

# Revendications – FO NAO 2018



## Augmentation générale des Salaires : **+2 %**

La NAO constitue un temps fort de la négociation dans l'entreprise. Elle pose de nombreuses questions (ouverture des négociations, composition de la délégation syndicale, issue des négociations...), d'autant plus que le législateur a introduit en 2015 des modifications notables qui fragilisent la NAO (regroupement des thèmes de NAO, possibilité d'adapter par accord collectif la périodicité de la négociation...).

La loi Travail et les ordonnances sont venues accentuer la faculté de déroger aux règles relatives à la NAO.

Pour la négociation sur les **salaires**, il est nécessaire que les négociateurs disposent de la moyenne des salaires par catégorie et par sexe, ainsi que de la mesure de dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie.

### **Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée**

- Salaires effectifs.
- Durée effective et organisation du temps de travail.
- Intéressement, participation, épargne salariale.
- Mise en œuvre de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre femmes et hommes.

*Selon l'INSEE, l'inflation est de +1,03 %. De plus, selon les cabinets spécialisés sur le sujet Aon Hewitt et Willis Towers Watson, les hausses de salaire devraient être de l'ordre de 2,3% à 2,4% en 2017.*

Après les prévisions d'Altedia, puis de Deloitte ou Altédia, ces dernières semaines, celles de Korn Ferry Hay Group Altédia ou celle de Guillaume le Nagard (Entreprise & Carrières): il est confirmé que le budget moyen des enveloppes d'augmentation en 2018 aurait dû s'établir à 1,8 % comme l'année précédente.

**L'augmentation des salaires à Auteuil a été de 0.4 % au 1<sup>er</sup> juillet 2017 ce qui représente peu pour les salariés.**

Au vu de l'absence d'augmentation des précédentes NAO, nous revendiquons la nécessité de reconnaître le travail des salariés, le syndicat FO réclame une augmentation générale des salaires de 2 % pour prendre en compte les différents paramètres dû à l'absence d'augmentation générale des années précédentes digne de ce nom sur 2016 et 2017.

**A croire que l'investissement, l'engagement  
et le professionnalisme des salariés ne suffisent plus !**

**FO revendique une prime pour rattrapage de la perte du pouvoir  
d'achat de 250 euros sur 2017/2016/2015**

## Rémunération des Cadres et fonction :

L'accord sur la négociation de la famille cadre ayant été une nouvelle fois repoussé, le syndicat FO souhaite que les cadres soient également soumis à la même augmentation que les salariés non cadre. SANS CONDITION DE MERITE.

Nous vous informons de l'obligation de vous mettre en conformité avec le forfait jours pour une meilleure reconnaissance du travail des cadres.

**Comment est analysée et régulée l'augmentation générale des salaires pour les cadres ?**

**Quels sont les critères qui définissent une augmentation ou pas du salaire ?**

**Quel est le budget qui sera alloué à l'augmentation des salaires ?**

Tous les thèmes de négociation ne se valent pas. Le thème des salaires est prioritaire.

Plus précisément, FO considère que les augmentations générales des salaires de base doivent être privilégiées. La négociation sur les dispositifs d'épargne salariale ne doit pas venir concurrencer la négociation sur les salaires.

**Dû à l'absence d'augmentation des précédentes NAO, nous revendiquons la nécessité de reconnaître le travail des salariés, le syndicat FO réclame une augmentation générale des salaires de + 2 % et doit prendre en compte les différents paramètres dû à l'absence ou peu d'augmentation générale.**

**Notre avis : FO dénonce la politique salariale qui favorise l'individualisation croissante des salaires, la course à la performance, et « la culture du résultat » qui dressent les salariés les uns contre les autres, qui dégradent les conditions de travail, et sont un frein à l'augmentation générale des salaires contrainte dans l'enveloppe budgétaire des entreprises.**

## **Prime d'internat basé sur 10 points indices**

Nous demandons qu'aux salariés travaillant en internat MECS soit versée une prime (suite à la suppression du volant d'heure, une augmentation de la charge de travail, une augmentation importante du nombre de week-end travaillé et de vacances scolaires). Cela se traduit donc par une augmentation importante de semaines travaillées pour les éducateurs en Mecs.

C'est également, un point partagé par les directeurs d'établissement qui demande une différence avec ceux qui travaillent de jour ou en IES, ayant moins de contraintes en soirée et durant les week-ends, vacances...

## **Mutuelle : Reprise par l'employeur de la CSG ...**

Une prise en charge de la mutuelle à 70 % par l'employeur pour une meilleure prise en charge des salariés et donc ainsi travailler sur l'augmentation des garanties par exemple un forfait bien être par salarié pour un montant de 150 euros par an.

## **Salarié à temps partiel et CDD: Employabilité des AES, FENC, Enseignant et cadres**

Nous constatons que dans les établissements des Apprentis d'Auteuil, beaucoup d'enseignants et AES ont des statuts précaires. Dans le cadre de la démarche GPEC (employabilité) nous demandons à ce que soit proposées **automatiquement à tous les salariés à temps partiel, une accessibilité à la formation**, une formation à la préparation aux concours dès lors qu'ils remplissent les critères d'inscription. Préalablement, une VAE (ou VAP) serait complémentaires pour remplir les conditions d'entrées en formation et donnerait des allègements de formations.

