



Participation exceptionnelle du nouveau président de la FHP, Mr Lamine GHARBI, qui réaffirme sa volonté de ne pas dénoncer la convention collective mais de la faire évoluer. Il rappelle qu'il est à la tête d'un groupe indépendant et qu'il fait du domaine social l'une de ses priorités. Il restera très attentif au suivi des travaux de la Commission Paritaire et sera très réactif. Il rappelle aussi la situation économique du secteur, mais il tient à préciser qu'il existe des marges de manœuvre et qu'il souhaite les trouver avec l'ensemble des partenaires sociaux.

Il souhaite resserrer les liens avec le SYNERPA face aux menaces à venir.

La CGT demande à ce qu'un point soit fait sur les moyens alloués aux négociateurs, car différentes règles selon les employeurs sont appliquées à ce jour.

La FHP précise que ce point sera débattu en CA du Fongesmes et sera mis à l'ordre du jour de la CMP de septembre.

Lecture de la déclaration liminaire CGT (ci jointe).

La FHP réaffirme sa proposition de salaire annualisé et nous propose une grille unique de classification avec 3 niveaux d'évolution par catégorie, avec une ancienneté par palier de 3 à 4 ans jusqu'à 43 ans.

La CGT, ainsi qu'une très large majorité des syndicats, réaffirme le maintien de la valeur du point basé sur des coefficients pour le calcul des salaires et rejette la proposition de salaire annualisé.

La FHP demande une suspension de séance.

La FHP indique qu'elle a bien entendu les OS sur leur attachement à la valeur du point et s'engage à revoir, au niveau de son instance, sa proposition de grille. Une nouvelle proposition sera donnée lors de la prochaine CMP de septembre.

La FHP rappelle les 5 points à traiter aujourd'hui :

- Définition du salaire annuel
- Point sur la liste des emplois
- Conditions de changement de niveau (Niveaux 1-3)
- Réflexion sur les indemnités de sujétion
- Planning des négociations

La FHP fait lecture de sa définition du salaire annuel qui comprend toutes les rémunérations sauf :

- Le remboursement des frais professionnels.
- Les heures supplémentaires et complémentaires ainsi que leur majoration.
- La contrepartie du temps d'habillage et de déshabillage.
- Les indemnités de sujétion spéciale (astreintes, nuits, JF, Dimanche...)
- L'intéressement, la participation et PEE ainsi que les produits financiers du compte épargne temps.

La FHP précise que, dans le cadre d'un salaire annualisé, une régularisation en fin d'année interviendra suite à la comparaison entre le salaire réel et le nouveau salaire annuel conventionnel. Elle rappelle que, si le salaire réel est supérieur au salaire annualisé conventionnel, il n'y aura pas de régularisation.

La FHP fait le constat qu'il y a actuellement des emplois qui ont été oubliés et d'autres qui sont mal positionnés dans la grille.

La FHP souhaite mettre en place des conditions de changement de niveau basées sur la validation de 2 critères sur 3 pour le passage du niveau 1 au niveau 2, puis la validation de 2 critères pour le passage du niveau 2 au niveau 3, en précisant que l'ancienneté dans l'entreprise doit être prise en compte afin de fidéliser le personnel.

L'ensemble des OS rejette le principe de plusieurs critères qui sont dépendants en partie du bon vouloir de l'employeur et demande à ce que l'ancienneté soit le seul critère permettant le changement de niveau.

La FHP invite les OS à réfléchir sur des propositions sur la base de calcul des indemnités de sujétion au vu de la mise en place d'un salaire annualisé.

La CGT réaffirme son attachement au maintien de la valeur du point et demande l'application des mêmes règles de calcul qu'aujourd'hui en réclamant une augmentation de la majoration des indemnités de sujétion.

La CGT fait lecture d'un projet de classification basé sur la valeur du point qui intègre les éléments suivants :

- Aucun coefficient en dessous du SMIC.
- Revalorisation immédiate de la valeur du point à 7,07€
- Un premier coefficient à 205.
- Repositionnement des emplois dans le respect de la loi de 1983.
- Mise en place d'une grille commune et unique pour l'ensemble des salariés.
- Mise en place d'une prime d'ancienneté avec une progression de 1% du salaire par an et ce jusqu'au départ à la retraite.
- Mise en place d'un 13ème mois en remplacement de la RAG

Dans le cadre de la réforme de la classification des emplois, la CGT demande la mise en place d'un protocole de fonctionnement d'un groupe paritaire ayant pour objectif :

- Finaliser qualitativement l'état des lieux des métiers existants et l'identification des nouveaux emplois à travers la mise en place de fiches métiers selon un modèle commun et définit.
- Construire une méthode d'évaluation des critères classants.
- Évaluer les emplois préalablement décrits.
- Déterminer les modalités d'application de la méthode.

La CGT précise que, pour mener à bien ce dossier, il est indispensable de se faire assister par des consultants indépendants hautement qualifiés afin d'aboutir à une nouvelle classification conforme à la législation et aux attentes des salariés.

La CFDT fait une proposition d'une grille de salaire basée sur l'indexation du SMIC avec une augmentation annuelle (ancienneté) de 2 points.

Le Ministère intervient et tient à préciser que l'indexation des salaires sur le SMIC n'est pas légale.

FO précise qu'elle a travaillé sur l'évolution de la grille avec une référence à la valeur du point qui sera communiquée prochainement.

Lors de la Commission Paritaire du 10 juillet 2014, 3 organisations syndicales ont rejoint les revendications syndicales de la CGT, à savoir une augmentation immédiate de la valeur du point et le maintien de celui-ci dans le cadre du calcul des salaires.

De plus tous les syndicats ont rejeté la demande des employeurs qui réclamaient la suppression de la récupération des JF obtenus lors des jours de repos.

La FHP a soumis à signature l'accord intergénérationnel qui a été rejeté par les 3 premières organisations syndicales (CGT, CFDT et FO ayant pour audience plus de 70%), invalidant de fait son application.

La prochaine commission FHP est prévue le 17 septembre 2014.