



# NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES : REVENDEICATIONS 2014

## Pour tous les salariés de l'APF

- Le paiement des 3 jours de carence.

*Nous souhaitons qu'une étude comparative du taux d'absentéisme dans les structures APF entre l'Alsace Moselle et les structures relevant du régime générale nous soit communiquée, ainsi que le taux de remplacement des arrêts de moins de trois jours.*

- Dans le cadre de la mise en place d'une mutuelle rendue obligatoire au plus tard au premier janvier 2016 par la loi de sécurisation de l'emploi :

Nous demandons la mise en place d'une commission paritaire composée de 4 salariés par organisation syndicale représentative, chargée d'établir un cahier des charges concernant cette mutuelle et d'établir un appel d'offre.

A cet effet nous demandons à l'APF de recenser l'ensemble des contrats de groupes facultatifs existant à l'APF ainsi que les tableaux de bords et bilans annuels des contrats.

La commission aura également pour objet d'établir un projet qui ferait supporter aux salariés une participation proportionnelle aux salaires à garanties identiques.

Cette commission aura des moyens en temps et les frais de déplacement de ses membres seront pris en charge.

- Dans le cadre des formations professionnelles à l'initiative de l'employeur, si tout ou partie de cette formation a lieu sur le temps de travail, il fera l'objet d'une récupération ou d'une rémunération à 100%.
- 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 ne permet pas l'utilisation des transports en communs ou ayant l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel dans le cadre professionnel.
- La mise en place d'une indemnité de 7/11 de points FEHAP (montant de la valorisation d'un repas à l'annexe IV de la CCN51) par journée entière

travaillée pour les salariés ne bénéficiant pas des repas thérapeutiques alors que ces derniers n'ont pas la possibilité de rentrer chez eux.

- Comme indiqué dans sa note de la DG du 22 octobre 2012, l'APF s'engage à ce que chaque comptable ait le choix d'intégrer un Centre Comptable Mutualisé ou de rester en poste sur sa structure.
- Prime pour contrainte particulière de 50 points FEHAP pour tous les comptables en charge de plusieurs dossiers.
- Mise en place au sein du conseil d'administration de l'APF d'un collège salarié de 6 membres avec voix délibératives.
- Les différents calculs d'évolution du pouvoir d'achat d'une majorité de salariés sous convention 51, métallurgie et hors convention laissent apparaître une perte continue de pouvoir d'achat sur la dernière période décennale. (Cf. pièce jointe : exemple de l'évolution des salaires d'un S.E.S.S.D).  
En conséquence afin d'assurer un rattrapage lié à la perte de ce pouvoir d'achat, nous demandons une augmentation minimale générale des salaires de 5%.
- Réduction d'une heure par jour de travail sans perte de salaire pour les salariés de 57 ans et plus dont le métier est défini comme soumis un risque de pénibilité dans le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels).
- Suppression de la participation salariée au titre de la journée de solidarité.

### **Pour les EA**

- Distribution **COLLECTIVE et FORFAITAIRE** de la prime sur les excédents à tous les salariés et non individuellement au mérite ou sur des objectifs de rendement. Prise en compte pour cette prime, l'excédent annuel consolidé des EA.
- Suppression du coefficient 140 (embauche minimum au coefficient 145 de la grille de la métallurgie parisienne) passage automatique au coefficient 155 après 12 mois
- Suppression du terme « agent de production » dans le bulletin de paie et mettre la dénomination exacte ex : câbleur ; employé administratif...
- Accès au statut de cadre aux comptables qui ont la charge totale de l'exécution budgétaire et qui assure l'ensemble des formalités liées à la paie etc...

- Remplacement de l'évolution de carrière actuelle limitée à 15 ans par les dispositions ci-dessous :

Prime d'ancienneté à terme échu à hauteur de 1% du salaire de base par année de service effectif dans la limite de 30% (= progression sur 30 ans) pour l'ensemble des personnels.

Application d'un nouveau plafond porté à 37% sur 41 ans pour l'ensemble des personnels accordé par progression automatique comme suit :

⇒ +1% par an jusqu'à la 30<sup>ème</sup> année d'exercice incluse,

⇒ Taux de 30% pendant la 31<sup>ème</sup> année

⇒ +1% tous les 2 ans à compter de du premier jour de la 32<sup>ème</sup> année d'ancienneté jusqu'à la 37<sup>ème</sup> incluse

⇒ +1% par an à compter du premier jour de la 38<sup>ème</sup> année jusqu'à la 41<sup>ème</sup> année incluse

- Calcul de l'ancienneté sur le salaire brut et non sur le minimal hiérarchique.
- Introduction de la possibilité d'avancement à l'intérieur du Coefficient de 10% permettant aux salariés n'ayant pas la possibilité du fait de problématique liés à leur handicap qui ne peuvent avancer dans les coefficients de bénéficier d'une évolution salariale.
- Mise en place d'un 13<sup>ème</sup> mois pour tous les salariés.
- Revalorisation des grilles indiciaires pour les salariés des EA selon de 10% à 2% selon la grille ci-jointe.

