

INFO

AUX SALARIÉ·ES DES ÉTABLISSEMENTS AGRICILES

Démêler le vrai du faux

Notre inquiétude demeure quant à la finalisation d'un texte abouti dans les délais impartis. Toutefois, nous devons reconnaître des "avancées" dans la construction de la convention. Nos revendications n'y sont pas étrangères, mais le compte à rebours étant lancé, nous devons ne rien lâcher et continuer à nous mobiliser pour une convention collective digne.

Cfdt: Les avancées

Une progression pour tous

En démontrant aux employeurs que le système qu'ils proposent est aberrant et qu'il conduit à la suppression effective de toute progression de salaire pour une grande majorité des salariés, la CFDT a obtenu " *un mécanisme d'indice majoré qui permettra aux salariés actuellement en poste de continuer à bénéficier d'une évolution de salaire lié à l'ancienneté, à l'évolution de leur poste ou à un développement de compétence* ".

Une fiche de poste pour tous

Les propositions de la CFDT ont permis la formalisation d'une fiche de poste qui assurera une classification objective de chaque salarié.

De meilleures conditions pour tous

Nos propositions sur les astreintes et le nombre d'interruptions journalières ont été acceptés. Elles permettront de garantir un équilibre vie personnelle/ vie professionnelle aux salariés.

Cfdt: En négociation...

Lors de la dernière séance, nous avons pu avancer de manière plus constructive sur le mécanisme de rémunération, mais ce travail, aussi essentiel soit-il, n'est que la partie émergée de l'iceberg. Nous devons encore travailler l'articulation entre fiche métier, fiche de poste et compétences. Les critères classants ne sont qu'à l'état de propositions et le mode d'emploi de la classification reste à écrire. Quoi qu'il en soit, élaborer une nouvelle classification dans les délais impartis relèvera de l'exploit !

DISCUSSIONS À VENIR

- La **valeur du point** et les **indices de rémunération** : la CFDT fera des propositions gagnant-gagnant !
- Le **temps travail** et les **congés payés** : les employeurs maintiennent leur proposition de 1607 heures de travail effectif par an et 5 semaines de congés payés.
- Les **jours de carence** en cas d'arrêt maladie : l'argument des employeurs "lutter contre les abus concernant les arrêts de travail" pour justifier l'introduction de 3 jours de carence. n'est pas entendable ! C'est un manque de confiance à l'égard des salariés et de reconnaissance pour leur travail.

INFO

Démêler le vrai du faux

Abonnez-vous sur fep.cfdt.fr

SALARIÉ·ES
CNEAP / GOFPA