## **Egalité sur l'attribution de ticket restaurant**

Nous revendiquons l'égalité de traitement pour tous les salariés en respectant les critères d'attribution. Que soit faite une communication chaque année par la direction aux salariés au cours d'une Assemblée Générale.

## **SFT : Pour le 1<sup>er</sup> enfant passer de 2,29 € à 30 € par mois**

**Le supplément pour le premier enfant est minimal pour le salarié avec des démarches administratives pour moins de 30 euros par an.** En conséquence, et compte-tenu de la différence avec le supplément versé pour le second enfant, il nous paraît nécessaire d'augmenter pour que ce soit une aide réelle pour les salariés ayant un enfant à charge. Egalement de **Rétablir le SFT aux salariés cadres.**

## **Ressourcement :**

- Ouverture des jours de **ressourcement** aux salariés des **AES**
- Ouverture des jours de **ressourcement** aux salariés à **temps partiel**
- Ouverture des jours de **ressourcement** à la **famille péri-éducative**

Nous avons constaté une discrimination directe à l'égard des salariés à temps partiel et donc une majorité de femmes sur l'égalité de traitement concernant la **suppression des jours de ressourcement** lorsqu'un salarié passe de temps plein à temps partiel. Nous demandons la mise en place des jours de ressourcement quel que soit le temps travaillé à temps partiel ou à temps plein acté sur l'ancienneté.

Pour les salariés cadres, les conditions doivent être les mêmes que celle des salariés non cadre. Les mêmes remarques pour les salariés cadre à temps partiel, ce n'est pas parce que l'on est à temps partiel que l'on ne fait pas son travail et que l'on n'est pas investi.

Nous revendiquons toujours l'ouverture des jours de ressourcement à la Famille AES, soit 4 jours par an, acquisition de 1 jour tous les 3 ans.

Nous revendiquons l'ouverture également des jours de **ressourcement** à la **famille péri-éducative, soit 6 jours pour 15 ans d'ancienneté** qui n'est qu'une simple logique et faisant partie de la même famille de métier.

**Les salariés travaillent t'ils auprès des jeunes ou pas ?**

**PRIME : Reporter d'un mois le paiement de primes exigibles à la date de paiement du salaire n'est-il pas illicite.**

**Reporter d'un mois le paiement de primes de nuit, primes d'astreinte ou heures supplémentaires exigibles à la date de paiement du salaire est contraire à l'article L 3242-1 du Code du travail. Le paiement de la rémunération est en principe effectué une fois par mois (C. trav. art. L3242-1).**

**L'employeur ne peut pas différer le paiement au mois suivant de diverses primes, telles que primes de nuit, primes d'astreinte, primes de dimanche et jour férié, ou encore la rémunération des heures supplémentaires ou heures complémentaires.**

Nous vous demandons donc ainsi d'inclure tous les mois une prime globale (40 points d'indice) par mois pour les surveillants de nuit et de la maintenir en maladie comme le prévoit le code du travail. Il n'est pas normal de déduire la prime de nuit ou prime panier, sous prétexte que le salarié est malade. **Nous demandons également une meilleure reconnaissance de leur pénibilité par une journée de repos supplémentaire soit trois jours en contrepartie en repos pour les travailleurs de nuit après 10 ans d'ancienneté ou 40 ans. De donner 4 jours de repos en contrepartie pour 15 ans d'ancienneté ou 45 ans, de 5 jours pour 20 ans d'ancienneté ou 50 ans, de 6 jours pour 25 ans d'ancienneté après 60 ans.**

## **Attribution de la prime de transport :**

Il convient de généraliser cette prime à tous les salariés qui utilisent leur véhicule (motorisé ou non) pour se rendre au travail. Cette demande est en lien avec les salariés qui bénéficie du remboursement par l'employeur de la prise en charge obligatoire du coût de l'abonnement aux transports publics.

Cette prime de transport ne peut pas se cumuler avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Dans ce cas, il convient de réintégrer la prime transport dans la base de calcul, la déduction forfaitaire n'étant appliquée que par la suite.

En revanche, elle est cumulable avec le remboursement d'indemnités kilométriques lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel en raison d'une impossibilité d'utiliser les transports en commun.

Dans ce cas, le cumul des sommes versées (prime de transport + indemnités kilométriques) peut être exonéré de cotisations au-delà de 200 € par an, mais dans la limite des frais réellement engagés par le salarié pour ses trajets domicile habituel-lieu de travail.

L'employeur doit être en mesure de prouver la réalité des frais en produisant des justificatifs de la situation du salarié (moyen de transport utilisé et, le cas échéant sa puissance fiscale, distance séparant le domicile du lieu de travail, nombre de trajets mensuels).