### **Pour les délégations départementales**

- Application de la CCN51

### **Pour le siège national**

- Application de la CCN51
- Mise en place d'une grille de classification pour les salariés du siège.
- 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 mouvement** 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 et en partie aux finances de l'association.

## **Pour les salariés des établissements sous CCN51.**

- Prime d'ancienneté

Maintien de la prime d'ancienneté à terme échu à hauteur de 1% du salaire de base par années de services effectifs dans la limite de 30% (= progression sur 30 ans) pour l'ensemble des personnels.

Application d'un nouveau plafond porté à 37% sur 41 ans pour l'ensemble des personnels accordée par progression automatique comme suit :

⇒ +1% par an jusqu'à la 30<sup>ème</sup> année d'exercice incluse,

⇒ Taux de 30% pendant la 31<sup>ème</sup> année

⇒ +1% tous les 2 ans à compter de du premier jour de la 32<sup>ème</sup> année d'ancienneté jusqu'à la 37<sup>ème</sup> incluse

⇒ +1% par an à compter du premier jour de la 38<sup>ème</sup> année jusqu'à la 41<sup>ème</sup> année incluse

- Reprise de l'ancienneté à l'embauche

Maintien de la reprise à hauteur de 75% de l'expérience professionnelle antérieure dans des fonctions comparables ou identiques, voire 100% si réalisée sous CCN51 ou dans la même entreprise pour tout les nouveaux salariés.

- Récupération Jours Fériés

Maintien de la récupération en repos ou en indemnité pour les salariés ayant travaillés un jour férié + versement de l'indemnité pour travail effectué le jour férié.

Maintien de la récupération en repos ou en indemnité pour les salariés « en repos » une jour férié (repos hebdomadaire, 2<sup>nd</sup> repos, ou jour non travaillé au planning).

Base durée/valeur la plus favorable entre la durée travaillée et 1/5 éme de la durée hebdomadaire moyenne de travail (ou si supérieure : la durée quotidienne habituelle de travail)

- Pour les salariés dont l'indice CCN51 est inférieure au SMIC, maintien du complément de salaire SMIC intégral si ceux-ci demandent le paiement du jour férié. (Actuellement il y a substitution).
- Heures supplémentaires

Majoration de 100% pour les heures de nuit (de 22 heures à 6 heures) ainsi que les dimanche et jours fériés.

Applicable aux salariés dont le coefficient de base conventionnel (majoré de l'ancienneté) est inférieur ou égal au coefficient 493. Si supérieur à 493, majoration imitée à celle dont bénéficient les salariés classés au coefficient 493

Ne se cumule pas avec les indemnités prévues en cas de travail de nuit ou de travail les dimanches et les jours fériés.

- Majoration spécifique

Maintien de la majoration spécifique accordée à terme échu à hauteur de 1% du salaire de base par année de services effectifs dans la limite de 20% pour les personnels cadre.

- Promotion

Non cadre à cadre : maintien dans le nouveau métier du taux d'ancienneté atteint dans l'ancien métier, dans la limite du plafond de 30%.

Non cadre à cadre : maintien dans le nouveau métier du taux d'ancienneté atteint dans l'ancien métier + majoration spécifique alignée sur le taux d'ancienneté maintenu, dans la limite du plafond de 20%.

- Indemnité de licenciement

1 mois de salaire par année d'ancienneté dans la limite de 18 mois pour tous les salariés

- Indemnité de départ en retraite

Montant compris entre 1 et 7 mois sur les bases suivantes :

- de 10 à 15 ans d'ancienneté, 2 mois de salaire
- de 15 à 19 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire
- de 19 à 22 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire
- de 22 à 25 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire
- de 25 à 29 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire
- plus de 29 ans d'ancienneté : 7 mois de salaire

Le salaire servant de base au calcul de l'allocation de départ volontaire à la retraite est le salaire moyen brut le plus favorable entre les 3 et 12 derniers mois.

- Congés trimestriels

Possibilité pour les structures qui le souhaitent de passer à la prime décentralisée à 3% avec attribution de CT.

6 jours de CT pour tous.

- Prime de nuit

Revalorisation de la prime de nuit : majoration d'un point par heure travaillé la nuit (entre 21h et 6 heure travail de nuit définit par la CCN51

- Rémunération des Jours fériés et des dimanches

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

- Généralisation de la prime S.E.S.S.D de 15 points à tous établissements concernés par « l'intervention à domicile » ainsi qu'à tous les salariés de ces structures.

Ces revendications en majorité ont déjà été portées par la CGT à l'occasion de la NAO 2013. Elles ont été refusées en bloc, sans que l'APF n'ai apporté de justification concrète à son refus. La CGT avait pourtant apporté des preuves de la faisabilité ou de l'impact financièrement nul de nombreuses revendications.

Le seul argumentaire de l'APF fut que la situation financière de l'association ne permettait aucune de ces mesures.

Comment expliquer qu'en décembre 2012, alors même que nous étions en pleine négociation NAO, une prime exceptionnelle était distribuée à certains salariés du siège en toute opacité et sans justification.

Paris le 11 décembre 2013,

Pour la CGT  
Mathieu PIOTRKOWSKI  
Délégué Syndical Central