



NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE : REVENDEICATIONS 2024



*« Soyez réaliste, demandez l'impossible »
Ernesto Che Guevara*

PREAMBULE

Chaque année l'augmentation légale du SMIC (creuse encore plus le fossé avec les plus bas indices ...) fait passer en dessous de celui-ci les plus bas indices des conventions collectives appliquées à APF Fh.

Pour rappel plus de 6000 salariés ont un salaire de base en dessous du SMIC, soit plus d'un tiers des effectifs d'APF Fh.

Comment peut-on alors dire aujourd'hui qu'APF Fh est une **association responsable solidaire engagée dans la société** ?

Les trois premiers métiers de la grille des territoires sont eux aussi en dessous du SMIC, aucune règle de passage de niveau n'existe et les salariés n'ont aucune évolution depuis 2016.

En 2024 une dégradation des conditions de travail est encore à prévoir, avec des taux record d'absentéisme dans les établissements et le non-remplacement des personnels malades impactant encore plus les conditions de santé et de sécurité des salariés en poste. Le nombre remarquable de CDD ou d'intérimaires de postes vacants dans nos établissements impacte aussi directement la qualité de l'accompagnement de nos usagers. Le recours à l'intérim et ou le non-remplacement fragilise encore plus les conditions de travail des salariés encore en poste.

La réforme de la retraite a fait reculer l'âge de départ et baisser le niveau des pensions. Ceci va encore fortement impacter les salariés d'APF Fh. Alors que les salariés les plus âgés finiront leur carrière à APF Fh, quel sera la perspective d'un accompagnant en foyer à 64 ans ou plus ?

Encore trop de salariés dans notre secteur ne bénéficient pas de la prime Laforcade (personnel administratif et logistique), voir dans certain cas les agents de soins qui pourraient en bénéficier ne l'ont pas du fait d'une interprétation de la directive patronale des directions d'établissements.

Alors que l'on nous annonce des résultats 2023 catastrophique à APF Fh, nous ne pouvons-nous contenter de cela.

Chaque jour les salariés d'APF Fh voient leur pouvoir d'achat diminuer et en parallèle de cela leurs conditions de travail se dégrade allant même jusqu'à pour certain dégrader leur santé et leur sécurité.

Nous exigeons que notre employeur prenne toutes les mesures urgentes permettant dans le cadre de cette NAO de permettre à nos collègues de vivre dignement sans que leur santé ne continue à se dégrader. Plein de mesures non couteuses peuvent être prise, il est urgent de réagir et d'agir.

Pour tous les salariés de l'APF

- Maintien du salaire pendant le mois d'inaptitude même pour cause professionnelle.
- Mise en place d'une prime PPV pour tous les salariés ayant un salaire de base inférieur à 2.500 €.

- **Formation :**

Prise en compte en cas d'utilisation du CPF des 100,00 €

Accès à une formation qualifiante financée par l'APF Fh pour tout salarié(e) justifiant d'au moins 5 ans d'ancienneté à APF Fh qui en fait la demande en mettant en place un mode de co-financement.

Pour les travailleurs de nuit : ne pas leur demander de compensation de temps quand ils partent en formation.

- **Promotion :**

Maintien dans le nouveau métier du taux d'ancienneté atteint dans l'ancien métier, ce qui permettrait une harmonisation avec les autres conventions de d'APF Fh.

- **Prime de transport :**

- Paiement d'une prime de transport d'un montant équivalent à la moitié de la prise en charge d'un abonnement de transport collectif du trajet domicile/travail pour tous les salariés dont l'horaire de travail ou la situation physique ne permet pas l'utilisation des transports en communs ou ayant l'obligation d'utiliser un véhicule personnel dans le cadre professionnel.
- Paiement d'une prime de transport pour les salariés en situation de handicap utilisateur d'un service de transport à la demande spécialisé qui n'a pas d'abonnement mensuel.
- Prise en charge à 100% des abonnements de transport pour les personnes l'utilisant dans leur déplacement professionnel.

