

Pressions sur les plannings : Entre audit, précarité, respect des droits, pénibilité et effectifs...

Sur plusieurs établissements et pour diverses raisons, les plannings sont en cours de révision ou menacés de l'être.

★ **Val Rosay : un audit pour compresser !** Un nouvel audit pour quoi faire? Rien de bien nouveau : développer l'HDJ, la capacité des unités a été mal calibrée, nécessité de faire un projet médical... rien qu'on ne sache déjà ! Par contre les conclusions semblent ne répondre qu'à une seule logique : la réduction de personnel : administratif et logistique, où les saignées ont déjà été lourdes de conséquences pour les salariés concernés, mais également médical et soignant. Cela passe par la préconisation de nouveaux rythmes de travail et donc de plannings, voir même par une réduction des actes de rééducation. **La CGT défendra nos plannings issus de la fusion de plusieurs établissements, nos conditions de travail et la qualité de notre travail.** Nous avons aussi des propositions à faire, permettant d'apporter plus de souplesse et de réactivité dans le fonctionnement des services, notamment avec la mise en place d'un réel pool de remplacement de salariés en CDI.

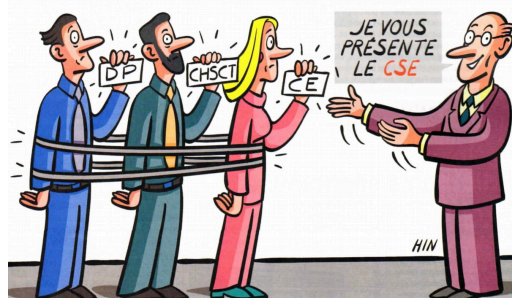
★ **Le Plovier : un rythme insoutenable :** Sur cet établissement, les plannings en cours, comportaient des inégalités de traitement et imposaient une précarité à de nombreux salariés par des temps partiels subis. **La direction vient de faire une proposition de refonte totale, mais celle-ci ne tenant pas compte de la pénibilité, impose un rythme de travail insoutenable qui sera inévitablement source d'absentéisme.** Il est important et indispensable que la direction entende les alertes et propositions des salariés afin de positionner plus de repos sur le cycle en modifiant le temps de travail quotidien. **La CGT est déjà intervenue en ce sens.**

★ **La Maisonnée : la précarité imposée !** La direction reproduit les erreurs faites sur le Plovier, en instaurant 4 postes d'IDE précaires dans le nouveau planning proposé. Rappelons que le code du travail impose un temps de travail hebdomadaire minimal de 24h. Certes un accord de branche (non signé par la CGT) permet de s'y soustraire, sans toutefois susciter de la précarité à outrance. Au delà de ce problème majeur, **il demeure des questions de droit (valorisation du travail en travail de nuit après 21h) et d'organisation du travail (articulation IDE/AP, diminution d'un poste d'auxiliaire qui met en difficulté ces professionnelles)** pour lesquelles les élu.e.s CGT du CE Rhône-UGECAM attendent des réponses avant de pouvoir émettre un avis.

Si ces 3 situations sont différentes dans chacun des établissements, elles ont toutefois un point commun : le décalage entre la perception du travail par nos directions et la réalité sur le terrain. Nous ne pouvons que constater une fois de plus leur méconnaissance du travail concret réalisé au quotidien dans les services.

Focus sur les élections professionnelles :

🗳️ **Prochaines élections professionnelles : le CSE (Comité Social et Économique) :** Elles se tiendront fin 2019, à l'expiration des mandats des élu.e.s DP, CE et CHSCT. **Suite aux ordonnances Macron, ces instances représentatives du personnel disparaissent et seront remplacées par une seule instance : le CSE, disposant de moins de représentants du personnel et de moyens, dans le but d'affaiblir la défense et les intérêts des salariés.**



Au préalable à ces élections, il y aura la négociation du protocole d'accord électoral. Celui-ci devant définir, les périmètres des CSE, le nombre d'élus, les moyens alloués, les commissions... Lors de notre congrès du 15 mai, nous avons abordé ce sujet avec nos adhérents pour que chacun puisse faire part de son avis et de ses suggestions, afin de construire nos propositions en vue de cette négociation. **L'objectif de la CGT est de répondre au mieux aux besoins de défense des salariés au niveau de leurs droits et conditions de travail, mais aussi d'assurer la mission de gestion des œuvres sociales.** Cela nécessite une proximité indispensable entre élus et salariés. La configuration du nouveau

dispositif de représentation du personnel devra obligatoirement intégrer la taille de notre organisme, mais aussi son fonctionnement en multi-sites et sa diversité d'activité.

