



Négociations Annuelles Obligatoires 2023

Les négociations de cette année 2023 s'inscrivent dans un contexte inflationniste inédit, ou la flambée du prix des denrées alimentaires actuelle fait suite à l'explosion du prix des énergies. Le pouvoir d'achat des salariés est fortement impacté de cette situation, les fragilise et conduit les plus pauvres d'entre eux vers la précarité et le recours aux banques alimentaires.

Le constat de la paupérisation des salariés du secteur médico-social dictée par les politiques publiques depuis 1999, renforcée par le refus de l'application généralisée du Ségur fragilise également et exaspère ces mêmes salariés.

Le secteur médico-social, porteur de valeurs humanistes, ne peut maltraiter ses salariés et porter préjudice à leur dignité.

La conséquence perceptible pour l'employeur aujourd'hui est le manque d'attractivité des métiers du secteur, ce qui réduit fortement les possibilités de pourvoir les emplois nécessaires à la continuité des accompagnements à destination des publics vulnérables, raison d'être de l'AEIM.

La souffrance au travail, minimisée dans ses conséquences à bien des endroits dans l'AEIM, se doit d'être diagnostiquée objectivement afin de construire les outils visant son éradication. Le syndicat CGT AEIM, fort de cette volonté, a produit et transmis à l'employeur en 2018 un projet d'accord RPS. Aucune négociation n'a, à ce jour, été engagé sur ce sujet.

Comme en 2021 et 2022, le syndicat CGT AEIM affirme qu'un message fort en faveur des salariés doit émerger des négociations entre les partenaires sociaux lors des NAO 2023.

Revalorisation salariale :

1. Salaires infra smic

- A effet immédiat, déblocage de l'évolution salariale pour les personnels dont le coefficient de grille indiciaire génère un salaire inférieur au SMIC par un reclassement à un coefficient qui produit un salaire minimal de la valeur du SMIC.
- Simultanément et afin de prévenir un effet consécutif d'écrasement des classification des salariés, nous prôtons l'application de l'avancement à l'ancienneté tel que prévu à l'article 39 de la CCN66 à tous les salariés non concernés par l'application de l'alinéa ci-dessus.
- Afin d'interdire le décrochement des rémunérations des salariés de l'AEIM avec les évolutions du coût de la vie, mise en œuvre d'un dispositif d'automatisation des alinéas 1 et 2 ci-dessus à terme.

2. Application du Ségur pour tous
Nous revendiquons une application à toutes les catégories de salariés de l'AEIM exclus des dispositions du Ségur d'une augmentation salariale mensuelle pérenne de **183 Euros nets**.
3. Afin de compenser la perte de pouvoir d'achat des salariés de l'AEIM, perte cumulée de plus de 30% depuis l'année 2000, le syndicat CGT revendique une augmentation mensuelle complémentaire de **300 Euros nets**.
4. Rédaction d'un accord qui circonscrive les conditions de l'octroi de la prime d'intéressement versée aux salariés de l'Entreprise Adaptée. Ce point est une reprise de l'une de nos revendications NAO 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021.
5. Application d'une prime pour les salariés qui utilisent le vélo, les transports en commun ou le covoiturage pour se rendre sur leurs lieux de travail (Loi d'Orientation des Mobilités). Notre revendication s'inscrit pleinement dans les objectifs de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE et Projet Associatif Global).
Ce point est une reprise de l'une de nos revendications NAO 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021.

Conditions de travail :

6. Négociation d'un accord RPS. Nous avons transmis notre projet d'accord à l'employeur en fin 2018.
Notre revendication s'inscrit pleinement dans les objectifs de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE et Projet Associatif Global 2022). Point proposé en NAO 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022.
7. Face au constat de l'augmentation de l'absentéisme et du turn over des personnels de l'AEIM, nous souhaitons la création d'un groupe de travail visant l'étude des causes de ces phénomènes pour permettre le développement de dispositions les limitant. Ce groupe de travail se doit d'être constitué de représentants de l'employeur et de représentants des salariés
8. Application de contreparties lors de modifications exceptionnelles des plannings des salariés. Reprise des principes énoncés lors des négociations sur le délai de prévenance signé le 22 décembre 2006. Point proposé en NAO 2019, 2020, 2021 et 2022.
9. Promotion des moniteurs 2^{ème} classe en 1^{ère} classe (attractivité du métier). Point proposé en NAO 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022.
10. Baisse du temps de travail à 32 heures par semaine. Ce point est une reprise de l'une de nos revendications NAO 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022.
11. Maintien de la rémunération du salarié absent pour raison d'enfant malade (maintien du salaire sur les jours d'absence qui s'imposent à l'employeur par le droit du travail (**Article L1225-61**)). Point proposé en NAO 2020, 2021 et 2022.

Droits syndicaux :

12. Permettre une application équitable entre tous les salariés de l'AEIM des droits syndicaux issus de l'**Article 8 de la convention collective du 15 mars 1966** et des droits à formation économique, sociale, environnementale et syndicale issus des **Articles L2145-1 à L2145-4 et Articles R2145-3 à R2145-6** du code du travail.

Nous portons le constat que les salariés du secteur hébergement ne bénéficient pas des mêmes droits appliqués que les personnels intervenant en établissement fonctionnant en journée. Il est ainsi demandé à ces salariés de l'hébergement d'être présent sur les établissements en début de journée ou en fin de journée malgré qu'ils soient en absence syndicale en journée.

Ces modalités tendent ainsi à écourter la participation des salariés à ces rencontres, alourdissent leur durée journalière de travail et contrevient au fait que les autorisations d'absences issues de l'article 8 de la CCN66 ou du droit à CFESSES s'expriment en jours ou en demi-journées et aucunement en heures.

Responsabilité Sociale de l'Entreprise :

13. Développement des activités et des pratiques visant à la valorisation des déchets et à l'amélioration du bilan carbone (valorisation des circuits courts, achats raisonnés, amélioration des bâtiments, plantation d'arbres, choix des activités de production...). Notre revendication rencontre la volonté de l'employeur inscrite au Projet Associatif Global 2022.

Ce point fut précédemment proposé lors des NAO 2021 et 2022 par la CGT AEIM.