- **Conseil d'administration :**

Mise en place au sein du Conseil d'Administration de l'APF Fh d'un collège de représentants des salariés.

- **Évolution de l'ancienneté :**

2% du salaire brut par année d'ancienneté.

- Possibilité de baisser son temps de travail avec maintien du niveau des cotisations sur la base du temps de travail avant réduction pour les salariés seniors dès 55 ans.

- **Réduction temps de travail à partir de 55 ans :**

Réduction d'une heure par jour de travail sans perte de salaire pour les salariés de 55 ans et plus dont le métier est défini comme soumis un risque de pénibilité dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

- **Congé pour événements familiaux :**

Sans condition d'ancienneté :

- pacs/mariage du salarié : 7 jours ouvrables
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables
- décès du conjoint, d'un partenaire d'un Pacs : 10 jours ouvrables
- décès d'un enfant : 12 jours ouvrables
- décès du père, de la mère : 5 jours ouvrables
- décès des beaux-parents (décès d'un parent du conjoint ou partenaire lié par un PACS ou décès d'un conjoint du parent) : 5 jours ouvrables
- décès du frère, de la sœur : 5 jours ouvrables
- décès des grands-parents : 3 jours ouvrables
- décès des petits-enfants : 10 jour ouvrable
- mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une Belle-sœur : 3 jours ouvrables.
- mariage du père ou de la mère : 3 jours ouvrable.
- décès d'un gendre ou d'une belle-fille : 5 jours ouvrables.

1 jour supplémentaire si l'événement à lieu à plus de 300 km du domicile

2 jour supplémentaire si l'événement à lieu à plus de 600 km du domicile

- **Congés d'ancienneté :**

- 5 ans d'ancienneté = 1 jour
- 10 ans d'ancienneté = 2 jours
- 15 ans d'ancienneté = 3 jours
- 20 ans d'ancienneté = 4 jours
- 25 ans d'ancienneté = 5 jours
- 30 ans d'ancienneté = 6 jours

- Porter l'indemnité forfait mobilité durable à 700 € par an.

- Dans les DOM revalorisation de la prime vie chère.

- Intégrer en temps de travail effectif le temps que chaque salarié doit passer pour pouvoir consulter les outils de communications (Intranet, Boîte à outils du salarié, etc...).
- Intégrer les salariés sous structures ne relevant des ESMS alors qu'ils ont un rôle d'ESMS (Service emploi conseil, etc): Leur appliquer la CCN 51.
- Pour les services mandataire nous demandons une grille de salaire avec des métiers identifiés.

Pour les EA

- **Revoir les cotations des fiches d'emplois dans les EA suite à la nouvelle convention de la métallurgie :**
 - Évolution des cotations (Groupe et Classe d'emploi) afin de faire disparaître les indemnités différentielles du salaire de base et de la prime d'ancienneté.
 - Changer les indemnités différentielles fondantes (salaire de base et prime d'ancienneté) en fixes.
- Que l'indemnité GICR ne soit pas fondante.
- Avoir connaissance des cotations APF Fh par fiche métier.
- Remplacement de l'évolution de carrière actuelle limitée à 15 ans par une évolution de 2% annuelle.
- Calcul de l'ancienneté sur le salaire brut et non sur le minimal hiérarchique.
- Mise en place d'un 13ème mois de salaire pour tous les salariés.
- Mettre en place d'une prime panier pour les personnels mis à disposition ou travaillant en dehors de son établissement.
- Mettre en place une commission de suivi sur les conditions d'emplois dans les EA.
- Enveloppe spécifique formation type 500.000,00 pour les EA.

