

**Contre le projet de « rénovation » de la Convention Collective  
de la Croix Rouge Française  
Commentaires SUD Santé Sociaux  
Mars 2013**

CC CRF actuelle avec projet patronal de « révision » en caractères gras	Commentaires SUD Santé Sociaux
<p><b>ARTICLE 1.5 – Durée – Révision – Dénonciation</b></p> <p>La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.</p> <p>Les demandes de révision émanant de chaque partie signataire sont examinées par la Commission Paritaire de Négociation prévue à l'article 2.1.1. du Titre II de la présente Convention dans un délai de deux mois.</p> <p>Toute demande de révision présentée par l'une des parties signataires doit être obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision.</p> <p>Chaque partie signataire peut dénoncer, <b>partiellement ou en totalité</b>, cette Convention par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle devra motiver sa décision et accompagner sa lettre d'un nouveau projet <b>d'articles ou d'accord</b> afin que les négociations puissent commencer dès le début du délai contractuel de dénonciation.</p> <p>Dans le cas d'une dénonciation <b>partielle ou totale</b>, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir dans la limite d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis légal.</p>	<p>Les patrons de la Croix Rouge Française prépare le terrain juridique pour une dénonciation partielle ou totale de la convention collective en cas d'échec des négociations sur leur projet actuel de rénovation.</p> <p>Les modifications de cet article sont simplement un ajustement sur le plan juridique pour pouvoir dénoncer la convention partiellement comme l'a fait la Fehap pour la CC 51 et imposer un modèle de recommandation patronale en cas d'échec.</p>

## **ARTICLE 2.3.6 – Absences pour raisons syndicales**

### **5 – MODALITÉS**

La demande écrite devra être présentée, sauf exception, une semaine à l'avance par l'organisation syndicale. Les bénéficiaires de ces autorisations, prises en une ou plusieurs fois, devront pouvoir justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

Ces absences donnent lieu à un maintien de salaire et ne peuvent s'imputer sur la durée des congés annuels. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté et à l'acquisition des congés payés.

Pour les salariés visés ci-dessus, des délais de route seront accordés dans les conditions suivantes :

- distance aller et retour :
  - **de 100 à 600 km : 1/2 journée**
  - **plus de 600 kms : 1 journée**
  - **Outremer : 2 journées**

### **Titre III - SOUS TITRE II – LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE**

**La mobilité des collaborateurs de la Croix Rouge française constitue un élément important dans Le fonctionnement et l'évolution des établissements, des régions et du siège. Elle a pour ambition de permettre à chacun de veiller à développer son capital de connaissance, de savoir d'expériences et ainsi de sécuriser son parcours professionnel.**

**Elle se traduit par des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques.**

**Enjeu individuel et collectif, la mobilité concerne tous les acteurs de l'association :**

- **Chaque collaborateur est acteur de son parcours au sein de l'association et se doit de maintenir son employabilité.**
- **Chaque responsable doit faire du développement des compétences de ses collaborateurs une priorité.**

Il n'y a pas de petites économies pour la Croix Rouge, ils s'attaquent au droit syndical.

Auparavant, de 100 à 300Km le délai de route accordé était d'une demi journée, pour plus de 300Km c'était une journée et pour plus de 600Km en avion une journée.

La mobilité est érigée en système, qui s'inscrit dans le Titre III sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Toutes et tous les salarié-es deviennent des collaborateurs responsables individuellement de la sécurité de leur parcours professionnel, de leur employabilité.

A SUD nous pensons qu'en matière de formation et d'emploi, la responsabilité première est celle de l'employeur et non du salarié-e.

- **Les acteurs RH sur le terrain ou au siège se doivent d'animer la mobilité à travers des comités de carrières régionaux et nationaux et des revues de management en s'assurant du respect des règles de mobilité communiquées dans une charte de mobilité.**
- **Les filières métiers doivent définir chacune leur vision des métiers et des compétences de demain et ainsi alerter sur les enjeux stratégiques en cours et à venir.**
- **Les partenaires sociaux et la Direction partagent ensemble cette vision prospective et ses conséquences sur l'emploi au cours des réunions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.**

#### **ARTICLE 4.2.2 – Garantie d'Évolution de Rémunération (GER).**

L'ancienneté effective du salarié dans **le même emploi occupé** dans une entreprise extérieure sera reprise à 40 % pour l'attribution du nombre de points de GER associés au palier de classement du salarié.

