

**C'est la question** à laquelle doivent désormais répondre les organisations syndicales après plusieurs mois de discussions autour d'un projet de texte.

La **CFE-CGC** vous propose un **rappel du contexte social**.

La **CFE-CGC** interroge ses adhérents et pour cela, elle vous propose **une vision synthétique des + et des -** du projet de texte.

## UN FAIT GÉNÉRATEUR À LA NÉGOCIATION



La Direction a dénoncé l'accord d'entreprise actuel le **1er novembre 2023** en affichant sa volonté de négocier non pas un accord global mais des accords thématiques indépendants les uns des autres.

Il n'en fut rien au final ! L'accord discuté porte donc sur une **organisation du temps de travail chapeau** (chaque site négociera la sienne), **sur les relations individuelles du travail** (contrat, forfait, rémunération mini, évolution professionnelle ...), **sur les déplacements, la mobilité et enfin sur le droit syndical**.

Les accords existants en parallèle demeurent : télétravail, GEPPMM (ex GPEC), Diversité/égalité professionnelle, NAO, épargne salariale, QVCT ...

Pour mémoire, la **cotation de votre emploi** relève d'un échange annuel avec votre manager. La cotation **ne sera pas traitée dans cet accord**.

## UNE STRATÉGIE SINGULIÈRE DE NÉGOCIATION DE LA DIRECTION

Des **propositions minimalistes en entrée de négociation** par rapport à l'accord existant et ce, afin de donner un faux semblant d'avancées sociales en « lâchant des mesures » en cours de négociation et au fur et à mesure des **mobilisations des salariés** depuis la dénonciation de l'accord.



## DES VISIONS SYNDICALES HÉTÉROGÈNES



Alors que certains se basent sur les propositions d'entrée de négociation de la Direction pour négocier, la **CFE-CGC** a toujours eu pour feuille de route de négocier un accord aussi favorable si ce n'est **plus que celui de 2017 qu'elle a signé**.

## LE + CFE-CGC

Ce **logo illustre**, dans les pages suivantes, les **revendications défendues et obtenues** par la **CFE-CGC** dans le projet d'accord actuel.



## Réconcilions performance et bien-être au travail

Compte-rendu  
en ligne



OLIVIER TEISSEIRE 06 98 47 54 12  
JOSÉ BAPTISTA 06 47 13 18 44  
VÉRONIQUE BACHELET 06 16 42 63 49

SAMUEL MOINAUX 06 74 00 02 22  
CHRISTOPHE COMBE 06 61 94 87 82

J'adhère



Les Reculs

Les Reculs

## GRILLE DES SALAIRES

Seulement +5% pour les Cadres par rapport aux salaires minimaux hiérarchiques (SMH) de la Convention Collective.

## PRIME D'ANCIENNETÉ

A compter de la 3ème année d'ancienneté jusqu'à la 18ème année et non plus à compter de la 1ère année.

## FORFAIT JOURS

213 jours imposés aux nouveaux embauchés.  
Emplois classés H16 et + sont en convention de forfait annuel en jours de 217 jours sans possibilité de modifier leur forfait.  
Plus de forfaits heures pour les cadres.

## HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Déclenchement en fin de plage variable au lieu du début → réduction des heures supplémentaires et accroissement du crédit d'heures.

## INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DE MISSION

Suppression de l'ICM pour les déplacements d'1 journée sans nuitée.

## REPOS MISSION

Les impacts opérationnels liés à la gestion des retours après 22H

## CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE

L'installation définitive du personnel et de sa famille sur le lieu d'accueil est limitée à 12 mois maximum au lieu de 24 mois actuellement.

## BUDGET DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Aujourd'hui calculé en fonction de la masse salariale par site, ce budget - qui conditionne votre dotation annuelle « loisirs » - serait basé sur la masse salariale mais également sur les effectifs de chaque site → **Incidence:** l'enveloppe de redistribution sera alors moindre pour certains CSE.

## CRÉDIT D'HEURES SYNDICALES

Les moyens accordés aux organisations syndicales pour fonctionner de manière optimale et défendre vos intérêts sont revus à la baisse avec un nombre d'heures diminué de 30% à compter de 2027.

## DROITS ET STATUTS

Iniquité de traitement et de certains droits entre les OETAM et les Cadres.

Les avancées

Les avancées

## RUPTURE DU CONTRAT

Majoration de 30% de l'indemnité de licenciement pour les salariés reconnus travailleurs handicapés.  
*Le + CFE-CGC*

## GRILLE DES SALAIRES

Indexation sur la grille des SMH.  
Revalorisation des seuils pour les emplois classés de D7 à E10  
*Le + CFE-CGC*

## PRIME D'ANCIENNETÉ

Ralliement pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté et plus jusqu'à leur 18ème année (18%).  
  
De même pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté qui percevront 2% dès 2025.

## FORFAIT JOURS

Possibilité de passage à un forfait à 210 jours au terme de 3 ans d'ancienneté pour les **nouveaux embauchés**.  
  
