



## Compte-rendu de la Commission Paritaire de Négociation Croix Rouge Française du 14 novembre 2017

- Poursuite des négociations 2<sup>ème</sup> bloc : QVT – égalité professionnelle :
  - Finalisation du projet d'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

Finalelement les propositions de la direction concernant les absences pour enfant malade sont les suivantes :

« En cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 17 ans, et sur justification médicale, le salarié peut bénéficier d'un congé rémunéré de :

- 6 jours de travail par enfant et par an pour les enfants de moins de 6 ans,
- 4 jours de travail par enfant et par an pour les enfants de 6 ans à 11 ans inclus,
- 3 jours de travail par enfant et par an pour les enfants de 12 ans à 16 ans inclus.

En cas de maladie d'un enfant handicapé de plus de 12 ans, reconnue comme telle par la législation sociale, le salarié bénéficie d'un congé rémunéré de 4 jours de travail par enfant et par an.

*Dans la même année civile, le congé rémunéré ainsi défini peut-être reporté sur un autre enfant. »*

Attention ces mesures au cas où l'accord serait signé seraient valables uniquement pendant 3 ans. A l'issue de ces 3 années, nous retomberions dans les dispositions de la convention collective CRf.

La proposition de la CGT (6 jours par enfant et par an pour les enfants de moins de 6 ans, 5 pour les enfants de 6 à 11 ans et 4 de 12 à 16 ans) n'a pas été retenue par la direction.

En revanche, la CGT a fait rectifier l'oubli des enfants handicapés de 12 ans et plus (4 jours) soit un alignement sur les dispositions conventionnelles CRf actuelles.

La CGT a obtenu le maintien de salaire pendant le congé maternité pour les salariées ayant moins d'un an d'ancienneté.

La CGT a demandé à ce que soient rappelés les droits en matière d'examen médicaux obligatoires prénataux et postnataux figurant dans le code du travail (mais pas toujours appliqués dans les établissements !)

Des échanges ont lieu autour de l'heure (pour un temps plein) de repos quotidien due aux femmes enceintes à compter du 1er jour du 3ème mois de grossesse. Est évoquée la possibilité de les cumuler jusqu'à 10h par quatorzaine maximum.

**Fédération de la Santé et de l'Action Sociale.**

Tél. : 01 55 82 87 71 • Fax : 01 55 82 87 77 • e-mail : [ufsp@sante.cgt.fr](mailto:ufsp@sante.cgt.fr)

BOURSE DU TRAVAIL • Case 538 • 263, rue de Paris, 93515 MONTREUIL Cédex • Métro : Porte de Montreuil



# Union Fédérale de la Santé Privée

Même si la CGT reconnaît quelques avancées, elle constate qu'elle n'a pas obtenu satisfaction sur toutes ses propositions (cf absences enfants malades).

L'engagement sur 3 ans (durée de l'accord) est gênant.

- Suspension des négociations de l'accord QVT dans l'attente des évolutions législatives et réglementaires sur le CHSCT notamment, (Cf en pièce jointe la dernière version à date corrigée par le département QVT),
- Projet d'accord intergénérationnel.

La retraite progressive est un dispositif légal mais qui suppose l'accord de l'employeur et du salarié. Il permet de liquider sa pension retraite de façon provisoire et de diminuer son activité professionnelle tout en cotisant sur la base d'un temps plein.

➤ **Rappel du dispositif légal de retraite progressive :**

*Au jour de la signature du présent accord, les conditions légales pour bénéficier de la retraite progressive sont les suivantes :*

- Avoir cotisé au moins 150 trimestres ;
- Etre âgé d'au moins 60 ans ;
- Exercer une seule activité à temps partiel, au minimum de 40% et au maximum de 80% de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable.

