises conformément aux dispositions de l'accord de branche du 29 janvier 2015 :

Le CNETh rappelle que la commission a signé le 29 janvier 2015 un accord collectif sur le travail à temps partiel dans la branche. Cet accord identifie des situations dérogatoires à la durée minimale légale de 24 heures : 16 heures en cas d'accroissement d'activité ou pour les missions d'inter saison, 10 heures ou 12 heures pour les emplois dits émergents. Cet accord fait aussi référence aux dérogations légales (contraintes personnelles, étudiants de moins de 26 ans, cumul d'emplois).

Puis les résultats de l'enquête sont présentés. 58 établissements ont participé à l'enquête, représentant 6 402 contrats. L'approche en nombre de contrats est une approche majorant le nombre de salariés. Les contrats à temps partiel représentaient environ 20% des contrats dans la branche. 56% des entreprises ont eu recours au temps partiel pour des CDI, des CDII, des CDD non saisonniers et des contrats saisonniers. 18% des répondants ont eu recours au temps partiel uniquement pour des contrats saisonniers. La majorité des contrats à temps partiel conclus avaient une durée supérieure ou égale à 24 heures hebdomadaires, et il s'agissait le plus souvent de contrats saisonniers. Concernant le temps partiel d'une

durée comprise entre 16 heures et 24 heures, dérogation introduite par l'accord de branche, les entreprises y ont peu recouru ; ces contrats représentaient environ 3% des salariés. Ils ont essentiellement été utilisés dans la filière soins. Les contrats de moins de 16 heures représentaient 2% des salariés. Enfin, concernant le temps partiel pour les emplois dits émergents, on peut estimer qu'une quinzaine de contrats ont été conclus dans la branche.

Pour clore cette présentation, le CNETh note que le recours aux mesures dérogatoires mises en place par l'accord de branche est minoritaire. La CGT demande alors si ces résultats peuvent être interprétés comme une absence de nécessité du temps partiel. Monsieur le Président de la CPN estime que le plus souvent le temps partiel émane d'une demande du salarié et que cette enquête ne fait pas ressortir cet élément.

Vu par le texte que la commission fasse une fois par an le bilan de l'application de l'accord.

La commission décide de reconduire la mesure dérogatoire permettant aux entreprises de recourir au temps partiel de 10 heures ou 12 heures pour les emplois dits émergents.

6 - Information sur le rapprochement des branches initié par la Direction générale du travail

Le CNETh rappelle qu'il existait 687 branches professionnelles en 2014. Un premier épurement a été opéré par le rapprochement d'un certain nombre de branches territoriales. Le second lot de branches visées par le rapprochement est constitué celles comptant moins de 5 000 salariés. Le thermalisme appartient à ce lot car le décompte du nombre de salariés a été réalisé en décembre, période où la majorité des établissements thermaux sont fermés.

Les négociateurs CGT informe la commission qu'ils ont été interpellés par leur Confédération sur l'opportunité d'un rapprochement pour la branche du thermalisme. Pour eux, il est préférable que la branche reste une IDCC autonome. Le CNETh indique que cette position est également celle du CNETh qui l'avait fait valoir auprès de la DGT. Mais selon la DGT, la probabilité que la branche demeure autonome est faible. Le CNETh a donc dû entamer des démarches pour éviter un rapprochement arbitraire au mois d'août 2018, et allonger le délai de rapprochement d'un an. Le CNETh en a informé la DGT.

Le CNETh, indique deux types de démarches peuvent être envisagées : une démarche de cohérence en fonction du

champ d'activité, et une démarche de convergence vers une CCN qui a des dispositions assez proches de celles du thermalisme. A ce titre, deux conventions pourraient être intéressantes, celle des activités de production des eaux embouteillées et de boissons rafraîchissantes et bière, et celle du tourisme social et familial qui toutes deux recourent au travail saisonnier. Mais d'autres conventions collectives semblent plus appropriées car elles relèvent du domaine de la santé. Le CNETh indique que les négociations au sein de la branche de l'hospitalisation privée n'avancent pas, et qu'il n'est pas certain que la FHP accepte les établissements thermaux qui sont sous statut de droit public, bien qu'il note qu'il faille distinguer le rapprochement des conventions collectives de celui des syndicats professionnels. La CGT s'interroge sur la position de la FHP quant à l'ouverture d'une annexe supplémentaire.

Un rapprochement avec la FEHAP ou avec une branche dont le financement est assuré par des tutelles peut être envisagé. La CGT estime que la branche du thermalisme a un état d'esprit plus proche de celui de la FEHAP que de la FHP.

Le CNETh précise qu'une fois le rapprochement acté, les branches auront un délai de 5 ans pour négocier les modalités de la convergence.

Dates à retenir pour les prochaines CPPNI:

- ▶ Mercredi 16 mai 2018
- ▶ Jeudi 21 et Vendredi 22 juin 2018 à Balaruc-les-Bains
- ▶ Mardi 25 septembre 2018
- ▶ Mercredi 31 octobre 2018
- ▶ Jeudi 6 décembre 2018