



Négociations Annuelles Obligatoires 2025

Nous sommes confrontés à une année 2025 forte de défis, dans un contexte de tensions politiques, militaires et commerciales internationales exacerbées renforcé par une situation budgétaire et politique nationale inédite, où la dette publique abyssale a des conséquences sur la vie du citoyen.

Le financement du secteur médicosocial est en ligne de mire des décideurs à la recherche des économies possibles.

- L'une des armes visant ces économies est le dispositif **Serafin PH**, déclinaison médicosociale de la **T2A** (Tarification À l'Activité) dont on constate les méfaits de son application au secteur de la santé.
- Les négociations engagées au niveau de la branche d'activité pour construire une Convention Collective Unique Étendue, vise également pour les représentants employeurs, dans l'application de la doctrine de l'état, à réduire les coûts de notre secteur d'activité.

Le pouvoir d'achat des salariés se détériore, les fragilise et conduit les plus pauvres d'entre eux vers la précarité et le recours aux banques alimentaires.

Le secteur médico-social, porteur de valeurs humanistes, ne peut maltraiter ainsi 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 réellement 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 par les années précédentes, le syndicat CGT AEIM affirme qu'un message fort en faveur des salariés doit émerger des négociations entre les partenaires sociaux lors des NAO 2025.

Conciliation vie professionnelle et contraintes personnelles

1. Proche aidant

- Nous proposons de travailler un accord d'entreprise afin de mieux accompagner les proches aidants. Nous proposons que soit inscrit dans cet accord :
 - la désignation d'un référent "**proche aidant**" au sein de l'AEIM,

- l'aménagement des horaires de travail du proche aidant par l'organisation du planning et/ou la réduction provisoire du temps de travail contractuel du personnel en minimisant l'impact salarial.

Revalorisation salariale :

2. 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 classifications 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.

Point proposé en NAO 2023 et NAO 2024.

3. Mise en œuvre d'une prime de partage de la valeur.

4. 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**. Point proposé en NAO 2023 et NAO 2024.

5. 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, 2021, 2022, 2023 et 2024.

6. Application d'une prime " ***Eric DELOEUVRE***" 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, 2021, 2022, 2023 et 2024.

7. Augmentation de la participation de l'employeur au financement des activités sociales du CSE.

Conditions de travail :

8. 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, 2022, 2023 et 2024.

9. Promotion des moniteurs 2^{ème} classe en 1^{ère} classe (attractivité du métier). Point proposé en NAO 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024.

10. 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, 2022, 2023 et 2024.

11. Afin de prévenir l'usure professionnelle et de rendre attractifs les emplois au sein de l'AEIM, nous proposons de travailler en semaine de 4 jours. Cette proposition est à associer à la réduction du temps de travail à 32 heures. Cette organisation répond à la responsabilité environnementale de l'entreprise et au mieux être des salariés. Point proposé en NAO 2024.
12. 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, 2022, 2023 et 2024.
13. 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. Point proposé en NAO 2023 et NAO 2024.
14. 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, 2022, 2023 et 2024.

Droits syndicaux :

15. 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**.
Point proposé en NAO 2023 et NAO 2024.

Responsabilité Sociale et Environnementale de l'Entreprise :

16. 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.
Négociation des accords qui participent à cette responsabilité tels la mise en œuvre de la prime inscrite au point 6 de notre cahier de revendication et la réduction à 4 jours de travail, voir point 11 du présent document.
Ce point fut précédemment proposé lors des NAO 2021, 2022, 2023 et 2024 par la CGT AEIM.