

Depuis la rentrée de septembre 2006, la dynamique paritaire dans la convention collective semblait au point mort. Malheureusement, la crise latente ne s'est pas concrétisée pas en information et en mobilisation. Le temps joue pour les employeurs.

CC 66 LES GRANDES MANŒUVRES.



Dans l'année 2007, les commissions paritaires doivent traiter de plusieurs sujets qui font débat dans notre secteur : les salaires et le pouvoir d'achat, les heures de nuit et leur rémunération, la prise en compte de certains métiers (ex. les assistantes familiales). Sur les salaires il n'y a pas grand-chose à négocier. Le cadre budgétaire est contraint et répond à l'obligation de réduire les dépenses publiques et le coût des services publics ou ayant mission de service public. Au mieux, l'octroi des 0.5% d'augmentation de la fonction publique ou les 0.8% proposés ne feront qu'aggraver la perte de pouvoir d'achat des salariés du secteur.

La casse de la convention reprend .

Même, si actuellement la refonte est bloquée les employeurs ne renoncent pas. Ils rejettent la responsabilité de l'échec des négociations sur la refonte des métiers sur les organisations syndicales. Ils veulent imposer des discussions sur les grilles salariales, afin, disent ils, de rendre les métiers du secteur plus attractifs. Ça bloque d'un coté, on ressort de l'autre.

L'argument est toujours le même. Il y a pénurie de personnels donc on attire les jeunes en revalorisant les salaires en début de carrière. Mais on oublie de dire que les contraintes budgétaires de la loi de 2002 ne permettent pas, d'augmenter la masse salariale, seule variable d'ajustement, et qu'il faut donc raisonner en masse constante. Nous avons là une bulle qui doit contenir tous les mouvements, ceux-ci y sont contingentés.

L'UNIFED a trouvé la solution

Il faut d'abord individualiser les salaires, retravailler la notion de pénibilité. Ce sont donc les primes qui feront la différence.

Il n'y a aucune raison pour que l'on ne présente encore une fois le salaire au mérite qui renforce la division entre les salariés, les met en concurrence et évite tout rapport de force.

L'augmentation des salaires en début de car-

rière entraîne inévitablement la remise en cause des déroulements de carrière sur l'ancienneté et surtout l'allongement de la progression. L'exemple de la CC 51 est parlant. Un coefficient accordé à chaque profession qui ne bouge plus sur la carrière. L'évolution de l'ancienneté est de 1% de ce coefficient chaque année sur 30 ans soit 30% maximum. La croix rouge a choisi de maintenir une grille de salaire échelonnée mais avec des durées individualisées pour les changements d'échelon qui ne sont plus uniquement liés à l'ancienneté.

L'heure est à la mobilisation

Tous les salariés sont concernés les négociations ne doivent pas rester entre experts. Depuis plus d'un an les employeurs ne négocient rien. Ils ne reconnaîtront qu'une chose : le rapport de force. Il faut le développer à partir des informations et des revendications que nous construisons depuis un an.

La mobilisation sur la convention doit intégrer une action revendicative sur les salaires.

-Pas de salaire en dessous de 1500 euros net.

-Rattrapage de 250 euros pour tous immédiatement.

Sud propose de reprendre l'initiative

Le blocage des négociations pendant un an par des salariés et par Sud, a imposé un recul aux organisations patronales. Elles ne doivent pas pouvoir reposer différemment leurs diktats.

Sud revendique entre autres une grille unique de salaire avec une évolution sur 37 ans en somme constante et non en pourcentage (ce qui accroît l'écart entre les salaires) ; un salaire net minimum de 1500 euros ; l'accès à des formations qualifiantes pour combattre la précarité ; Il faut relancer les collectifs et débattre de propositions développant une autre logique et améliorant la convention collective.