🗳️ **Élections des Représentants du Personnel au Conseil de l'UGECAM-RA :** Elles ont eu lieu le 5 avril. Trois sièges étaient à pourvoir, 2 pour le collège employés et 1 pour celui des cadres. Avec une participation moyenne de 53%, les salariés se sont bien mobilisés pour cette élection. **La CGT a progressé sur les deux collèges, plus de 80% sur celui des**

	Collège Employés (53,3% de participation)	Collège Cadres (52,1% de participation)
CGT	80,2 %	45,7 %
CFTC / CGC	13,3 %	37,3 %
CFDT	6,5 %	16 %

employés et est arrivée en tête avec plus de 43% sur le collège cadre. Notre syndicat occupera donc les 2 sièges de représentants du personnel du collège employés au Conseil, et pour la première fois celui des cadres.

Nous remercions tous les salariés qui nous ont apporté

leur confiance. Nos élu.e.s siégeront avec le souci permanent de se faire l'écho de la réalité vécue dans les établissements, mais aussi de défendre nos conditions de travail, la qualité des prises en charge de nos patients et résidents et bien entendu le maintien de tous les établissements au sein de notre UGECAM. **Vous pouvez compter sur notre engagement au quotidien et notre détermination.**

Congrès annuel de notre syndicat :

Il s'est tenu le mardi 15 mai à la bourse du travail de Lyon. ***Cette année plus de 100 salariés (employés et cadres) de notre UGECAM, issus de la plupart des établissements, et pour la première fois de l'Isère, étaient présents.*** Cette participation record (environ la moitié de nos adhérents) est le fruit d'un fort taux de syndicalisation sur l'année 2017. La journée a été riche en échanges et débats mais aussi ponctuée de moments de convivialité. Parmi les points principaux abordés :

- **L'avenir de notre UGECAM** : avec en toile de fond les menaces (rapport de la cour des comptes) et les pressions financières (COG) qui pèsent sur notre avenir. Nous ne sommes dirigés que par une logique financière totalement opaque au souci de qualité du travail et du respect des salariés. Des inquiétudes plus particulières ont été exprimées notamment sur l'avenir de certains établissements comme La Buissonnière, La Maisonnée où tout projet semble abandonné, mais aussi le Val Rosay avec différentes problématiques : activité, cohésion, management... dont il est indispensable d'en analyser les causes pour trouver les réponses adaptées.
- **Le dialogue social** : nous avons à plusieurs reprises au cours de l'année 2017 et début 2018, dénoncé des problèmes de management sur certains établissements, des licenciements abusifs, et alerté sur des dysfonctionnements majeurs mettant en difficulté le bon fonctionnement de certains sites. Nous ne pouvons que regretter de ne pas avoir été entendus, ou parfois trop tard, laissant des problèmes perdurer, avec des conséquences importantes (plusieurs burn-out). ***Au regard des difficultés que nous traversons, il est indispensable d'avoir un dialogue social sain, constructif et équilibré. Les salariés ont le sentiment qu'on leur demande toujours plus, et qu'on ne leur donne jamais rien.***
- **L'échec des NAO** : notre proposition sur les modalités d'attribution des points de compétence, issue du débat et du vote des adhérents lors de notre précédent congrès a été rejeté par la direction, bien que nous en ayons amendé certains points au cours de la négociation. ***Lors de ce congrès, l'ensemble des participants a souhaité le maintien de cette proposition, que nous porterons à nouveau, seule garantie d'une équité de traitement et de reconnaissance de tous les salariés.***



Les diverses interventions ont toutes fait état, quelque soit les établissements, d'un problème récurrent de sous-effectif, du non remplacement des absences et du manque de considération de nos directions. Tous nos adhérents ont souligné l'importance de se rassembler, de rejoindre la CGT, pour collectivement s'emparer de notre avenir, être force de proposition, plutôt que de se résigner et subir.

EN BREF

✳️**Temps partiels choisis** : Conciliation vie privée/vie professionnelle, qualité de vie au travail... voilà des mots très souvent prononcés par nos directions, malheureusement ils ne sont pas souvent suivis d'effet. L'accord à toute demande de temps partiels choisis doit répondre à cette exigence. L'année dernière, le Val Rosay a refusé certaines demandes, nous l'avons largement dénoncé. Cette année il semblerait que l'établissement ait adopté une politique plus humaine, nous ne pouvons qu'approuver une acceptation alors même que la direction exigeait un temps plein sur le poste. Cependant il serait désastreux que cette souplesse ne soit accordée qu'à certains et refusée à d'autres.

✳️**Une sémantique bien rodée !** Il existe depuis quelque temps un discours très répandu, leitmotiv bien organisé, qui fait passer la régression sociale pour du progrès, et les cotisations sociales pour des charges. **NON**, la perte d'acquis sociaux n'est pas du progrès mais un recul et les cotisations sociales ne sont pas une charge mais le « salaire socialisé » qui finance notre protection sociale où chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins.



Pour nous contacter : cgtugecamra@yahoo.fr



Site internet : cgtugecamra.revolublog.com