



La CFDT Santé-Sociaux du Rhône PROMEOM et les NAO c'est :

Se donner les moyens d'analyser en profondeur l'**impact** de chaque décision et ses **répercussions**.

Défendre continuellement nos positions et respecter le dialogue tout au long des discussions.

Préserver nos revendications tout en cherchant à obtenir un **consensus acceptable** pour tous.

Veiller scrupuleusement à l'application des accords.

Les différentes requêtes sont articulées autour des éléments qui font notre base à tous.

SALAIRES - CONDITIONS DE TRAVAIL **QVCT ATTRACTIVE (Qualité de Vie et Conditions de Travail)** **MAINTIEN DES EMPLOIS**

Les équipes font face à **des changements importants de leurs conditions de travail**, à une **insuffisance de reconnaissance salariale** et une **accumulation de contraintes organisationnelles** qui fragilise la qualité du service rendu aux adhérents, tout comme la santé des salariés.

Nous n'en pouvons plus d'être seulement remerciés pour notre engagement.

Les réorganisations, les contraintes budgétaires, des sous effectifs et l'alourdissement de la charge de travail ne peuvent plus être ignorés.

La CFDT Santé Sociaux rappelle que **tout le personnel Promeom** assure des missions essentielles de prévention, de santé au travail, d'accompagnement des salariés et des entreprises adhérentes. Tous ont à cœur et sont pleinement investi malgré la crise, de simples gratitude ne suffisent plus : cela doit se traduire par la reconnaissance de son travail à travers des renforts humains durables et augmentations salariales notables.



MAINTENIR LE « POUVOIR DE VIVRE » DE SON TRAVAIL

Dans ce contexte de tension, d'épuisement, de charge, de réorganisations successives, il est impératif de réagir et d'ouvrir une négociation sérieuse, transparente et loyale.

Depuis la fusion, nous avons œuvré à un statut social unique avec des avantages et accords mais il nous reste du chemin à parcourir dans le dialogue social. Il y a eu de belles avancées sociales (**maladie, temps de travail, égalité pro, ALD, proche aidant, VSST, CET ...**) mais le compte n'y est pas encore. Ce n'est pas un long fleuve tranquille mais la CFDT maintient les discussions avec notre direction pour votre bien être et vos conditions de travail qui vont impactées votre vie familiale.



NOS REVENDICATIONS

1. Revalorisation et augmentation des salaires post fusion : **3 % (rétroactivité au 1^{er} janvier 2026)**

Nous demandons le rééquilibrage et **rattrapage des rémunérations** dans la globalité et ce dans la continuité de la **transparence des salaires** (les plus bas salaires n'ont pas été traité en priorité, STOP plus d'excuse de travailler sur l'ancienneté, équité des droits, incohérence dans les moyennes présentées aux DS). L'ancienneté, la polyvalence des équipes, l'expertise métier et l'adaptation permanente aux évolutions du secteur doivent donner lieu à une reconnaissance salariale réelle.

Ne pas noyer les augmentations dans la masse de la régularisation.

2. Reconnaissance du parcours évolution professionnelle promis pour les postes AEP, Assistante régulation, Intérim, Gestion des aléas,...

Nous exigeons le rétablissement des promesses faites avant embauche ou changement de poste. L'acceptation de ces postes en forte tension, l'acter une bonne fois pour toute contractuellement (responsabilités accrues, premières au front, objectifs, autonomie, exigence, vigilance, tension des portefeuilles, remplacements des collègues...).



1 200 EUROS, notifié via un avenant au contrat de travail clair lié au poste afin de compenser et rendre attractif ces postes à flux tendus.

3. Travailler sur les niveaux 2 avec les missions auxiliaires et autres (SDAS, DATR...) : +5 %

Attention : fin de certain avenant fin juin, quid de la suite

4. Prime de doublage en compensation de l'effort fourni. Surcharge, sous effectifs, remplacements **30 EUROS**.



Attention cela ne doit pas être un pansement organisationnel car les équipes souffrent moralement et financièrement. Meilleure gestion des remplacements pour éviter les doublages et l'incompréhension des équipes mixtes.

5. **Mutuelle Santé** : renforcer et maintenir les garanties familles. La part employeur doit être augmentée à **minima à 80 %**, plus de surcomplémentaire qui coûte chère pour un bénéfice limité. Négocier des garanties ciblées plus attractives, mais pas minorées

6. **Garantir la prise en charge des transports-trains-TCL-Oura 75 %**, accompagner avec un Bonus mobilité VL, continuer dans la démarche RSE et **proposer des solutions de co-voiturage** par exemple, recensement RH, encourager encore plus les mobilités douces (hausse des prix des carburants)

7. **Réajuster le montant des Tickets restaurants à 14 euros** et laisser le choix du **mix papier/ digital**, car les problématiques de livraisons Pluxee ne doivent remettre en cause cet avantage (cf CSE du 28 mai dernier), les promesses dites doivent être tenues !

8. **Valoriser les médaillés du travail** et les accompagner dans cette démarche valorisante

9. **Être vigilants, interroger régulièrement sur les primes** octroyées en attendant le travail sur les niveaux 2.

10. **Négocier un nouvel accord de Participation** car la fusion des deux entités ne nous a pas permise d'avoir une PPV tant attendue et nous voulons exprimer notre réel mécontentement et être remercier dignement, avoir une **Prime Vacances** d'été sur la paie de juin. Faire bloc avec la future cotisation à 112 euros, levier d'actions



11. **Garantir la pérennité** du calendrier de versement des salaires aux dates actuelles

Promeom, via son statut social harmonisé, doit être une marque employeur forte. Il faut œuvrer à attirer des talents et les conserver. **Un des plus grand SPSTI** c'est le maintien d'une politique salariale dynamique et cohérente, des perspectives d'évolution et une vraie reconnaissance du travail accompli.

