

# Orpea, l'Humain avant le Gain !

*La recherche de profits hors normes a conduit Orpea à la catastrophe actuelle. Sous-effectifs chroniques, salaires au rabais, absence de dialogue sont les causes du dysfonctionnement.*

*Il faut cesser de donner la priorité aux actionnaires pour enfin proposer un meilleur service aux patients et résidents, un cadre de travail motivant aux salarié-e-s.*

**Lundi 7 mars**  
**Soutenez nos revendications, mobilisation devant le siège Orpea !**  
**10h30**

## Mesures salariales :

- Réajustement des salaires des soignants, des APA, du personnel administratif et support pour faire face à la pénurie de personnel.
- Prime trimestrielle d'assiduité.
- Prime d'ancienneté pour fidéliser le personnel.
- 13<sup>ème</sup> mois, attribution gratuites d'action Orpea.
- Indemnisation des heures de coupure et de repos imposées la nuit, revalorisation du taux horaire de nuit dimanche et jours fériés.
- Indemnité transport pour le personnel des établissements ne disposant pas de desserte de transport en commun.
- Création d'un Plan Épargne Retraite Entreprise et d'un Compte Épargne Temps.
- Doublement du budget dédiés aux œuvres sociales du CSE, soit 0,6%.
- Extension la prime Segur 2 au personnel soignant, AMP et auxiliaire de vie.
- Renégociation à la hausse de l'accord d'intéressement et de participation.
- Revalorisation salariale suite aux nouvelles compétences acquises lors des formations.
- Accord sur les astreintes.

## Qualité de vie au travail :

- Négociation d'un accord de droit syndical et de représentation des salarié-e-s.
- Décentralisation de la DRH trop éloignée du terrain, création de RRH régionaux.
- Création d'une instance de délégué-e-s de proximité sur chaque EHPAD et clinique avec obligation de réunion mensuelle pour renouer le dialogue social de proximité.
- Négociation d'un accord d'accompagnement de la mobilité géographique et professionnelle, constitution d'une bourse de l'emploi, les salarié-e-s pouvant afficher leur souhait de mutation géographique.
- Création à la DRH central d'un poste en charge de la prévention à l'inaptitude pour anticiper et faciliter le reclassements des salariés à risque.
- Virement automatique des salaires pour tous, CDI, CDD.
- Garantie d'un versement rapide des indemnités maladie, accident du travail, établissement d'une procédure fiable entre sécurité sociale/prévoyance/mutuelle. Si le point n'est pas résolu dans les prochains mois, mise en place de la subrogation.
- Renégociation de l'accord « Qualité de Vie au Travail ».
- Soutien aux familles, extension des jours enfants malades.
- Redéfinition des postes d'adjoints administratif qui sont surchargés, formation pour faire face aux dysfonctionnements générant retards, erreurs sur les salaires et indemnités.