



C.G.T O.V.E.



NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2017

Les élus CGT reviennent en 2017 porter les revendications des salariés qui sont l'expression de leurs aspirations et entendent répondre à leurs préoccupations

Il est indispensable et urgent d'ouvrir des négociations sur la question des rémunérations

La perte de pouvoir d'achat des salariés dans notre secteur, depuis l'accord des 35 heures, se situe autour des 25 %, ce qui explique d'une part la paupérisation qui s'installe dans notre secteur médico-social et d'autre part la perte d'attractivité de notre secteur, alors que ces mêmes salariés ont la mission d'assurer un accompagnement auprès de personnes vulnérables...

À ce titre nous demandons une négociation pour que l'aide financière accordée par l'État aux employeurs du secteur médico-social au titre du CITS (Crédit d'Impôt) bénéficie en partie aux salariés : La Fondation OVE, comme les autres gestionnaires du secteur, a obtenu une diminution de 4% de crédit d'impôt de taxe sur les salaires jusqu'à 3000 euros nets : il nous semble légitime qu'il y ait un retour en direction des salariés.

À ce titre, nous sommes prêts à étudier des modalités de redistribution en direction des salariés d'une partie de l'aide financière du CITS.

Un versement exceptionnel, sous forme de prime, nous semblerait être l'action la plus efficace pour encourager et soutenir les salariés aux plus bas salaires. D'autres employeurs de notre secteur ont choisi ce mode de redistribution : cela n'est donc pas impossible !

Nous sommes également ouvert à d'autres propositions : participation employeur supplémentaire sur la cotisation mutuelle, attribution de chèques restaurant, reversement exceptionnel sur le budget des Activités Sociales et Culturelles du Comité d'Entreprise....)

Il est nécessaire de traiter la question des conditions de travail, de la prévention, de la pénibilité

Nous demandons qu'en application de la loi du 17 août 2015 soient ouvertes les deux négociations annuelles obligatoires.

Cela notamment sur les thèmes suivants prévus par le législateur :

Le temps de travail, l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et la question de la pénibilité avec un véritable plan de prévention et d'accompagnement des salariés en souffrance au travail.

Nous demandons une ouverture des négociations concernant la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).

Nos revendications :

1) Rémunérations :

- Nous demandons une négociation sur l'application de l'article 39 de la CCN 66 pour que sa mise en œuvre ne relève plus de l'arbitraire, mais s'appuie sur des critères objectifs connus de tous et applicables à tous.
- Nous persistons à revendiquer que **l'indemnité de sujétion spéciale et l'indemnité de réduction du temps de travail** soient incluses dans le salaire indiciaire.
- La remise en application du **supplément familial de traitement**
- Nous revendiquons la mise en place par l'employeur des **chèques restaurants** dans tous les établissements et services ne disposant pas de restauration sur place.
- **Transferts** : Nous revendiquons 10 points par jour pour les salariés partant en transfert, et 15 points pour les salariés responsables de transfert.
- Depuis 2003, nous demandons la **reconnaissance de l'ancienneté** des salariés signant plusieurs contrats, **ceci dès la signature du 1^{er} CDD.**

2) Aménagement du temps de travail :

- **Une revalorisation des temps de préparation pour les équipes éducatives, à savoir :**
 - 75% maximum de temps de présence avec les usagers,
 - 25% minimum de temps de préparation comprenant les temps de réunion.
- Nous revendiquons également pour **les orthophonistes** un minimum de 25% de temps de préparation.
- Pour **les surveillants de nuit**, nous maintenons notre revendication de 30 heures hebdomadaires considérées comme un temps plein.
- **Les femmes enceintes** doivent bénéficier d'une réduction d'une heure par jour à compter de leur 3ème mois de grossesse (5 heures par semaine) plutôt que de se contenter des 10% de la convention collective (3h50).
- **Un accès facilité à la formation pour trouver des solutions d'évolution professionnelle pour ceux qui ont été soumis à des situations de pénibilité physique ou psychique voire les deux** avec des études de changement de poste et des actions de reconversion/ formation.
- **Nous demandons une nouvelle négociation du TPFC (Temps Partiel de Fin de Carrière) en vue :**
 - De sa prorogation
 - De son extension à l'ensemble des personnels des services généraux
 - D'une prise en charge par l'employeur des cotisations sociales sur la base d'un temps plein afin que le salarié ne subisse pas de perte sur les pensions de retraites.Nous demandons également que les changements de postes demandés par les salariés en fin de carrière reçoivent une suite favorable
- Une fois encore, nous revendiquons pour l'ensemble des salariés de la Fondation OVE 6 jours de congés supplémentaires appelés congés trimestriels. Nous rappelons que l'OVE a signé un accord à ce sujet (février 1981), accord jamais appliqué.
- Nous demandons la comptabilisation des congés en jours ouvrables.