#### **ARTICLE 4.2.5 – Prime de fin d'année**

**Dans le cas de reprise d'activité extérieure à la Croix Rouge Française, un accord collectif d'établissement pourra prévoir le versement de la PFA sous forme d'avance mensuelle concernant les salariés de l'entité concernée.**

**L'objet et la cause de cette prime sont le versement d'une gratification annuelle dont le montant, au plus ou égal à un mois de salaire, est potentiellement réduit par certaines absences.**

~~Au-delà de 180 jours d'absence non rémunérée continue ou non, le montant de la prime de fin ne subira plus d'abattement. Le salarié percevra donc, en tout état de cause, au minimum la moitié de cette prime.~~

Les organisations syndicales doivent si elles approuvent cette partie, partager la même vision que les patrons de la Croix Rouge à l'occasion des réunions de l'observatoire des métiers et des compétences. Cela s'appelle de la collaboration de classe...

La nouvelle version de ce dernier alinéa de l'article 4.2.2. parle de même emploi occupé et non d'emploi similaire qui était une notion plus large contenu dans le texte conventionnel actuel.

**Mais le plus grave ici est le recul de la reprise d'ancienneté qui est portée de 100 à 40%. Le gain estimé par la CRF est de : 300 000 €...**

**Pour SUD c'est un recul inacceptable.**

Cette partie est un rajout après le premier alinéa de cet article.

Par contre cette partie est supprimée, ce qui revient à supprimer totalement la prime en cas d'absence non rémunérée sur l'année. Il n'y a pas pour les patrons de la Croix Rouge de petites économies. C'est là aussi un recul de plus.

## ARTICLE 5.5.1 – Le départ à la retraite

Le salarié peut prendre sa retraite dans les conditions d'âge définies par les dispositions légales en vigueur et sous condition qu'il ait demandé la liquidation de sa pension vieillesse et qu'il en justifie.

La résiliation du contrat de travail, à l'initiative du salarié en raison de son âge, ne constitue pas une démission mais un départ volontaire à la retraite dès lors que le salarié en cause remplit les conditions d'âge définies par les dispositions légales en vigueur.

## ARTICLE 5.5.3 – Montant de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite

	Durée des services effectifs	Nombre de mensualités
Indemnités de départ à la retraite	10 à 14 ans de services effectifs	1 mois
	15 à 18 ans de services effectifs	2 mois
	19 à 21 ans de services effectifs	3 mois
	22 à 24 ans de services effectifs	4 mois
	25 à 35 ans de services effectifs	5 mois
	36 à 39 ans de services effectifs	6 mois
	40 ans et plus ans de services effectifs	7 mois
Indemnités de mise à la retraite	1 à 10 ans de services effectifs	1/10 <sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté
	11 à 14 ans de services effectifs	1/10 <sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté + 1/15 <sup>ème</sup> de salaire au delà de 10 ans
	15 à 18 ans de services effectifs	2 mois
	19 à 21 ans de services effectifs	3 mois
	22 à 24 ans de services effectifs	4 mois
	25 et plus ans de services effectifs	5 mois

Dans cette partie c'est une mise en conformité avec la nouvelle loi sur les retraites qui justifie cette nouvelle rédaction.

La référence à 60 ans disparaît de la nouvelle rédaction.

Comme la Fehap dans la CC 51, le projet patronal de la CRF réduit l'indemnité de départ à retraite d'un mois et rallonge le déroulement après 25 ans de carrière.

Mais qui pourra aujourd'hui prétendre aller vers les 40 ans de travail dans une entreprise ?

**Toujours est-il que le gain envisagé par la CRF sur le dos des salarié-es est de : 300 000 €.**

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est égal à la rémunération brute moyenne des trois derniers mois et non plus le dernier salaire mensuel brut.

<p><b><u>ARTICLE 6.1.1 – Durée du travail</u></b></p> <p>Elle peut être continue ou discontinue et ne peut excéder 10 heures par jour ou par nuit en fonction des besoins des services ou par application des dispositions légales en vigueur.</p> <p>Par dérogation spécifique, et par exception au 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 1.4 de la CCN, des accords locaux d'établissements peuvent être signés sur la base de 11H40 par jour en conformité et dans les conditions fixées au 3<sup>ème</sup> paragraphe de l'article 1.4 de la CCN soumettant cette dérogation à l'accord préalable de la DRH.</p>	<p>Ci dessous la version actuelle de la Convention Collective.</p> <p>« • 9 heures pour les salariés exerçant leur activité de jour,  • 8 heures pour les aides à domicile,  • 10 heures pour les salariés exerçant de nuit et pour les assistantes maternelles de crèche familiale, à l'exclusion des assistantes maternelles à titre permanent relevant de dispositions spécifiques sur la durée du travail. ».</p> <p>Les patrons de la Croix Rouge vont pouvoir par décision unilatérale faire travailler tous les salarié-es plus longtemps, et jusqu'à 11h40 s'il y a un accord d'entreprise local.</p> <p>Dans la version actuelle l'amplitude de travail est limitée à 11 heures.  Un recul de plus...</p>
---	--