QVCT (Qualité de Vie Conditions de Travail), Evolutions de carrières,

GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)

1. **Repenser et suivre l'accord Télétravail**, les retours n'y sont pas. La **protection des données** doit être un facteur de vigilance, pas de surcharge délestée sur les équipes en centre, les abus de certains ne doivent pénaliser l'ensemble des travailleurs et travailleuses. **Télétravail = Travail**

Forfait jour : 5 euros

- ✚ La mise à disposition d'un kit matériel et téléphonie dédiée est nécessaire. Favoriser l'équipement bureautique minimal afin d'avoir un confort et ergonomie de travail
2. **Avoir une meilleure visibilité des projets immobiliers et être transparents avec les équipes.**
Expliquer les changements pour une meilleure compréhension d'optimisation du parc immobilier, accompagner aux changements en douceur (problématique de fin de baux, charges financières de copro/travaux, participation des équipes aux futurs projets...)
 3. **Accords salarié(e)s expérimenté(e)s** : avoir un cadre renforcé pour l'amélioration de l'emploi des seniors.
 - ✚ Promouvoir le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel, la transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, les missions de tutorat. Être attentif au développement des compétences et l'accès à la formation, les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers, les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés, la santé au travail et la prévention des risques professionnels.
 4. **Missions auxiliaires et niveau 2** : être transparent et publier les critères objectifs connus de tous car il y a une mise en parallèle les 5% de la RMAG (quelles sont les missions auxiliaires PROMEOM et la durée). Entretien te projection, mener une analyse approfondie pour ne pas passer à côté
 5. **Aide aux filière support, embauche RH, communication, SI...** la préservation du bien être des équipes doit se retrouver avec des renforts humains
 6. **Accord sur la déconnexion au travail à travailler avec les partenaires sociaux**
 7. **Accord Handicap** : depuis toujours la CFDT se bat pour que le handicap ne soit pas un obstacle au maintien en emploi. Nous demandons un redoublement d'efforts et de sensibilisation de toutes les équipes au handicap visible/invisible ainsi qu'à l'articulation Handicap et vie pro et personnelle (collaborateurs, enfants ou familles)
 - ✚ **VIVRE MA VIE AVEC UN HANDICAP**, en situation réelle, mise en place atelier de compréhension, écoute managériale formations RH descendantes et de levier d'actions, sortir des tabous. PDP mise en avant
 8. **GEPP** : Gestion Emploi et Parcours Professionnels. Favoriser et valoriser les formations professionnelles (commission formation).
 - ✚ Les postes d'**assistantes médicales** doivent être priorités pour les formations (lâcher prise, prévention agressions physique et verbale, incivilités...), travailler sur l'harmonisation possible des AEP, des gestionnaires de centres, des coordinatrices, assistantes médicales portefeuilles ou vacation, qui fait quoi ? être transparent tant au niveau poste que salaire. Les niveaux 2 seront articulés autour de ces axes de réflexions
 - ✚ **Filière prévention** avec des formations métier adéquates, qualifiantes, certifiantes, les équipes sont de plus en plus sollicitées avec des indicateurs à la hausse (FE, inaptitude, MAJ...)
 - ✚ **Reconnaissance** du parcours de chaque professionnel de santé via outil SIRH (compétences, diplômes, ...)

Après une politique budgétaire en berne, des restrictions lors de la fusion, nous demandons des garanties et avancées sociales.

LE POUVOIR DE VIVRE 2026 doit marquer un tournant, un renouveau car le dialogue social engagé doit être maintenu et être source d'attraction des talents et du savoir. Nous devons être avant-gardistes, nous propulser vers de meilleurs horizons.

Nous avons mis « à plat » bon nombre d'usages, accords mais le reste est à gagner.



Chaque collaborateur mérite votre attention, la CFDT Santé Sociaux reste à l'écoute de vos propositions.

Sans avancées substantielles, cette négociation ne serait qu'une formalité sans portée, alors que la situation des collaborateurs et collaboratrices exige des réponses fortes.

La gestion de la fusion de PROMEOM et de ses lots de surprises ne doivent pas entacher la poursuite des NAO mais les consolider pour créer un lien social FORT.

Nous comptons sur votre attention ainsi que celle de la gouvernance.

Chantal PLANCHON

Déléguée Syndicale CFDT SANTE SOCIAUX du Rhône

Tél : 06.16.38.43.25 ou tél Pro 06.50.28.11.69

Notre extranet syndical est accessible à l'ensemble des collaborateurs, que ce soit au sein de l'association ou à son domicile, sur ordinateur, tablette ou smartphone, **via le lien ci-dessous** : <https://syndicats.promeom.fr>

[Nous contacter](#)

[Nous trouver](#)

[Nous connaître](#)

[Adhérer](#)



[Adhérer](#) 

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette newsletter, [cliquez ici pour vous désinscrire](#)

<https://www.cfdt-ufetam.org/le-premier-syndicat-de-france-cest-vous/>

« Il est rappelé la liberté de choix, de chaque salarié, de manifester, à tout moment, sa volonté de ne plus recevoir de message à caractère syndical. Si tel est votre souhait, nous vous remercions de bien vouloir nous en informer par retour de mail. »