

Salaires : Entre Austérité et Injustice !

Depuis maintenant de nombreuses années, les salariés subissent une perte inquiétante et insupportable de leur pouvoir d'achat : aucune revalorisation de valeur du point et une négociation sur notre classification, tant attendue, en stand-by. Cette année, avec le retour de l'inflation, les répercussions seront encore plus violentes, avec un pouvoir d'achat en véritable chute libre ! Sur le plan local, les seuls leviers sur nos rémunérations sont les points de compétences et quelques mesures conventionnelles. Malheureusement nous ne pouvons que constater opacité et injustice dans l'application de ces gratifications locales.

-Points de compétence, l'arbitraire : l'attribution des points de compétence est bien souvent incomprise, les salariés ont un réel sentiment d'injustice. Et effectivement, au delà de tout aspect de favoritisme qui peut parfois exister, elle est bien réelle et mécanique : notre syndicat en a fait la démonstration, les chances d'attribution sont différentes selon les services ou les établissements en fonction des effectifs et du turnover. Afin d'en corriger ces effets pervers, et d'apporter transparence et justice dans la politique d'attribution, nous avons fait une proposition, rejetée par la direction lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires). Cette proposition, sans instaurer une attribution systématique, qui ne serait pas conforme à l'accord national, visait à instaurer plus de justice et de transparence, afin que chaque salarié, quelque soit son service ou son établissement d'affectation, ait les mêmes chances d'en obtenir (vous pourrez trouver cette proposition sur notre site internet). Nos adhérents, lors de notre congrès annuel de mai 2018, se sont prononcés à l'unanimité pour le maintien de cette proposition, que nous porterons à nouveau lors des prochaines NAO.



En ce mois d'octobre, l'attribution des points de compétence est en cours, ils figureront sur la paye de ce mois. Si depuis 3 ans vous n'en avez pas obtenu, vous pouvez, conformément au protocole d'accord, demander un examen personnalisé de votre situation. Pour cela il suffit d'adresser un courrier à votre direction (vous en trouverez un modèle sur notre site internet, ou contactez nos élu.e.s sur votre établissement ou par mail).

-Valorisation des connaissances à géométrie variable : notre protocole d'accord relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois stipule dans son article 4.2, sur le développement professionnel, l'attribution de 25 points de compétence aux salariés ayant obtenu un diplôme de spécialisation ou un diplôme universitaire permettant l'exercice effectif de nouvelles responsabilités. Il apparaît que le respect de ce texte conventionnel est à géométrie variable selon les établissements ou les catégories professionnelles, entraînant une inégalité de traitement entre les salariés. Sur le Val Rosay par exemple, les diplômes obtenus par certains professionnels, comme ceux relatifs aux soins palliatifs, la prise en charge de la douleur, l'hypnose... ne sont pas valorisés alors même que ces prises en charge figurent dans le projet médical et font l'objet d'une pratique au quotidien dans l'exercice des missions professionnelles de ces agents. Il devient urgent de rétablir justice et équité entre tous les salariés et d'assurer le respect de nos textes conventionnels pour tous.

Des plannings en révision sur plusieurs établissements : Ça passe ou Ça casse !

Les plannings, c'est le point central! De ceux-ci en découlent directement nos conditions de travail. Autant dire que ces discussions et négociations sont capitales et doivent être menées avec toute l'écoute nécessaire et le respect des instances représentatives et des salariés. Il en va du bon fonctionnement des services et de nos établissements. Aujourd'hui selon les sites, les méthodes varient :

-La Maisonnée : Passage en force sans l'avis des instances représentatives du personnel... Résultat catastrophique, une réorganisation qui ne fonctionne pas et du personnel en grande souffrance...



Au départ, le renforcement de l'équipe IDE était nécessaire, malheureusement celui-ci s'est opéré au détriment des auxiliaires puéricultrices par la perte d'un poste. Ceci associé à une réorganisation du travail mal maîtrisée et non anticipée, avec un problème de management pourtant dénoncé depuis plusieurs mois. Les représentants du personnel ont alerté, sans être entendus, ils n'ont pu émettre un avis sur les nouveaux plannings faute de réponses de la direction aussi bien sur les aspects de droits notamment de respect de nos textes conventionnels (création de 4 postes précaires par des temps partiels subis), que sur les aspects organisationnels avec un effectif d'auxiliaires insuffisant ne permettant pas d'assurer la prise en charge des enfants notamment le week-end. Malgré cela, la direction a décidé de passer en force, sans avis du CE. Aujourd'hui face à une situation totalement dégradée, il est temps de

repandre le chemin de la concertation qui, nous l'espérons, permettra de trouver une issue positive.

-Le Plovier : Sur cet établissement, les plannings en cours comportant des inégalités de traitement instaurées au fil des années, la direction s'est engagée dans un travail de refonte totale. Un roulement a été proposé, puis rejeté par les salariés (pétition), celui-ci imposait un rythme de travail insoutenable qui aurait été inévitablement source d'absentéisme. **D'autres propositions ont été faites par les salariés, la direction n'étant pas restée fermée sur ses principes d'origine (notamment le temps de travail quotidien), un accord a pu être trouvé.** Nous ne pouvons que saluer ce souci réel de dialogue, qui seul permet de trouver des solutions partagées. Il reste tout de même un écueil important : un effectif de base insuffisant, à lui seul facteur de pénibilité.