## ARTICLE 6.3.2 – Astreintes

### 3 – Organisation et compensation

**Pour les salariés, cadres ou non cadres quel que soit leur niveau de responsabilité, le régime suivant est mis en place :**

**En contrepartie des contraintes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le salarié bénéficie d'une indemnité destinée à compenser les astreintes auxquelles il est tenu.**

**L'indemnité d'astreinte s'élève à :**

- **103 MG par semaine complète d'astreinte (y compris le dimanche),**
- 1 MG par heure par période continue d'astreinte par semaine incomplète**

**En tout état de cause, le plafond maximum de MG perçu sur une année en semaine complète d'astreinte ou par période de semaine incomplète ne peut excéder 2678 MG.**

**Les indemnités fixées ci-dessus évolueront aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que les dispositions réglementaires.**

#### 5. Mutualisation

**Des mutualisations des plannings d'astreintes inter-établissements devront être favorisées chaque fois que possible.**

## ARTICLE 6.4.3 – Période minimale de travail et interruption d'activité

Le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées au cours d'une même journée est limité à deux. L'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures. L'amplitude de la journée de travail sera limitée à **12 heures**. La période minimale de travail continu rémunérée est fixée à 2 heures. Toutefois, elle est de 1 heure pour les personnels enseignants-intervenants.

Dans cette proposition de la CRF il faut retenir que le régime de compensation est le même pour toutes les catégories de personnels, mais contrairement à la version actuelle de la convention, les patrons introduisent dans leurs propositions un plafond maximum de MG qui ne peut excéder **2678 MG**.

**Le gain estimé par la CRF serait de : 400 000 €.**

C'est un article nouveau pour favoriser la mutualisation des moyens.

L'amplitude est actuellement de 11h. C'est une nouvelle dégradation des conditions de travail avec la journée travaillée qui peut être portée elle à 11h40.

### **ARTICLE 7.1.1 – Durée des congés payés et incidence des absences**

Toutefois, la durée des absences maladie, continue ou non, est considérée comme temps de travail effectif dans la limite de trois mois, pour la détermination du droit au congé annuel. (Version actuelle)

**Toute période d'absence pour maladie d'une durée continue ou non de deux mois donne lieu à une réduction d'un jour ouvrable de congé.**

Dans le dernier alinéa de cet article, les patrons proposent de pénaliser les personnes malades en réduisant d'un jour de CA pour des absences de 2 mois continues ou non pour maladie. C'est inacceptable !

### **ARTICLE 7.1.4 – Report des congés payés**

Si en raison d'une absence due à un accident du travail, un accident de trajet, **une maladie professionnelle ou non** ou un congé maternité, le salarié n'a pas pu consommer la totalité ou une partie de ses congés payés avant la fin de la période de consommation, le solde de congés payés Sera en accord avec la Direction :

- soit reporté sur l'exercice suivant et **dans la limite maximale d'un exercice** à une date fixée en fonction des critères prévus par la législation,
- soit compensé par le versement d'une indemnité compensatrice.

Une petite modification de plus. Le report des congés est limité à un exercice...

### **ARTICLE 7.1.6 – Jours fériés - récupération**

**Les salariés ayant dû travailler un jour visé ci-dessus bénéficient d'un jour de repos compensateur qui doit être pris dans un délai d'un mois.**

Cette proposition patronale est particulièrement injuste pour les personnels qui travaillent le w-end. Si un jour férié tombe sur leur jour de repos dans la semaine ils perdent le bénéfice de la récupération de ce jour.

~~Les salariés des établissements ouverts le samedi et/ou le dimanche ont droit, lorsque les jours visés ci-dessus tombent un jour de repos, à un jour de repos compensateur qui doit être pris dans un délai d'un mois.~~

**Toutefois, les jours de repos compensateur peuvent, en accord avec la Direction, être pris en une ou plusieurs fois au cours de l'année.**

Le gain estimé par la CRF pour cette mesure est de : 1,3 millions d'€.