- Pour **les rentrées scolaires**, nous demandons une heure en dehors de l'annualisation, pour les parents accompagnant leur enfant, de la maternelle à la 6ème
- **La part du temps de déplacement supplémentaire** qui dépasse le temps habituel du trajet domicile-travail effectuée en dehors du temps de travail doit être comptabilisée sur la base horaire indiquée sur des sites comme Mappy ou Via Michelin et mentionnée sur la grille annuelle du salarié concerné.
- Pour **les salariés utilisant leur véhicule pour leur travail** (salariés des SEES, SSEFIS, SESSAD notamment) nous revendiquons que l'employeur souscrive une assurance les couvrant pendant leurs déplacements
- **Nous demandons que la compensation du temps de déplacement supplémentaire** soit réétudiée. Beaucoup de salariés, motivés, désireux de se former ou d'assister à des groupes de travail, se retrouvent face à un dilemme lorsqu'ils doivent se déplacer sur Lyon pour effectuer un temps de travail alors qu'ils habitent de plus en plus loin du siège ! 5 minutes de compensation par heure de trajet au-delà de l'horaire ordinaire de travail ne sont plus recevables !

3) Complémentaire santé

En cas d'arrêt maladie, nous demandons la prise en compte des 3 jours de carence par l'employeur dès le 3^{ème} mois d'embauche.

- Remise en place de la subrogation.
- Nous demandons une nouvelle négociation avec le prestataire sur les remboursements optiques, dépassements d'honoraires (soins dentaires...).
- Nous demandons que la procédure de prise en charge fasse l'objet d'une explication claire donnée aux salariés concernés et qu'en cas d'omission ou de retard d'envoi de l'attestation employeur ce dernier s'engage à faire l'avance des sommes.

4) Représentation syndicale et IRP

- Avec le développement de l'OVE et les modifications de la législation du travail, l'employeur doit avoir des interlocuteurs formés et disposant de suffisamment de temps pour travailler sur les dossiers, c'est pourquoi nous revendiquons pour **les délégués syndicaux d'entreprise 30 heures mensuelles de délégation**.
- Après les élections du CE, nous demandons la prolongation du mandat des DS et RS jusqu'à l'arrivée des désignations des différentes fédérations.
- Nous demandons que l'employeur reconnaisse officiellement que les suppléants élus au CE effectuent un travail préparatoire. En effet, ceux-ci ayant participé aux séances de CE, se doivent de lire la proposition de PV afin d'y apporter d'éventuelles modifications. Ce travail est actuellement fait "bénévolement". Nous demandons donc 3 heures de temps que les suppléants pourront utiliser à la préparation des rencontres avec l'employeur (lecture des différents documents, concertation en délégation avant la séance).
- Nous revendiquons des élections CE et DP tous les 3 ans au lieu des 4 années actuelles.
- La Mise en place de Comités d'Établissements Régionaux.
- Pour le fonctionnement du CE actuel, nous demandons que le temps de trajets des élus qui se rendent au bureau de CE soient compté hors forfait mensuel.
- En effet, comment un élu éloigné géographiquement de Lyon peut-il réellement remplir son mandat lorsqu'une masse horaire conséquente se perd dans les trajets ? La fondation OVE a maintenant des établissements dans des régions très éloignées du siège social. Il est important que les salariés de ces ESMS puissent se présenter au CE et faire un réel travail sur leur 20heures mensuelles de délégation. Sans quoi, il nous semble que seuls les salariés Lyonnais ou proches de Lyon pourront remplir de réelles fonctions au CE !
- Nous demandons que les heures du RS puissent être partagées au profit du RS suppléant les mois où celui-ci assume la suppléance au CE-Direction.

- Nous demandons que l'employeur prenne en charge l'intégralité des frais d'expertise lors de « l'assistance en vue de la consultation sur les orientations stratégiques ».
- Pour les salariés qui prennent un congé économique social et syndical, nous demandons que le salaire soit maintenu au-delà du délai de remboursement de l'employeur par les organisations syndicales (3 mois actuellement).
- Afin de permettre à la commission formation de fonctionner, nous demandons l'ouverture d'une négociation sur la remise du plan de formation de l'année N en début d'année N. De même pour la remise du bilan du plan de l'année N-1.