Maintien de la réversibilité chaque année pour les salariés présents à la date de signature de l'accord.  
*Le + CFE-CGC*  
  
Forfait annuel en jours à temps réduit à 70% possible.

## CRÉDIT D'HEURES

Expérimentation d'un crédit d'heures mensuelles pouvant aller jusqu'à 16h au lieu de 8h, afin de pallier à la réduction des heures supplémentaires.

## FACILITÉS D'HORAIRES

Facilités d'horaires accordées aux salariés accompagnant un proche en soins palliatifs.  
*Le + CFE-CGC*

## FERMETURE ESTIVALE DES ÉTABLISSEMENTS

info consultation locale sur le besoin de fermer le site durant l'été.

## SECRÉTAIRES

Secrétaires de CSE : Ils exerceraient leur activité à temps plein quel que soit l'effectif du site.  
*Le + CFE-CGC*

## MODULARITÉ

Suppression de la modularité et de la suppléance au profit de négociations locales en cas de besoin. A défaut, un examen pourrait donner lieu à la conclusion d'un accord au niveau central.

## FRAIS DE MISSION

Remboursement au choix, au forfait ou au réel, pour chaque mission.

## BUDGET DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

L'enveloppe de redistribution sera plus conséquente pour certains CSE.

## COMMISSIONS

Il serait possible de désigner un remplaçant dans toutes les commissions des CSE.  
  
Commission secours : possibilité de la mettre en place sur tout les sites. Sa vocation est de venir en aide aux personnels faisant face à des difficultés financières.

Compte-rendu en ligne



Réconcilions performance et bien-être au travail

OLIVIER TEISSEIRE 06 98 47 54 12  
JOSÉ BAPTISTA 06 47 13 18 44  
VÉRONIQUE BACHELET 06 16 42 63 49

SAMUEL MOINAUX 06 74 00 02 22  
CHRISTOPHE COMBE 06 61 94 87 82

J'adhère



## EVOLUTION D'ORGANISATION



Un directeur qui aurait un projet de modification de son organisation devrait - et non pourrait - associer ses équipes préalablement à la matérialisation du projet afin d'accompagner sa réflexion.

Le + CFE-CGC

## DEPLACEMENTS



En cas de déplacements des cadres lors d'un week-end, jours fériés ou jours de fermeture, 1 journée de récupération sera automatiquement prise en compte dans l'outil. L'accord de 2017 prévoyait une 1/2 journée et seulement sur demande.

Le + CFE-CGC

## RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT ET DU PARCOURS SYNDICAL



Intégration du mandat syndical dans le plan de charge pour faciliter l'organisation des équipes et la bonne tenue du mandat.

Le + CFE-CGC

## CHANGEMENT D'EMPLOI

2% d'augmentation de salaire y compris si changement vers classification inférieure.

## CHANGEMENT DE COTATION DANS L'EMPLOI



Augmentation de 3%, à minima, du salaire annuel brut en cas de changement de cotation (à la hausse).

Conservation du taux de RVI en cas de changement vers un emploi de cotation inférieure.

Le + CFE-CGC

## FIDELISATION

Alternance entre prime et augmentation de salaire comme suit :

- 5 ans dans l'emploi -> 2% salaire
- 8 ans dans l'emploi -> 2% prime
- 11 ans dans l'emploi -> 2% salaire
- 14 ans dans l'emploi -> 2% prime

## PASSAGE CADRE

Entre 3% et 6% à minima d'augmentation de salaire annuel de base avec prise en compte des heures supplémentaires plafonnées à 150 H.

## RECONNAISSANCE



- Spécialistes : Augmentation de 2% du salaire à la nomination et au renouvellement
- Expert OETAM : prime de 2% par an
- Expert cadre : +2 points de RVI

Le + CFE-CGC

## CONTRAT DE TRAVAIL

Pas de changement notable par rapport à l'accord actuel.

Application de la Convention Collective (ancienneté, période d'essai, clause de non concurrence, rupture ...)

## TEMPS DE REPOS

Garantie du respect des 11 heures de repos entre 2 séances de travail.

## COMPTE EPARGNE TEMPS ORDINAIRE ET SENIOR



Maintien des conditions actuelles malgré les fortes divergences de revendications

Le + CFE-CGC

## DÉPLACEMENTS



Conservation d'une journée de repos après 10 missions sur 12 mois

Le + CFE-CGC.

Tout au long de la négociation, la **CFE-CGC** a défendu les intérêts de l'ensemble des personnels OETAM et Cadres.

Plus que jamais, la **CFE-CGC** a constaté et prouvé qu'elle est la **seule organisation syndicale à réellement défendre les personnels encadrants et cadres.**

Alors, merci encore de votre confiance et rejoignez-nous !

Compte-rendu  
en ligne



Réconcilions performance et bien-être au travail

OLIVIER TEISSEIRE 06 98 47 54 12  
JOSÉ BAPTISTA 06 47 13 18 44  
VÉRONIQUE BACHELET 06 16 42 63 49

SAMUEL MOINAUX 06 74 00 02 22  
CHRISTOPHE COMBE 06 61 94 87 82

J'adhère

