Avis de la CGT sur le bilan social 2016

Le bilan social 2016 est conforme à la réglementation.La CGT a transmis à la direction générale un certain nombre de questionsqui ont toutes été renseignées ;
La CGT tient cependant à faire les constats suivants:

Concernant l'emploi : l' effectif des PEP64 a légèrement progressé entre 2015 et 2016 (+ 5,75ETP) mais l'Association emploie un nombre très important de salariés à temps partiel: 49,46 % (pour rappel le taux au niveau de la branche en 2012 était de 23% :source enquête emploi Unifed). Entre 2013 et 2016 : + 44 salariés à temps partiel ont été embauchés alors que sur la même période,le nombre de CDI à temps plein a diminué de 19 salariés (tendance inverse à notre branche où l'on constate depuis 2000 une légère baisse des CDI temps partiel dont le taux passe de 26 % à 23 %), la croissance des effectifs dans la Branche sur la dernière décennie s'étant opérée en faveur de l'emploi à temps plein.
La CGT demande que la direction générale modifie la phrase « Une des particularités de notre ~~secteur d'activité~~ **association** est le recours au temps partiel » page 6 du bilan social

Concernant l'absentéisme:

Absence pour maladie: entre 2015 et 2016 l'absentéisme a de nouveau augmenté de 351 journées mais sans atteindre le pic de 2014 (12 054j). Il était de 2407 journées en 2003!
Par contre augmentation des absences pour accident du travail: en 2000 289 journées d'absence en 2014: 700 en 2015: 1174. en 2016: 1542 Attention ceci a des conséquences sur le taux de cotisation employeur; 447 000€ en 2014 et 491 600€ en 2015 et encore 484 344€ en 2016.Entre 2012 et 2015 on constate une augmentation de 150 000€ de la cotisation AT. Elle est cependant en légère diminution entre 2015 et 2016 de 7289€.

Baisse des absences pour maladie professionnelle: en 2014: 1401 journées en 2015: 492 (pour rappel 18 en 2013) 399 en 2016. Il est intéressant que l'Association précise maintenant le nombre de salariés ayant été absents pour maladie professionnelle.
La CGT tient à souligner le passage au rouge de plusieurs indicateurs:

absence pour maladie: en 2000 6908 journées perdues / en 2016 9998 journées soit + 44 %

absence pour accident du travail: en 2000 289 journées d'absence - en 2016 1542 journées d'absence soit près de 450 % d'augmentation en 16 ans.
La CGT demande à la DG d'indiquer les taux de fréquence et de gravité pour les années à venir afin de pouvoir les comparer aux taux nationaux

absence maladie professionnelle: en 2000 0 / en 2016 399 journées

Pour la CGT, l'année 2000 correspond à la mise en place de l'accord RTT (non signé par la CGT en raison notamment de l'insuffisance de création d'emplois) qui a entraîné une intensification du travail et contribué à la dégradation des conditions de travail des salariés. De plus les incidences régressives des différentes réformes des retraites commencent à produire leurs effets nocifs (le bilan social 2014 indiquait que 40 salariés avaient plus de 60 ans, celui de 2016 indique qu'ils sont maintenant 56, chiffre qui n'ira qu'en augmentant dans les années à venir certainement, avec en corollaire des salariés obligés de travailler de plus en plus tard.

Comme déjà énoncé les années précédentes , la CGT note que l'écart continue de se creuser entre les 10% de salariés les moins bien payés et les 10% les mieux payés: le ratio était de 2,57% en 2000. Il est passé à 5,02 % en 2015 et maintenant 5,16. En progression constante depuis 2000, il a été multiplié par 2 entre 2000 et 2016.

