



# CROIX ROUGE FRANCAISE

## Compte-rendu de la Commission Paritaire du 04 avril 2012



### Présentation de l'étude sur le thème de l'égalité Hommes/Femmes

Etude effectuée par une sociologue travaillant sur les questions d'égalité professionnelle. Elle a mené une enquête sur les inégalités professionnelles à la CRF.

#### Constats :

- ▶ Il y a moins d'écarts sur les professions réglementées.
- ▶ La CRF est un établissement ultra féminisé avec 82 % de femmes sur l'ensemble du personnel et 84 % des non cadres.
- ▶ Il y a une plus forte représentativité de femmes dans la filière domicile.
- ▶ 52% des femmes entre les positions 1 à 3 et 75 % entre les positions 1 à 6.
- ▶ Les femmes sont sous représentées dans les postes d'encadrement supérieur (positions 10 à 16).

**Deux problématiques se dégagent ainsi de l'enquête :** l'accès des femmes cadres aux postes à responsabilité et la sous évaluation du travail féminin peu qualifié.

- ▶ Une féminisation forte et avérée de l'encadrement (69,8 % avec disparité, selon les filières).
- ▶ Une logique de sous-évaluation des fonctions nouvelles féminisées, c'est-à-dire une concentration sur les positions 10 à 12, soit les plus basses des positions cadres.

Il existe aussi une sous-représentation des femmes dans les filières les plus rémunératrices.

Les écarts de salaire des personnels du siège n'ont pas été communiqués dans le cadre de l'enquête.

La sociologue constate, à la CRF, une culture de l'urgence en raison de l'éthique du métier.

Une organisation syndicale estime que le travail dans l'urgence est dû essentiellement à une mauvaise organisation.

Pour la DRH, les urgences ne peuvent pas toujours être anticipées.

Lors de l'étude, il a pu être aussi remarqué un début de carrière lent pour les femmes, une stigmatisation du congé maternité, le glissement de tâches (qui contribue à entretenir le phénomène de sous évaluation).

L'ensemble des organisations syndicales de salariés a demandé la transmission de cette étude et trouve regrettable de ne pas avoir reçu ce document avant la réunion.

### Accord sur l'égalité professionnelle

Pour la CGT, le document proposé à la signature est fortement "masculinisé", ce qui laisse penser qu'il n'y a pas de véritable volonté d'avancer sur le sujet. Il s'agit davantage d'une mise en conformité !

Une nouvelle fois, **la CGT** demande que plusieurs emplois cibles soient mis en évidence dans l'accord, car le poste de directeur n'est pas révélateur. Notre organisation propose l'emploi cible de responsable de structure petite enfance. **La CGT demande aussi la possibilité de choisir entre 6 mois à 50% du net et 3 mois à 100 % pour le congé d'allaitement.**

Les négociateurs **CGT** réaffirment leur demande d'heure pour rentrée scolaire sans contrepartie. Ils souhaitent que tous les objectifs de l'accord, exprimés en pourcentage, soient revus à la hausse, car jugés insuffisants.

Les organisations syndicales s'accordent pour dire que ce texte ne peut pas être signé en l'état. A leur sens, la négociation n'est pas achevée et toutes les propositions n'ont pas été réellement étudiées. Visiblement surprise par cette réponse unanime, la DRH quitte un temps la séance. En revenant, elle fait les remarques suivantes :

- délai de 1 an maximum pour la diffusion du guide, c'est-à-dire 31/12/12,
- l'horaire collectif doit être défini plus clairement, afin d'éviter les dérives,
- Pour les places en crèche pour les salariés CRF, seules les commissions décident de l'attribution des places,
- le temps partiel subi sera étudié de façon plus précise lors de la prochaine enquête de satisfaction CRF (lors de l'enquête « great place to work » de 2010, les 2/3 salariés à temps partiel affirmaient que celui-ci n'était pas subi).

La DRH accepte un délai de réflexion pour la signature de l'accord, qui prendra en compte les modifications évoquées ci-dessus. A défaut de signature, un plan d'actions sera engagé. Celui-ci reprendrait ce document, à l'exception de la participation financière de l'employeur pour les 3 premiers mois de congé parental. N'est-ce pas une menace afin de pousser les organisations syndicales à signer un texte « vide » qu'elles n'approuvent pas ?!



Le texte modifié sera envoyé rapidement.