Pour les Territoires

- **Une meilleure classification des postes en fonction des tâches de travail**
Pour ce faire nous proposons la méthode suivante :
 - Évaluation des tâches spécifiques
 - Équité et transparence
 - Réduction des écarts salariaux injustifiés
 - Amélioration de la gestion des ressources humaines
- **Augmentation de salaire pour les personnes ayant un point en dessous du SMIC (3 postes)**
 - Augmentation des salaires en dessous du SMIC
 - Maintien de la prime d'ancienneté en cas de promotion
- **Une plus grande variété d'échelons et une montée au cours de la carrière**
 - Variété d'échelons salariaux
 - Progression régulière des échelons
- Un plan de formation qui ne soit pas uniquement basé sur des formations collectives chez APF Formation.
- Progression d'ancienneté 2% par an.

Pour le Siège National

- Mise en place d'une grille de classification pour les salariés du siège et du service informatique.
- Recensement des différents métiers.
- Constitution de fiches de poste afin de faire disparaître les disparités de salaires entre les salariés qui sont sur des fonctions identiques.

Pour le secteur siège national et les territoires : nous demandons une échelle des salaires plafonnée de 1 à 5. Nous demandons que l'économie réalisée sur ce plafond soit chiffrée et nous soit communiquée. Nous demandons que cette économie soit ensuite affectée à la réévaluation des salaires les plus bas.

Pour les salariés des établissements sous CCN51

- Prime exceptionnelle pour tous les salariés ne bénéficiant pas du Ségur d'un montant de 2.196 € net.
- Pour tous les AMP, AVS, AES qui sont amenés à avoir des glissements de tâches allant vers des actes de soin relevant de la fonction d'aide-soignant, nous demandons l'attribution d'une prime de 25 points.
- Que tous les salariés titulaires d'un diplôme d'Aide-Soignant soient rémunérés comme Aide-Soignant.
- Report des CT au-delà du trimestre d'acquisition en cas d'impossibilité du salarié de les prendre du fait de son absence pour maladie ou formation.
- Congés Trimestriels pour tous les salariés dans les ESMS et des CGM.
- Reprise de l'ancienneté à 100% pour les salariés déjà présents à APF Fh.
- **Prime d'ancienneté :**
2% du salaire brut par année d'ancienneté.
- Remboursement du taxi pour les salariés qui n'ont pas de transport collectif le 1^{er} mai.
- Mise en place d'une politique de remplacement APF Fh, pour assurer le remplacement des absences dès le 1^{er} jour.
- **Indemnité de départ en retraite :**
Montant compris entre 1 et 7 mois sur les bases suivantes :
 - de 10 à 15 ans d'ancienneté, 3 mois de salaire
 - de 16 à 19 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire
 - de 20 à 22 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire
 - de 23 à 25 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire
 - de 26 à 29 ans d'ancienneté : 7 mois de salaire
 - plus de 29 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire
- **Prime de nuit :**
Revalorisation de la prime de nuit : majoration à 100% des heures travaillées la nuit (entre 21h et 6 heures travail de nuit définit par la CCN51)
- Revalorisation de la prime de week-end et jours fériés
- Prise en charges de l'ensemble des frais de déplacements qu'elle que soit la durée de l'intervention au domicile de l'utilisateur.

- Temps de déplacement pour se rendre du domicile du salarié chez le premier usager et dernier usager comptabilisé à 100% en temps de travail.
- Prise en charge à 100% du surcoût de l'assurance pro que doit souscrire chaque année le salarié qui utilise son véhicule personnel à titre professionnel.
- Intégrer sur le temps de travail effectif le temps passé à faire chaque mois sa note de frais kilométrique.

- **Rémunération des Jours fériés et des dimanches :**

Majoration des heures travaillées les dimanches et jours fériés à hauteur de 100%.

- Attribution d'une prime 25 points pour les secrétaires impactées par une surcharge de travail du fait la création des CGM.
- Arrêt de la surcharge de travail dans le cadre des missions relais GAP et GAC.

L'ensemble des mesures demandées par la CGT APF Fh ont pour but de rendre notre secteur attractif.

Pour les salariés d'APF Fh ce serait une juste reconnaissance de leur investissement au quotidien.

Et Au travers de cette reconnaissance des professionnels, un gage de qualité dans l'accompagnement des usagers reconnue par les pouvoirs publics.