~~Les salariés des établissements fermés le samedi et le dimanche n'ont pas droit au repos compensateur prévu ci-dessus.~~

**Toutefois, lorsque le 1<sup>er</sup> Mai tombe un samedi ou un dimanche le salarié a droit à un jour de repos compensateur qui doit être pris dans un délai d'un mois.**

## ARTICLE 7.2.1 – Congés pour événements familiaux

« Jours ouvrables consécutifs »

La proposition patronale ne change pas le nombre de jours en fonction de la nature des évènements familiaux, mais introduit à la place de « jours de travail » la notion de jours ouvrables consécutifs qui oblige à prendre en compte le samedi (6 jours ouvrables dans la semaine) et de prendre systématiquement tous les jour en même temps...

**C'est un recul de plus !**

## ARTICLE 7.2.2 – Congé enfant malade

*Dans la même année civile, le congé rémunéré de 4 jours de travail peut être reporté sur un autre enfant.* (Phrase supprimée)

Concernant cet article cette disposition plus favorable est aussi dénoncée...

## ARTICLE 7.2.3 – Autorisation d'absence

Pour convenances personnelles, une autorisation d'absence **de courte durée (d'une durée maximale de 3 mois)** peut être accordée par la direction au salarié. Le salarié doit, sauf circonstances exceptionnelles demande par écrit à l'employeur au moins 15 jours à l'avance. Sous un délai de 8 jours, à compter de la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître sa décision en répondant par écrit.

Les autorisations d'absence qui pouvaient être accordées le seront dorénavant dans la limite de 3 mois. Les patrons de la CRF oublient qu'il y a des dispositions du code du travail plus intéressantes et qui s'imposent à lui...

## ARTICLE 7.2.5 – Absences pour maladie

Si le congé maladie donne lieu à attribution d'indemnités journalières par la caisse primaire d'assurance maladie, il ouvre droit à une indemnisation par l'employeur à condition que le salarié justifie d'une présence effective d'un an continu ou non selon les modalités suivantes :

1er arrêt : dès le premier jour d'absence (~~la condition du versement d'indemnités journalières n'est pas requise~~),

2ème arrêt et suivants : dès le 4ème jour d'absence.

Il ne fait pas bon être malade quand on est salarié-e de la CRF.

Avec la suppression de ce morceau de phrase, **c'est la réintroduction des 3 jours de carence** qui est inscrite dans le projet des patrons.

En cas d'hospitalisation, l'indemnisation intervient dès le 1er jour d'absence.

A partir du 91ème jour au plus tard, l'indemnisation au titre du le maintien du salaire mensuel net est pris en charge par le régime de prévoyance intervient dans les conditions prévues au contrat d'assurance...

La durée du congé maladie est prise en compte pour l'appréciation du droit à congés payés et pour les droits liés à l'ancienneté dans l'établissement dans la limite de 6 mois, sans préjudice des dispositions de l'article 7.1.1.

**L'Employeur a la possibilité de procéder à tout contrôle durant l'arrêt de travail.**

#### **ARTICLE 7.2.10 – Congé parental d'éducation ou activité à temps partiel pour élever un enfant**

**(Toute cette dernière partie de cet article est supprimée)**

À l'issue du congé de maternité, la salariée en congé parental d'éducation a la faculté de demander, sur justification, une indemnité d'allaitement.

Cette indemnité est égale à un demi-salaire net pendant les 6 premiers mois du congé parental d'éducation.

Si à l'issue d'un congé parental d'éducation ou activité à temps partiel pour élever un enfant, le salarié rompt son contrat de travail pour élever son enfant, il bénéficie pendant un an, en cas de poste vacant, d'une priorité de réembauchage au sein de l'établissement.

#### **ARTICLE 8.1.6 – Indemnité de licenciement**

Sauf si les dispositions légales sont plus favorables, le salarié cadre qui compte un an continu de travail effectif au sein de la Croix-Rouge française, en qualité de cadre ou de non cadre, a droit, excepté en cas de licenciement pour faute grave ou lourde à une indemnité de licenciement égale à :

- **½ mois de salaire par année d'ancienneté**

**Cette indemnité ne pouvant dépasser au total 6 mois de salaire.**

Les indemnités journalières ne commencent que le 4<sup>ème</sup> jour de la maladie...

Le salaire net n'est plus maintenu, il faut se référer aux conditions du régime de prévoyance...