*Pendant la période de retraite progressive, le salarié bénéficiaire du dispositif perçoit le salaire correspondant à son temps partiel (qui doit être compris entre 40% et 80% de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable), et continue de cotiser pour sa retraite sur la base de ce salaire.*

*Au cours de cette période, le salarié perçoit par ailleurs une fraction de sa pension de retraite, calculée à titre provisoire, dont le montant varie en fonction de l'importance de son activité à temps partiel. Ainsi, un salarié travaillant à 40% d'un temps plein percevra 60% de sa pension de retraite ; un salarié travaillant à 80% d'un temps plein percevra 20% de cette pension de retraite.*

*Le salarié qui bénéficie du dispositif de retraite progressive ne peut pas reprendre une autre activité (salariée ou non salariée) pour « compléter » son temps partiel.*

- *Le salarié peut également demander à ce que ses cotisations de retraite de base et de retraite complémentaire soient calculées sur la base de son salaire reconstitué à temps plein. Dans le cadre du dispositif légal, une telle sur-cotisation nécessite l'accord de l'employeur et donne lieu au versement de cotisations salariales et patronales.*

Pour la CGT, la pénibilité doit absolument être prise en compte pour l'entrée dans le dispositif (ancienneté). Pour cela, il va falloir définir une liste des emplois dits pénibles à la CRf déconnectés du compte pénibilité et de la législation peu contraignante en la matière.

La CRf propose une ancienneté de 15 ans pour être éligible au dispositif de retraite progressive. Pour la CGT c'est trop !

La CRf propose une prise en charge des cotisations salariales et patronales de retraite allant de 100 % à 15 % selon le salaire annuel brut et la réduction du temps de travail.

Au-delà du fait que c'est totalement injuste et illogique de prévoir une prise en charge différenciée selon la réduction d'activité demandée au titre de la retraite progressive, le dispositif serait rendu complètement incompréhensible, l'ensemble des OS s'accorde pour dire qu'il faut un dispositif plus lisible.

## **Fédération de la Santé et de l'Action Sociale.**

Tél. : 01 55 82 87 71 • Fax : 01 55 82 87 77 • e-mail : [ufsp@sante.cgt.fr](mailto:ufsp@sante.cgt.fr)

BOURSE DU TRAVAIL • Case 538 • 263, rue de Paris, 93515 MONTREUIL Cédex • Métro : Porte de Montreuil



## Union Fédérale de la Santé Privée

La CGT demande un financement à 100 % des cotisations retraite quelle que soit la réduction du temps de travail et une entrée dans le dispositif avec 8 ans d'ancienneté pour les métiers dits pénibles au sens de l'accord pénibilité actuellement en vigueur et non au sens de la loi (compte pénibilité).

- **Point sur le compte prévisionnel prévoyance**

Il est rappelé que le taux d'appel de la mutuelle est en cours de négociation avec Malakoff Médéric étant la bonne santé du régime.

Concernant la prévoyance, Mutex demande à ce que les taux de cotisation soient augmentés. Ils préconisent un minimum de 13 % dès maintenant à législation constante. En effet, le régime prévoyance est très déficitaire et le déficit se creuse d'année en année.

Pour rappel le niveau de garanties est plutôt bon par rapport au secteur d'activité, il est même parmi les meilleurs.

Le taux d'absentéisme est également au-dessus du secteur.

Il existe un risque que Mutex résilie le contrat, si aucune augmentation du taux de cotisation n'est décidée très rapidement. Les garanties de tous les salariés CRf sont donc menacées !

Pour la CGT, la Crf est responsable de la dérive du régime (conditions de travail dégradées) et elle doit prendre ses responsabilités. A ce titre, elle devrait « mettre au pot » en plus de l'augmentation des taux de cotisation car il est injuste de faire payer aux salariés la faute de la CRf via une cotisation partagée (40 % à la charge du salarié).

### **Fédération de la Santé et de l'Action Sociale.**

Tél. : 01 55 82 87 71 • Fax : 01 55 82 87 77 • e-mail : [ufsp@sante.cgt.fr](mailto:ufsp@sante.cgt.fr)

BOURSE DU TRAVAIL • Case 538 • 263, rue de Paris, 93515 MONTREUIL Cédex • Métro : Porte de Montreuil