



Au fait, à quoi sert notre Convention Collective Nationale ?

Convention Collective des RCIP – L'affaire de tous !

Le climat déloyal et délétère dans lequel se mène la négociation sans fin de l'Annexe IV de notre Convention Collective Nationale (CCN) montre à quel point elle est dérangeante pour nos employeurs. Les ordonnances Macron et la loi Travail applicables depuis 2016 ont pour objectif de « **déporter** » au niveau de l'entreprise les accords collectifs **au détriment des négociations dites « de branche » qui, elles, concernent tous les salariés d'un même secteur d'emploi.**

Pourquoi cette manœuvre ? Parce qu'une CCN, structure des droits similaires à toute une profession, modère la concurrence que seraient tentés de se faire les employeurs en matière de droits sociaux. Ce serait fatalement les salariés qui en seraient victimes car devenus des variables d'ajustement pour la « concurrence libre et non faussée » à laquelle se livre nos employeurs.

Par exemple, quelles dispositions structurantes et supérieures au code du travail contient notre CCN et dont TOUS les salariés bénéficient aujourd'hui ? :

- **Chapitre III** : Activités sociales et culturelles par le CSE (2,5% minimum de la masse salariale),
- **Chapitre V** : Préavis, licenciements, fin de contrat à durée déterminée et départ à la retraite),
- **Chapitre VI** : Congés payés et Congés exceptionnels (des majorations pour ancienneté sont prévues, des jours de fractionnements, des jours pour naissance d'enfants, de mariage etc...),
- **Chapitre VII** : Maladie, maternité, accidents, invalidité (des mesures de maintien de salaire sont prévues via la prévoyance ainsi que des mesures de réintégration dans l'emploi),
- **Chapitre IX** : Durée du travail : notamment des réductions d'horaires pour les salariés âgés à partir de 60 ans, 63 ans et pour les salariés handicapés,
- **Chapitre XI - Annexe 3** : Taux de cotisations retraite complémentaire (1% à la charge des salariés et 7% à la charge des employeurs),
- **Chapitre XI - Annexe 2** : Taux de cotisations Prévoyance.

Et bien d'autres chapitres consacrés :

- A l'emploi,
- Aux garanties de la Prévoyance collective y compris le maintien de salaire,
- Aux classifications et salaires.

L'ensemble de ces mesures complète les dispositions de notre CCN.

C'est pour cela que les Employeurs ne veulent plus respecter l'art 9-1 de la CCN disposant que l'augmentation des minimas de branche (RMMG) ne soit plus appliquée à hauteur de 85% sur les salaires réels, notre grille de salaire se retrouve avec 8 niveaux de RMMG en deçà du SMIC.



Le ministère du travail, de la Santé et des Solidarités « convoque » les partenaires sociaux le 28 février pour :

« Compte tenu de la situation de votre branche, le ministère souhaite que vous puissiez expliquer la situation de non-conformité constatée et les actions qui seront prises pour y mettre fin ».

Dans le climat actuel de remise en cause des CCN, chacun comprendra la responsabilité de l'Association des Employeurs à paralyser toute négociation sur les classifications et les salaires.

Maintenant, nous voyons se rapprocher sérieusement les dangers pour la branche dont une orientation vers une fusion avec une autre branche. L'enjeu est grave et cette seconde convocation interroge sur la complaisance des dirigeants des groupes et de l'association des employeurs.

Nous attirons votre attention sur le double jeu des dirigeants des GPS qui se réfugient derrière la négociation de branche dans leurs groupes tout en étant membres et décisionnaires au sein de l'Association des employeurs qui la négocie.

L'intersyndicale reviendra vers vous après cette « convocation » au Ministère du Travail et nous organiserons des AG dans vos groupes.

NON A LA LIQUIDATION DE NOTRE CCN

TOUS UNIS POUR LA DEFENSE DE NOTRE BRANCHE PROTECTRICE