



## NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2020

Lyon, le 05/11/2020

# LE COUT DE LA VIE AUGMENTE LES SALAIRES STAGNENT

Entre 2010 et 2020, quelques chiffres pour comprendre:

**SMIC : + 12.71%** (8.86€ en 2010 contre 10.15€ en 2020)

**Salaire de base FEHAP : + 1%** (Indice FEHAP : 4.403€ en 2010 contre 4.447€ en 2020)

**Coût de la vie : + 11.93%** (source Insee)

Les négociations annuelles sur la rémunération reprennent après une année blanche en 2019 et se présentent dans un contexte particulier lié à l'épidémie de COVID.

La crise sanitaire ne peut pas servir de prétexte pour justifier l'absence de revalorisation sur les rémunérations. Entre 2010 et 2020, la valeur du point de salaire a connu une hausse de 1%, quand le coût de la vie a augmenté de 11,93% et le montant du salaire minimum de 12,71 %. En 10 ans, les écarts entre le SMIC et les salaires de l'association se sont réduits tous postes confondus.

Le COVID ne peut pas cacher la situation sociale de l'association qui relève avant tout de dysfonctionnements internes, de politique sociale non établie, et de conditions de travail dégradées depuis plusieurs années. La revalorisation de la rémunération doit accompagner une amélioration des conditions de travail, à réaliser en parallèle par des mesures organisationnelles.

⇒ Voir outils comparatif salaires CCN 51 et SMIC dans l'intranet à l'onglet syndical

## DES PROPOSITIONS JUSTES POUR L'ENSEMBLE DES SALARIE.E.S :

⇒ **Le point d'indice à 4.496 € (+1.1%) pour tous les personnels**

En 2019, le coût de la vie a augmenté de 1.1% ([source : Insee, indice des prix à la consommation 2019](#))

⇒ **Suppression des jours de carence pour maladie**

Aujourd'hui, des salarié.e.s malades préfèrent mettre entre parenthèse leur santé pour ne pas perdre de rémunération. Payer la carence représente un coût nul pour l'association car les postes sont budgétés à l'avance. Que fait l'association de ces salaires non versés ?

⇒ **Augmentation de la part employeur à la complémentaire santé**

La complémentaire santé peut être prise en charge totalement ou en partie par l'employeur. Chaque année, les hausses sont uniquement supportées par les salarié.e.s et font baisser le salaire net.

⇒ **Application aux non-cadres des primes prévues pour les cadres**

Des primes sont appliquées différemment aux salarié.e-s cadres et non cadres sur des critères pourtant communs (nombre de places, flux, etc)

⇒ **Les propositions de la CGT sont finançables notamment grâce aux exonérations de cotisations sociales patronales dont bénéficie l'association.**

L'association a bénéficié d'exonérations de cotisation pour 95% des salaires versés. Elle dispose ainsi de moyens qu'elle peut choisir d'allouer à l'avantage de ses salarié.e.s.

⇒ Retrouver toutes les propositions de la CGT dans l'intranet à l'onglet syndical

## REVALORISER LES RÉMUNÉRATIONS - QUAND ON VEUT, ON PEUT !

A chaque NAO, la direction estime ne pas pouvoir négocier sur les rémunérations au prétexte que la grille conventionnelle figerait les salaires. **Non, elle impose un minimum !**

Nous avons déjà pu constater les limites de cet argument : plusieurs primes existent, certaines à l'attribution opaque, et qui concernent seulement certain.e.s salarié.e.s.

La CGT appelle la direction de l'association à plus de transparence et à l'équité sur les primes, qu'elles soient exceptionnelles ou mensuelles. Quand on veut, on peut !

### LA CGT PRONE LA TRANSPARENCE SUR LES RÉMUNÉRATIONS

Pour comprendre, il est nécessaire d'être à égalité d'information : à l'aide du tableur que vous trouverez dans l'intranet (à l'onglet syndical), calculer le montant en € du salaire de base d'un.e débutant.e et la diminution progressive de l'écart avec le SMIC entre 2010 et 2020.

| Métier de la grille conventionnelle | Coefficient de base | Ecart avec SMIC 2010 | Ecart avec SMIC 2020 | Evolution entre 2010 et 2020 |
|-------------------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|------------------------------|
| Secrétaire                          | 349                 | 12,55%               | 0,81%                | -11,74 points                |
| Technicien-ne administratif         | 392                 | 22,14%               | 11,69%               | -10,45 points                |
| Chargé-e d'accompagnement           | 479                 | 36,28%               | 27,73%               | -8,55 points                 |
| Chef-fe de service adjoint          | 493                 | 38,09%               | 29,78%               | -8,31 points                 |
| Chef-fe de service                  | 547                 | 44,20%               | 36,71%               | -7,49 points                 |
| Adjoint-e de direction              | 590                 | 48,27%               | 41,33%               | -6,95 points                 |
| Directeur-trice                     | 716                 | 54,37%               | 51,65%               | -5,75 points                 |

Ex : en 2020, un.e technicien.ne administratif.ve gagne 11.69% de + que le Smic. C'était 22.14% de + en 2010.

### COMMENT SE CALCULE NOTRE SALAIRE ?

#### Une convention collective nationale (CCN) encadre les salaires de base :

La convention collective est un document écrit qui sert à fixer les règles et les conditions de travail, dont la rémunération, et qui permet d'adapter le Code du travail aux situations particulières à chaque secteur d'activité du privé. Elle contient souvent des dispositions meilleures que ce qui est inscrit dans la loi. La CCN appliquée au sein de notre association est la convention des établissements privés d'hospitalisation à but non lucratif de 1951.

#### Les métiers de la CCN 51 et les métiers de Forum réfugiés Cosi :

La CCN 51 ne prévoit pas tous les métiers présents dans l'association mais propose une grille de métier et leur salaires types « ultra génériques ». Chaque emploi est rattaché à cette grille de métier. Lorsqu'un métier ne figure pas dans cette liste d'emploi type, il est rattaché à un autre emploi afin d'encadrer son contenu, son niveau de responsabilité et sa rémunération.

#### Le calcul de la rémunération :

A chaque poste correspond un coefficient à multiplier par la valeur du point pour donner le salaire de base brut. Le salaire est dit de base car c'est le montant en dessous duquel l'employeur ne peut pas descendre. Il peut faire plus en veillant à éviter toute différence entre salarié.e.s placé.e.s dans une même situation.

#### Les autres éléments de rémunération fixes ou variables sont nombreux:

- Prévues par la convention : Complément métier, de technicité. Indemnités différentiel de remplacement, de promotion, de minimum conventionnel. Prime décentralisée, fonctionnelle, d'ancienneté, d'internat etc...
- Décidées de façon unilatérale par l'employeur : primes fixes et variables
- Négociées par accord collectif ou en individuel : primes régulières ou exceptionnelles

La CGT porte des revendications en matière de rémunération depuis plusieurs années. Elle a obtenu l'augmentation du plus bas salaire de l'association (secrétaire en 2016), et la fin de l'abattement discriminatoire de la prime décentralisée et son versement en intégralité pour tous les personnels (2018).



Pour faire valoir vos droits, pour défendre vos conditions de travail auprès des demandeurs d'asile, des réfugiés et des personnes retenues, rejoignez la CGT.

Contactez directement votre délégué syndical CGT:

mikis charalambos - dsforumrc@gmail.com - 07 68 24 17 12