



CC66 / CC51
CLCC / CHRS
Croix Rouge

UN POINT SUR LES CONVENTIONS de la Branche des Associations Sanitaire et Sociale (BASS) créées en 1993

A la Convention Collective Unique prônée par les organisations syndicales patronales et certains syndicats ouvriers; nous préférons construire un mouvement de résistance porteur de valeurs collectives. Le projet de rénovation des CCN a débuté lors de la découverte en juin 2005 de documents venant des employeur qui prévoyait de modifier la CCN 66. Or, si depuis 6 ans la mise en place d'une telle Convention à la baisse n'a toujours pas vu le jour, c'est bien grâce à la mobilisation des salariés !

Nous n'avons encore jamais vu d'acquis obtenus sans rapport de force. Accepter d'entrer dans des négociations aujourd'hui c'est déjà perdre le combat avant même que la bataille soit engagée. Nous nous assiérons à une table de négociation quand un véritable rapport de force sera établi par un nombre importants de salariés prêts à se mobiliser sur ces questions. Car, nous sommes convaincus que, si Convention Unique il doit avoir, elle doit être favorable aux salariés et c'est tous ensemble et dans la lutte que nous réussirons à l'imposer!

Il est nécessaire :

- > que les salariés du secteur sanitaire et social montrent un véritable désir d'imposer une résistance aux hiérarchies de plus en plus oppressantes et ce, en se mobilisant dans leurs établissements et services, lors des appels à la grève et des manifestations dans le secteur.
- > de sortir du fatalisme. **C'est nous qui travaillons, c'est nous qui décidons!** En nous organisant et nous rassemblant nous pouvons imposer nos choix contre ceux des employeurs et des politiques.
- > de ne pas céder au chantage et de ne pas culpabiliser face à un éventuel mouvement de grève par exemple. Nous sommes des professionnels salariés. Il est faux de croire qu'il est dans l'intérêt de notre fonction et des publics de se sacrifier au nom d'un sacerdoce. Bien au contraire défendre nos conditions de travail c'est défendre la qualité de notre accompagnement.
- > **de défendre les acquis** là où ils sont attaqués (en dénonçant les propositions des patrons, et par des revendications qui s'y opposent).
- > de dénoncer les conventions médiocres et les acquis faibles ou inexistants.
- > de revendiquer de nouveaux acquis.



Tous les travailleurs ont les mêmes intérêts, qui s'opposent à ceux des patrons. Ces intérêts se défendent par la lutte en établissant un rapport de force favorable et non par la négociation. Plus le rapport de force est important plus les acquis sont importants. Plus les travailleurs seront unis et auront conscience d'avoir le même but plus les avancées, seront importantes.

Or, actuellement, le rapport de force entre les salariés de la BASS et le patronat n'est pas en faveur pour une négociation autour d'une Convention Collective Unique.

Coupés d'une base revendicatrice et combative les représentants syndicaux ne pourront négocier que quelques miettes pour faire illusion.

Dans nos perspectives de lutte il nous semble important d'établir une base de revendications claires et précises non négociables :

- Salaire minimum pour toutes les conventions de 1500 euros nets.
- Revalorisation des indices d'entrée, ainsi qu'un rattrapage du pouvoir d'achat (la valeur des points est quasiment bloquée depuis 6 ans).
- Intégration de l'IRTT (indemnité de la réduction du temps de travail) et des différentes primes au salaire.
- Progression de carrière égale à 20 points d'ancienneté tous les 2 ans pendant 36 ans.
- Reprise de l'ancienneté dans tous les établissements médico-sociaux.
- Les écarts entre les hauts et les bas salaires doivent être ramenés de 5 à 3
- Pas de part variable qui introduirait le salaire au mérite.
- Grille unique de salaire applicable à tous les salariés, y compris les cadres.



Ces revendications ne seront possibles que par le rapport de force que nous saurons instaurer.

Une seule solution : Le syndicalisme de lutte !

Afin que chacun et chacune puissent se rendre compte de la réalité de leurs conventions et de la nécessaire mise en place d'un rapport de force (CCU ou pas !) face aux attaques incessantes des dirigeants, nous vous proposons un tableau récapitulatif.