-La Buissonnière : le projet d'établissement en cours de rédaction, prévoit de replacer chaque professionnel dans son cœur de métier, de corriger les éventuels glissements de tâches, ce qui nécessite de revoir les organisations de travail et les plannings. Notre syndicat n'est pas opposé à cette démarche, nous ne sommes pas « des gaulois réfractaires au changement » ! **Cependant, à ce jour le nouveau planning des auxiliaires puéricultrices proposé, impose plus de week-end travaillés (1 week-end sur 2 au lieu d'1 sur 3), ce qui n'est pas acceptable. Le changement ne doit pas être source de régression, mais de progrès !**

-Val Rosay : la direction souhaite une renégociation de notre accord sur le temps de travail, sous entendu elle veut supprimer les 8 heures (les RA), et le week-end sur 3 travaillé ! **La CGT défendra cet accord, qu'elle a négocié lors du regroupement des établissements. Pour notre syndicat, pas question de revenir sur des acquis liés aux contraintes subies par les salariés du fait de la fusion et de la relocalisation sur un seul site.** Cependant, dans le souci de trouver des solutions permettant d'améliorer le fonctionnement de l'établissement, nous proposerons la mise en place d'un pool de remplacement de salariés en CDI, afin de réduire la précarité et d'apporter plus d'efficacité et de réactivité dans le fonctionnement des services.



EN BREF

***Départ du directeur de la MAS Violette Germain :** Tout juste 8 mois après son arrivée, le directeur de la MAS démissionne ! C'est un coup dur pour l'établissement, alors qu'était initié un renforcement du management et une réflexion sur la mise en place d'un pool de remplacement. Cela ne peut que nous interroger sur les raisons d'un tel turnover des directions d'établissements. En quelque mois, la MAS et le Plovier auront connu 3 directions différentes ! *Au delà des départs de directions ou direction adjointe d'établissements, plusieurs cadres de proximité (notamment sur le Val Rosay) viennent également de quitter notre UGECAM, signe d'une souffrance et d'un malaise au niveau du management de certains sites. Cette multiplication des départs est également inquiétante du fait d'une perte évidente de compétence.*

***Reprise de l'externalisation de certaines activités :** Une externalisation rampante, mais bien réelle, des fonctions ASH est à l'œuvre dans notre UGECAM. Elle a déjà débuté sur certains établissements (la Maisonnée et l'IME les Source). Aujourd'hui une réflexion est en cours sur le Val Rosay au niveau de certaines missions ASH. **La CGT s'est déjà largement exprimée à ce sujet en condamnant toutes formes d'externalisations, qui de plus n'ont jamais fait preuve d'économie, mais par contre d'une baisse de qualité évidente et d'une violence salariale auprès des agents concernés. L'externalisation des cuisines en est l'exemple frappant, si bien que les différentes directions générales successives avaient abandonné tout projet d'externalisation.** Malheureusement repris aujourd'hui, sous couvert de la politique dite « du cœur de métier » poussée à son paroxysme, alors même que sont créés des postes n'en relevant pourtant pas !

***Ruptures conventionnelles, une injustice choquante :** L'accès à la rupture conventionnelle est totalement aléatoire dans notre UGECAM. **Plusieurs salariés (principalement des cadres) en ont obtenu alors que d'autres agents se sont vu signifier des refus, sans en comprendre les raisons, et surtout celles des accords pour certains et pas pour d'autres.** Cette différence de traitement entre salariés est choquante, elle va même jusqu'à l'obstruction du développement professionnel pour certains salariés, notamment au niveau des ASD devant intégrer une école d'IDE. Depuis des mois la CGT ne cesse de dénoncer cette politique injuste et arbitraire, en vain. Manifestement cela ne choque pas nos directions qui perdent pourtant, par autant de désinvolture, tout crédit auprès des salariés. Il est urgent d'instaurer des règles partagées afin que les salariés soient tous traités de la même façon, et de trouver des réponses aux parcours professionnels lorsque les agents n'ont pu obtenir un financement de leur formation.

***Ordre Infirmier :** En pleine période estivale, le gouvernement a publié le décret instaurant l'inscription automatique à l'Ordre National des Infirmier.e.s (ONI), rendant de fait la cotisation obligatoire. C'est un véritable camouflet et une provocation. Alors que les professionnels de santé sont en grande souffrance, que le système est au bord de l'explosion, le gouvernement en rajoute une couche, en publiant ce décret... La CGT rappelle son opposition totale à la création des ordres paramédicaux, l'ONI en particulier qui a largement fait preuve de son inutilité notamment sur les questions de reconnaissance de la pénibilité ! La CGT a interpellé le ministère pour demander l'annulation de ce décret, sans réponse à ce jour !



Pour nous contacter : cgtugecamra@yahoo.fr



Site internet : cgtugecamra.revolublog.com