## Négociations salariales 2012 dans le cadre des NAO

### ► Grille salariale – position 1

#### ► Réforme LMD : contenu, planning de l'étude et date de proposition d'accord

La CGT annonce que la priorité pour notre organisation est l'avenant « valeur du point » avec une augmentation minimum de 3 %. Aucun avenant « LMD » ne pourra être déposé conjointement si l'avenant « valeur du point » n'est pas déposé avant.

La CGT demande à la DRH la position de la CRF concernant l'avenant « valeur du point » débattu lors de la dernière conférence salariale, qui serait éventuellement déposé conjointement par l'UNIFED et les organisations syndicales auprès du Ministère.

La DRH répond que ce sujet a bien été discuté, mais que le débat n'est toujours pas finalisé. Si l'avenant était déposé par l'ensemble des employeurs de la branche, il aurait plus de poids face au Ministère, selon elle.

Toutefois, la CRF doit parallèlement se positionner si aucun accord ne devait être trouvé sur ce point.

La DRH propose de choisir entre le versement de primes liées à la réforme LMD et une position conventionnelle.

L'ensemble des organisations syndicales se prononce pour la 2<sup>ème</sup> option, c'est-à-dire la position conventionnelle.

Les organisations syndicales font remarquer que toute la grille conventionnelle devrait alors être révisée. Un engagement de la DRH avait été pris à ce sujet au moment de la négociation de la CCN 2003. De plus, dans le cadre de la réforme LMD, il ne serait pas cohérent de changer uniquement certaines positions.

La DRH souhaite procéder par étapes : commencer par un avenant « LMD » pour les infirmières, ensuite un pour les kinésithérapeutes et ergothérapeutes.

**Ce n'est pas l'avis des organisations syndicales qui souhaitent profiter de l'occasion pour réviser l'ensemble de la grille salariale.**

Concernant la position 1, la DRH transmettra une proposition, afin de rattraper le niveau du SMIC.

## Questions diverses

### ► La pénibilité : note de cadrage proposée à la signature

Les organisations syndicales ne voient pas la nécessité de signer une note de cadrage, alors que l'échéance des négociations est prévue pour la CPN de juin.

Au fil de la discussion, la DRH finit par préciser que la signature de cette note permettrait de prouver que la CRF a entamé une négociation et éviter d'éventuelles pénalités, si les pouvoirs publics exerçaient un contrôle sur cette mise en œuvre.

Au final, aucune organisation syndicale ne souhaite signer cette note de cadrage.

### ► Articulation entre prévoyance et maintien de salaire (art. 7.2.5 et 7.2.6) : argumentaire présenté par la CGT.

**L'étude d'un cas pratique démontre que la CCN n'est pas correctement appliquée concernant le maintien du salaire net en cas de maladie (art. 7.2.5) et/ou d'accident du travail (art. 7.2.6).**

En effet, il y a confusion entre plusieurs compteurs : les absences maladie (art. 7.2.5), les absences pour accident de travail ou maladie professionnelle (art. 7.2.6) et le dossier prévoyance servant à déclencher le versement des indemnités journalières de prévoyance.

Cette confusion mène à des déductions sur salaire qui n'ont pas lieu d'être.

La CGT dénonce également que les délais de carence sont pris en compte indûment dans les 90 jours de maintien de salaire.

La DRH répond qu'elle ne comprend pas où est le problème si le salarié n'a pas été lésé financièrement.

La CGT en fait une question de principe : la CCN existe et elle doit être appliquée d'autant plus que tous les centres de traitement des rémunérations ne pratiquent pas l'avance des indemnités journalières « prévoyance », telle que le prévoit la CCN. De plus, pour notre organisation, la non incidence financière théorique pour le salarié reste à prouver.

La DRH invite les négociateurs CGT à lui communiquer tous les dysfonctionnements constatés.

La CGT demande à la DRH quelles réponses vont être apportées, suite à cette démonstration, afin que ces dysfonctionnements ne se reproduisent plus.

La DRH va réfléchir à cette problématique de compteurs et fera connaître sa position.

### • Suite à donner aux courriers transmis par la secrétaire du CCE :

- Relais parentaux de Nantes et Saint Nazaire → la réponse est prête et sera envoyée par écrit.

- Elections demandées pour le pôle d'aide à domicile du Val d'Oise → une réunion est prévue entre la directrice et le Directeur des filières des métiers.

□