

Négociations Annuelles Obligatoires

Liste des revendications que la CGT défendra dès le 5 mars 2024

Chaque revendication a été construite en prenant en compte 3 éléments que nous avons minutieusement travaillés pour élaborer des demandes correspondantes aux :

- > **Exigences débattues en AG, celles de la galette des droits notamment.**
- > **Informations que nous avons en siégeant au conseil d'administration.**
- > **Décisions gouvernementales qui s'appliquent à tous les OPH.**

Si ce travail a pour objectif d'obtenir la satisfaction des revendications récoltées auprès des salarié-es, il prend en compte également les impératifs légaux édictés en CA et les lois scélérates qui en sont la matrice et que le gouvernement nous impose. L'étude de ces 3 éléments nous amène à élaborer des revendications dont le but est :

- ➔ D'améliorer votre vie au quotidien (salaire, bien être, santé et condition de travail...)
- ➔ De rappeler nos demandes d'abolition de mesures comme la loi des 1607 heures, ce qui revient à travailler plus pour gagner moins (et donc à rogner encore plus sur tous nos acquis sociaux).

Cela nous amène à faire des propositions permettant de contourner ces lois et de rendre possibles et gagnables vos revendications. Si sur ce dernier point, nous notons des différences d'approche entre les organisations syndicales, nous nous réjouissons d'être à l'unisson sur la partie plus locale des revendications.

C'est en partie à vous que nous le devons, à votre présence, à vos avis donnés en AG et à la richesse de nos échanges. Ils vont nous permettre de négocier en étant au plus près de vos attentes.

Nous programmons donc une nouvelle AG en avril qui vous informera des avancées obtenues. Elle sera bien entendu ouverte à toutes et tous, **pour permettre de favoriser l'unité syndicale et de faire bouger, comme toujours, le rapport de force en votre faveur.**

D'ores et déjà il ressort que le pouvoir d'achat et la souffrance au travail arrivent en tête de toutes vos préoccupations.

Nous aurons donc à cœur de gagner du pouvoir d'achat et d'améliorer les conditions de vie au travail, en faisant valoir :

- que l'inflation continue de monter.
- que la fusion a dégradé et déshumanisé les relations au travail.

Vous pouvez compter sur la CGT, votre parole sera entendue, vos revendications défendues.

Nous demandons donc :

1- Une augmentation généralisée des salaires de 5% pour tout le personnel indexé sur l'inflation et une même augmentation du régime indemnitaire (IFSE et/ou CIA) pour les fonctionnaires. Ce n'est qu'une mesure de rattrapage ! Pour les années suivantes, nous proposons d'inscrire cette augmentation générale au taux de l'inflation, conformément à la demande CGT de remettre en place l'échelle des salaires, et de les indexer sur le coût de la vie.

Relevé taux d'inflation Insee
+ 4,9 % pour 2023
+ 10,2 % sur l'alimentaire
+ 16,1 % sur l'électricité
+ 10% sur le gaz.

2- A cette augmentation doit s'ajouter **une prime exceptionnelle de 500 €** pour les personnels administratifs et techniques au titre des nombreuses difficultés rencontrées lors de la fusion et de leur investissement et pour les fonctionnaires, **le versement de la prime pouvoir d'achat exceptionnelle** selon le barème de rémunération des décrets des 31 juillet et 31 octobre 2023. Une mesure qui - tout en masquant la faible augmentation du point d'indice qu'il faut **augmenter à 6 euros** - permet une amélioration immédiate du pouvoir d'achat.

3- La CGT rappelle sa revendication de diminution du temps de travail sans perte de salaire, avec la semaine de 4 jours n'excédant pas 8h/jour, soit 32h/semaine que nous opposons aux 1607h avec embauche de personnel pour compenser les heures non travaillées.

Nous proposons une discussion sur cette semaine de 4 jours tendant à aller vers les 32h payées 37,5h et l'étude des points suivants :

- L'augmentation des chèques déjeuner à 12 € avec une prise en charge de 60% pour l'employeur, conformément au plafond de l'URSSAF 2024, (**répartition 60% employeur / 40% salariés, soit 7,18€ / 4,82 €**)
- L'augmentation des titres de transport avec une prise en charge de l'employeur de **75 %** comme cela est rendu possible pour les fonctionnaires, et comme cela est pratiqué dans de nombreuses entreprises qui se veulent attractives.
- Mise en place d'une **indemnité carburant** pour ceux qui sont dans l'obligation d'utiliser leur véhicule (voiture ou 2 roues)
- Mise en place d'un forfait mobilité durable (FMD), à savoir prise en charge par l'employeur des trajets à vélo domicile/travail. Le montant de cette allocation s'élève à 700 euros par an (800€ si cumulé avec un autre mode de transport). Celle-ci est exonérée d'impôt et de cotisation sociale
- Revalorisation forfait télétravail **10€ au lieu de 2,50€** actuellement + 2 jours de TT réguliers au lieu de 1 actuellement
- **Forfait cadre** : mise en place d'une clause de revoyure visant à : faire le point sur l'application de ce forfait, (nombre d'avenants signés ? respect du plafond annuel maximum de 208 jours travaillés ? articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié ?). Voir l'élargissement possible pour l'ensemble des cadres désirant bénéficier de ce forfait. Chaque demande devra être étudiée au cas par cas et sur demande de l'intéressé, discutée avec la direction en présence des représentants syndicaux.
- **Prime de compensation ou de remplacement** en cas d'absence d'un salarié au-delà du 10^{ème} jour d'arrêt maladie pour le salarié qui sera amené à le remplacer durant cette période.
- Instauration d'une prime de partage de la valeur (PPV)
- Remise en place d'un jour de RTT pour la journée de solidarité
- Augmentation de plafond des jours du CET à 15 jours
- Revalorisation des Activités Sociales et Culturelles (ASC) à 1,5% de la masse salariale après que la CGT a obtenu 1,3% lors de l'accord d'harmonisation.
- Ouverture d'une négociation pour un accord d'entreprise sur les conséquences de la nouvelle convention collective à la suite de la fusion OPH/COOP HLM (définition des évolutions dans les métiers et règles d'augmentation salariale, garantie salariale en cas de changement de classe d'emploi...)
- Suppression de la journée de carence, une mesure injuste appliquée aux fonctionnaires
- Mise en place d'un congé menstruel de 2 jours/mois au titre de l'endométriose
- Remise en place d'un congé de naissance de **2 semaines pour les mères** et mise en place d'un congé de **1 semaine pour les pères**
- Pour les salariés effectuant plus de 4 semaines d'astreintes cumulés sur 2 mois, 1 jour de congé supplémentaire
- **Application de toutes ces mesures à la fin des NAO et avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024 pour les primes et les augmentations de salaires.**

J'adhère à la CGT

Nom : Prénom :
Adresse :
CP : Ville :
Tél : Courriel :

À remettre à un.e syndiqué.e CGT de votre connaissance