**État des lieux des négociations à l’AHS FC… insupportable !!**

 Avec l’évolution législative, l’employeur est tenu d’engager des négociations, dites NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) et QVT (Qualité de Vie au Travail)..

Autant dire qu’à l’AHS FC, le DG entend par ces cycles de négociations se conformer au minima à la règle pour .. négocier du vide ou presque !

Les séances de négociations s’articulent autour des revendications des Organisations Syndicales (OS, 3 à l’AHS FC) et des propositions de l’employeur.

Pour la CGT, la négociation c’est aller au devant de l’employeur pour porter des revendications qui améliorent les conditions de travail des salariés, à la fois personnes et professionnels, à partir de leurs aspirations et de leurs intérêts.

l’année dernière COVID oblige, la CGT, dans une posture combative et constructive a tenu à participer aux négociations concernant la prime dite COVID et nous avons évité l’usine à gaz déplorable, sans pour autant parvenir à un accord satisfaisant.

Responsables, nous avons cependant signé.

Cette année 2021, avec une négociation concernant la révision de l’accord de fonctionnement du CSE, s’achève également un cycle QVT et s’engage un nouveau cycle NAO.

Ça fait de nombreuses séances mais pas ou peu de résultats !

Ici, l’idée c’est de faire le point…

Concernant la révision de l’accord CSE, l’employeur, en opposition au bilan des élus, et revendications des OS, et conformes pourtant à des pratiques communes, s’est refusé à modifier l’architecture de l’accord, ce qui aurait permis de faciliter et favoriser le fonctionnement du CSE.

Il préfère un CSE chambre d’enregistrement plutôt qu’un CSE constructif, qui interpelle et assume ses missions, consultations sur les projets, sur la politique sociale, formation, la situation économique et financière, les questions de santé sécurité et conditions de travail…

**Les délégués CGT ont porté les revendications, en lien avec l’activité du CSE.**

Nous avons empêché le pire et gagner quelques éléments, mais cela ne pouvait être satisfaisant, ni même encourageant. Nous ne pouvons pas signer.

Nous avons tenu jusqu’au bout à nous inscrire dans les négociations, à les animer, les porter, y compris pour de permettre de préserver au mieux l’équilibre, alors que les 2 autres OS allaient signer.

 **Concernant la QVT,** les revendications portaient principalement pour la CGT sur l’enjeu d’améliorer l’articulation vie professionnelle/ vie personnelle et familiale, le droit d’expression, les moyens des représentants du personnel et le soutien à la vie professionnel, transport, repas.

Nous avons convenu de travailler le plus en possible en intersyndicale et c’est la la CGT qui porte cette démarche.

Les revendications avaient été exposées en commun.

J’en fait état mais déjà je risque à dire que le travail reste devant nous…

**Revendications des OS concernant l’organisation du travail, organisation des plannings, prise en compte de la vie de famille, des horaires des transports en commun.**

**La prise en compte des congés des conjoints et de la situation parentale et anticipation, délais de prévenance, soutien aux aidants...**

**Droit à la déconnexion...**

**Favorisation de l’articulation vie privé, familiale et professionnelle, octroi de congés exceptionnels enfant malade**

**Revendications de la construction d’un plan d’aide aux transports : au-delà du ticket mobilité, sécurisation parkings vélo sur les établissements, mise en place du forfait mobilité durable, de la prime vélo et de la prime carburant.**

**Droit social et expression des salariés : installation d’intranet et lien syndical, demande de locaux syndicaux accessibles et respect de la réglementation (local CSE, moyens…), heures information syndicale, droit d’expression des salariés..**

**L’employeur s’est pour l’instant contenté de proposer un projet d’accord télétravail et la rédaction d’une charte concernant la déconnexion…**

**Les autres revendications restent sans réponse ou ne sont pas prises en compte.**

 **Concernant la NAO, j’ai pour la CGT renouvelé les revendications concernant les salaires, un élément essentiel de reconnaissance et de réponse aux besoins des salariés** mais aussi permettant , pour reprendre les termes patronaux, de fidéliser les collaborateurs et soutenir l’attractivité.. mais le DG balaye et renvoie aux négociations nationales, avec NEXEM (organisation représentative des employeurs de la CCNT 66).. alors qu’il est délégué régional NEXEM sur la Bourgogne Franche Comté.. mais chut, silence…

**Notre revendication est l’augmentation de 300 € net pour chacune et chacun des salariés, prenant en compte l’intégration immédiate des 183€ dits « segur »**

**Pour la CGT, l’augmentation salariale des bas salaires s’impose prioritairement.**

Dans notre association, 206 salariés, plus d’1/5 sont en dessous du coefficient 400 !!

**Avec les augmentations salariales, c’est pour la CGT l’ensemble des conquis sociaux qu’il est nécessaire de valoriser et de tirer vers le haut !!**

**Nous demandons l’extension des CT au secteur adulte et l’extension du nombre de Congés Trimestriels pour les services généraux administratifs, techniques et pour l’ensemble des salariés.**

**Je reprends et porte la revendication de l’octroi de congés exceptionnels enfant malade, mais aussi la proposition de travailler sur un nouveau plan dit « senor » pour permettre des départs anticipés mais aussi celle de la mise en place de tickets resto et de l’augmentation de la part employeur sur la mutuelle…**

Le DG s’assoit sur ces revendications et se contente de proposer, suite à la demande formulée en CSE la veille, la mise en place d’une prime PEPA (Prime Exceptionnelle Pouvoir d’Achat, défiscalisée) mais à hauteur max de 100€ et degressive en fonction de différents critères.. insupportable !!

Les OS ont demandé une suspension de séance.

Au retour le minimum commun était de ne pas négocier un dispositif en deçà de 300€ net et doublé pour les bas salaires..

Pour la CGT, il s’agit de faire simple pour ce dispositif supplémentaire, toutes et tous le même montant et surtout cette prime ne peut surseoir aux exigences salariales.

Le DG doit redire sa position para rapport à cette exigence.

**Très sincèrement, très réellement, il est indispensable de se faire entendre.**

**Des moyens budgétaires existent et surtout l’augmentation des salaires ne peut plus attendre !!!**