**Le syndicat FO revendique une prime de transport d'un montant minimum de 400 euros.**

## **Don de jours et loi Salen... Décryptage et proposition.**

**Le don de jours de congé : Quand solidarité rime avec salarié...**

Un sondage réalisé en 2015 par le cabinet de recrutement spécialisé dans l'assistantat Office Team, montre que 62% des employés interrogés seraient prêts à donner un ou plusieurs jours de congé à une personne de leur entreprise. Mais si les intentions sont bonnes, les résultats indiquent également que ces salariés donneurs « sont encore mal accompagnés par leur Direction des Ressources Humaines pour aller jusqu'au bout de la démarche. De l'autre côté, ceux dans le besoin n'osent parfois pas en faire la demande ».

### **Que dit la loi ?**

Adoptée par l'Assemblée Nationale en 2012, cette proposition fut portée par le député UMP de la Loire Paul Salen. Il s'était mobilisé suite à un élan de solidarité des salariés de la société Badoit dans sa circonscription. Christian Germain, l'un des collaborateurs de l'entreprise, avait bénéficié de 170 jours de RTT cédés par ses collègues, avec l'accord de la direction, pour s'occuper de son fils Mathys atteint d'un cancer.

**On parle couramment de la Loi Salen mais en réalité il s'agit de la loi du 9 mai 2014 dite 'loi Mathys' qui prévoit qu'un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade. Ce don est anonyme et sans contrepartie pour éviter toute pression, et permet à son bénéficiaire d'être rémunéré pendant son absence. Cette loi a été étendue au secteur public par un décret paru le 29 mai 2015 au Journal officiel.**

Cependant, elle fixe des limites, en effet, le don peut porter sur les jours de repos compensateurs accordés aux salariés dont la durée hebdomadaire de travail dépasse 35 heures par semaine et elle impose aussi de laisser à ces salariés au moins quatre semaines de congés payés. Ces jours donnés peuvent aussi provenir d'un compte épargne temps (CET) (*source Editions Tissot*).

Le salarié souhaitant faire un don en fait la demande à l'employeur. L'accord de l'employeur est indispensable.

Toujours dans le cadre de la loi, un salarié peut être bénéficiaire s'il assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, et que son état nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Ce salarié doit alors faire une demande à son employeur et justifier d'un certificat médical détaillé, établi par le médecin chargé de suivre l'enfant qui atteste de la particulière gravité de la situation.

L'absence du parent est alors assimilée à une période de travail effectif et il conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

### **Et dans l'entreprise, comment ça marche ?**

Les jours donnés sont placés sur un fonds de solidarité qui dans la plupart des accords, est abondé par l'entreprise. Pour exemple, la Lyonnaise des Eaux y a versé 30 jours au démarrage, Casino et PSA 100 jours, et Réunica abonde de 25 % les jours placés sur le fonds.

**FO demande logiquement un abondement de l'employeur car la solidarité doit être partagée par tous; c'est d'autant plus vrai pour une entreprise comme la nôtre dite d'économie sociale.**

Certaines entreprises ont réfléchi à des modalités de demande de congé permettant de préserver l'anonymat du bénéficiaire, en traitant les demandes avec une assistance sociale en lien avec le médecin du travail. Dans d'autres entreprises, la demande passe par le responsable hiérarchique ou la filière RH.

Coté chiffres, la durée maximale du congé par dons de jours va de 12 jours à Casino en passant par 19 jours à Arkéa, 30 à la Lyonnaise des eaux et 60 à Total.

Comment faire? Une campagne d'appel aux dons peut être organisée chaque année à la même période, comme à Arkéa, ou au coup par coup quand une situation le nécessite, comme prévu par Total. A Réunica, une seule campagne a été organisée fin 2012 : « Nous avons récolté 152 jours, dont 78 ont été alloués à trois salariés, précise le DRH adjoint. Nous allons attendre que les 74 jours restants soient utilisés avant d'organiser une nouvelle campagne. ».

**FO propose d'aller plus loin en demandant à l'employeur de pouvoir rappeler en fin d'année et aux salariés qui n'ont pu solder leur jours de congés et RTT d'alimenter le fonds de solidarité.**

Nous venons de le voir, la situation ouvrant droit à congés par dons de jours est, de par la loi, la maladie grave d'un enfant, mais plusieurs entreprises l'ont étendue à celle d'un conjoint comme l'entreprise « Total » ou d'un parent pour « Casino ». Cela n'est envisageable que si l'employeur est d'accord.

**C'est pourquoi FO souhaite étendre le dispositif aux conjoints mais également aux ascendants, pouvant eux aussi être touchés par une grave maladie.**

### **DON DE JOURS...**

- Etendre la possibilité de bénéficier de dons de jours aux salariés dont l'ascendant ou le conjoint est gravement malade ou en fin de vie.
- Permettre d'alimenter le fond de solidarité par les jours de RTT non pris et perdus au 31 décembre.
- Campagne de rappel à tous les salariés et en fin d'année (*par exemple vers le 10 décembre*) de leur possibilité d'alimenter le fond de solidarité.
- Abondement de l'employeur (un jour abondé pour chaque jour versé) au fond de solidarité.

**LAURENT DANIEL**

*Délégation FO Apprentis Auteuil*