Toujours moins de droits et plus de contrôles....

**La prime à l'allaitement est supprimée pour une gain estimé par la CRF de 1,4 millions d'€.**

L'égalité entre cadres et non cadres se fait par le bas à la CRF.

De 12 mois on passe à 6 de plafond pour les indemnités.

**La CRF veut licencier moins cher donc peut être plus facilement ?**

### **ARTICLE 8.1.7 – Le départ à la retraite**

*Les modifications dans cet article ne sont qu'une mise en conformité avec la nouvelle loi sur les retraites...*

### **ARTICLE 8.1.9 – Indemnités de départ ou de mise à la retraite**

Les montants de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite sont fixés comme suit :

	<b>Durée des services effectifs</b>	<b>Nombre de mensualités</b>
<b>Indemnités de départ à la retraite</b>	10 à 14 ans de services effectifs	1 mois
	15 à 18 ans de services effectifs	2 mois
	19 à 21 ans de services effectifs	3 mois
	22 à 24 ans de services effectifs	4 mois
	25 à 35 ans de services effectifs	5 mois
	36 à 39 ans de services effectifs	6 mois
	40 ans et plus ans de services effectifs	7 mois
<b>Indemnités de mise à la retraite</b>	1 à 10 ans de services effectifs	1/10 <sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté
	11 à 14 ans de services effectifs	1 mois
	15 à 18 ans de services effectifs	2 mois
	19 à 21 ans de services effectifs	3 mois
	22 à 24 ans de services effectifs	4 mois
	25 et plus ans de services effectifs	5 mois

**Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est égal à la rémunération brute moyenne des trois derniers mois ~~au dernier salaire mensuel brut ou, si cela est plus favorable, au douzième de la rémunération brute perçue au cours des 12 mois précédant le départ ou la mise à la retraite.~~**

### **REMUNERATION DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT**

**La position retenue pour un directeur d'établissement évoluera sur des critères basés notamment sur des produits d'exploitation.**

Les indemnités de départ à la retraite sont diminuées d'un mois. Au-delà de 25 ans il y a 2 nouvelles tranches.

Qui demain pourra prétendre à 35/40 ans d'ancienneté pour atteindre les 6 mois puis 7 mois d'indemnités ?

**Le seul objectif des patrons de la CRF est un gain estimé de : 300 000€ sur le dos des salariés !**

C'est la nouvelle version de cet alinéa...

Pour un recul de plus !

Mais aussi sur des critères d'effectif des établissements...

Les montants des « charges d'exploitation » sont revus à la hausse...

## 5ème PARTIE ANNEXE AVANTAGES EN NATURE ET FRAIS PROFESSIONNELS

<b>Avantages En nature</b>	<b>Nourriture1</b>	<b>0,96 points par repas</b>
	<b>Logement</b>	<b>Dispositions réglementaires : barème d'évaluation forfaitaire déterminé en fonction des revenus et du plafond mensuel de la Sécurité Sociale</b>
<b>Frais professionnel</b>	<b>Repas 2</b> <b>Hôtel 3</b> <b>Transports</b> <b>Chemin de fer</b> <b>Avion</b>	<b>3 points</b> <b>6points</b> <b>Dépenses effectuées</b> <b>SNCF 2e classe</b> <b>Classe économique</b>
	<b>Véhicules personnel : Bicycle à moteur</b>	<b>0,37 € le kilomètre</b> <b>0,03 points</b>

Les indemnités kilométriques sont diminuées. Le gain estimé et envisagé par les patrons de la CRF est de 660 000 €...

## 9ème PARTIE : PROJET SOCIAL 19/06/2008

### 2.3.1.1 – les dispositifs de mobilités individuelles

-soit en construisant son projet professionnel avec le soutien de son interlocuteur RH en région ou au siège avec l'aide de moyens et d'outils mis à leur disposition par la Direction des Ressources et des Relations Humaines.

### 2.3.2.1 – Les devoirs de l'employeur

Chaque directeur a la responsabilité d'accompagner le salarié dans sa démarche pour favoriser sa mobilité

Lors des entretiens de recrutement au sein de l'entité d'accueil devront être abordés

- Les objectifs du poste
- L'adaptation du salarié à son nouveau poste
- Les perspectives d'évolution
- La rémunération et le niveau de responsabilité
- L'accompagnement au cours des premiers mois
- Les accords et conventions applicables

C'est un rajout à la fin de cet article...

Idem.