La CGT tient également à souligner l'augmentation des allègements sur les bas salaires : 377 351€ en 2013, 401 604€ en 2014 , 406 378€ € en 2015 et 417 360€ en 2016 soit + 40009€.
La CGT milite pour une mise à plat de l'ensemble de ces aides, leur efficacité en terme de politique d'emploi étant pour le moins contestable. Le chômage en général et surtout celui des personnes non qualifiées n'a pas diminué. En revanche, cette politique a conduit à un déclassement des diplômes ; elle a aussi provoqué un « effet d'aubaine » et une « trappe à bas salaires ».
Contrairement à ce qu'affirme le patronat, ce n'est pas le Smic qui est trop élevé. Ce sont les salaires qui sont trop bas et pour certains trop proches du Smic. Les allègements de cotisations sociales, pour les salaires jusqu'à 3,5 fois le Smic , sont des véritables cadeaux octroyés au patronat par les gouvernements successifs depuis 1993. Le patronat a tout intérêt à garder les salariés dans le créneau autour du Smic pour se faire subventionner à bon compte par l'argent public (le nôtre...).
Il faudrait de même s'interroger plus au fond sur les conséquences de la multiplication de ces dispositifs en matière de financement de la protection sociale (synonymes de moindres recettes pour la Sécurité Sociale, les caisses de retraite.....
Malgré les gros cadeaux faits au patronat : allègements sur les bas salaires, 20 milliards avec le pacte de compétitivité et le CICE, 20 milliards avec le pacte de responsabilité, LE CHÔMAGE NE BAISSE PAS, tandis que le pouvoir d'achat des salariés et des ménages, s'amenuise.
La CGT n'a pas signé ces pactes délétères et elle avait raison. Elle ne sera pas non plus signataire de l'avenant 2017-2 de la CN 51. L'augmentation de 0,5% de la valeur du point en 2017 est inadmissible compte tenu de la perte du pouvoir d'achat estimée à 26 % par la DARES sur 15 ans.
La majorité des syndicats CGT sont pour que le Crédit d'Impôts et Taxes sur les Salaires (CITS) soit intégralement consacré à la revalorisation salariale, comme l'avait d'ailleurs suggéré Madame TOURAINE, Ministre des Affaires Sociales et de la Santé lors du dernier congrès de la FEHAP. Comment ne pas voir le mépris de la FEHAP auprès du monde salarial ? Depuis plusieurs années , la négociation en matière de politique salariale est inexistante. La FEHAP a précipité la signature d'un avenant sans réelle négociation (se trompant même de catégorie pour une profession et étant obligée de présenter un erratum à l'avenant sans en rediscuter ensuite avec les organisations syndicales représentatives).
Manifestement cet avenant profite principalement à l'encadrement.
Les aide-soignant-e-s et les auxiliaires de puériculture, et nous nous en félicitons, verront leur coefficient conventionnel, qui frôlait le SMIC, revalorisé de 25 points, mais hélas, sur 3 ans ! (2017, 2018, 2019)

Il est inadmissible par contre que nos collègues AMP classé-es, aujourd'hui, au même coefficient conventionnel que les aide-soignant-e-s et les auxiliaires de puériculture, ne bénéficient d'aucune revalorisation salariale. En effet, aujourd'hui, dans les établissements médicosociaux les AMP effectuent quasiment les mêmes tâches que leur collègues AS. Il en sera toujours de même demain !

En résumé RIEN! pour la quasi-totalité des personnels du collège non cadre, tous métiers confondus : administratifs, logistiques, éducatifs, sociaux, soignants.
En conclusion, le 1% d'augmentation générale des salaires, sur deux années (il n'y aura de fait pas de discussions possibles en 2018), est dérisoire à côté du gain obtenu par les employeurs des établissements FEHAP via le CITS. De plus, ce gain repose, essentiellement, sur les salaires des personnels non cadre . Et pourtant, les signataires ont fait le choix que les principaux bénéficiaires de cet avenant soient les cadres!

La CGT revendique une augmentation générale des salaires par une réévaluation de l'ensemble des métiers, avec suppression des coefficients classés en dessous du SMIC.

Pour tous ces éléments, la CGTPEP64 donne un avis défavorable au bilan social 2016