| Conventions Désignations | CC 66 créée en 1966 | | | CC 51 créée en 1951 | | | CHRS créée en 1976 | | | CLCC créée en 1970 | | | Croix Rouge créée en 1952 | | | |
|-------------------------------|---|-------|----------|--------------------------------|-------|----------|---|-------|----------|------------------------|-------|----------|------------------------------------|-------|----------|--------|
| | Valeur du point | Début | N points | € Brut | Début | N points | € Brut | Début | N points | € Brut | Début | N points | € Brut | Début | N points | € Brut |
| Valeur du point | 3,74 (janv 2011) | | | 4,403 (01/12/10) | | | 3,74 (janv 2011) | | | | | | 4,43 (janv 2011) | | | |
| Salaires | | | | | | | | | | | | | | | | |
| groupe 1 (ex agent service) | " | 341 | 1275 | " | 306 | 1347 | " | 336 | 1257 | " | | 1350 | " | 290 | 1288 | |
| groupe 2 (ex standardiste) | " | 360 | 1354 | " | 351 | 1545 | " | 347 | 1298 | " | | 1438 | " | 300 | 1329 | |
| groupe 3 (ex aide soignant) | " | 396 | 1481 | " | 376 | 1655 | " | 358 | 1339 | " | | | " | 340 | 1506 | |
| groupe 4 (ex EJE) | " | 411 | 1537 | " | 460 | 2025 | " | 378 | 1414 | " | | 1707 | " | 365 | 1617 | |
| groupe 5 (ex AS; ES...) | " | 434 | 1623 | " | 479 | 2109 | " | 441 | 1649 | " | | 1907 | " | 415 | 1838 | |
| groupe 6 (ex psycho) | " | 800 | 2992 | " | 518 | 2280 | " | 660 | 2468 | " | | 2500 | " | 455 | 2016 | |
| Primes | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Frais transport | | | | 2,5 à 5 points | | | | | | | | | 25€/mois* | | | |
| Séjour/ extérieur | 3 points / journée | | | | | | 3 points / journée | | | | | | | | | |
| Responsabilité transfert | 2 points / journée | | | 4 points | | | | | | | | | | | | |
| Fin année | | | | | | | | | | | | | 1/12° rému/annuelle | | | |
| Décentralisée | | | | 5% adulte 3% enfant | | | | | | | | | | | | |
| Internat | 8,21% | | | 3% salaire de base | | | | | | | | | | | | |
| Congés | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Annuel | 25jours/an(ouvrables) | | | 25jours/an(ouvrables) | | | 25 jours/an (ouvrables) | | | 35jours/an | | | 25jours/an(ouvrables) | | | |
| Trimestriel | 6j X 3t= 18 jours/an | | | | | | 3j x 3t = 9 jours/an | | | | | | 6j X 3t= 18 jours /an** | | | |
| Ancienneté | 2j/an tous 5ans maxi6j | | | 2j/an tous 5ans maxi6j | | | | | | | | | | | | |
| Férié | 11j (2 pt/heure) | | | 11j (2 pt/heure) | | | 11 jours | | | | | | 10j (1,5 pt/heure) | | | |
| Exceptionnel | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Surveillance de nuit | | | | couché x 1,03 debout x 1,68 | | | maxi 8 astreintes/ 4 semaines maxi 9h par nuit | | | | | | | | | |
| Licenciement; Retraite | ½ mois/an maxi 6mois | | | ½ mois/an maxi 6mois | | | ½ mois/an maxi 6mois | | | 30% salaire maxi 6mois | | | | | | |
| Maladie / Accident du travail | 100% 90j puis 50% 9 | | | | | | 100% → 90 jours | | | 95% brut 90jours | | | | | | |
| Repos | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Quotidien | 11 heures | | | | | | 11 heures | | | | | | 12 heures | | | |
| Hebdomadaire | 2 j consécutifs mini 2 dimanche/4 semaines | | | 2j dont 1,5 consécutif | | | 2 jours consécutifs mini 2 dimanches/mois | | | | | | 2j consécutifs tous les 14jours | | | |
| Pause | 20 mn (< 6 heures) | | | 20 mn (< 6 heures) | | | 20 mn(< 6 heures) | | | | | | droit du travail | | | |
| Repas | Mini ½ heure | | | | | | mini 1/2 heure | | | | | | droit du travail | | | |
| Nombres de Salariés | 350000 | | | 188000 | | | 2500 | | | 16000 | | | 16000 | | | |

* Uniquement dans le cas de l'utilisation des Transport en Commun.

** Pour les établissements accueillant des enfants et Adolescents inadaptes uniquement.

Ce tableau a une valeur indicative générale, car, suivant les établissements, les professions,... les droits peuvent différer ! Notamment, depuis mai 2004, il y a eu un bouleversement dans la hiérarchisation des droits. L'accord d'entreprise prévaut sur la convention collective même s'il est moins favorable !!

Nous rappelons aussi que le droit du travail prévoit que chaque salarié doit avoir accès librement à la Convention Collective dont il dépend.

Nous notons aussi que la complexité des conventions est bien une stratégie de domination ! Eh oui, comment revendiquer des acquis que certains ne connaissent pas, et comment s'approprier des droits qui sont camouflés par des imbroglios juridiques et des tournures de phrases i

Alors...

Lis, Apprends, Revendique, Lutte, Syndique toi !!



CNT Santé-Social Du Rhône
 44 rue burdeau 69001 Lyon
 (métro croix paquet)

Contacts :
 04 78 27 05 80 / cnt.sanso69@free.fr
www.cnt69.org

