

## Points de Compétence - Salaires

♦ **Points de Compétence:** Cette année, comme les précédentes, l'attribution des points de compétence a suscité son lot d'incompréhension et de colère. Depuis longtemps notre syndicat ne cesse de dénoncer cette politique d'attribution opaque, arbitraire et injuste. La CGT, comme elle le propose déjà depuis plusieurs années, renouvelle sa demande de négociation sur les modalités d'attribution des points de compétence, afin de mettre en place des règles plus transparentes et plus justes.

Rappelons aussi que dans notre UGECAM, le taux d'attribution est de 20% (soit le minimum), avec une date d'attribution en décembre (soit la plus tardive), ce qui représente un manque à gagner par rapport à nos collègues d'autres UGECAM ou branches de l'institution, qui bénéficient d'une politique de délivrance de points de compétence beaucoup plus généreuse. Mais à l'UGECAM Rhône-Alpes les salariés sont priés de travailler toujours plus, avec des conditions de plus en plus difficiles et de se serrer la ceinture!!!

♦ **Salaires:** Rien!! Vous n'aurez rien! Ni le pain, ni la brioche! Voilà en résumé le résultat de plusieurs heures de discussion à l'UCANSS le 18 décembre 2012, lors de la réunion de négociation sur les salaires. L'employeur au lieu de discuter salaire, et donc augmentation de la valeur du point, a juste proposé de revoir le système de paiement de l'ancienneté, aujourd'hui bloqué à 25 ans. Pour la CGT, cela relève d'une négociation sur la classification, que nous demandons déjà depuis plusieurs années, mais cela ne doit en aucun cas se substituer à une augmentation de nos salaires.

Depuis 2010, la valeur du point, et donc nos salaires, sont bloqués, les employés de l'institution ne cessant de s'appauvrir. **En 10 ans nous avons perdu plus de 12% de pouvoir d'achat. Cette politique ne peut plus durer!!!**

A l'issue de cette réunion de négociation, toutes les organisations syndicales se sont retrouvées, pour faire le constat partagé : il y a urgence à réagir. Elles ont décidé d'appeler l'ensemble du personnel à une journée de mobilisation et de grève le 7 février 2013.



**Pour une augmentation de nos salaires et une renégociation de la classification  
Tous en grève le 7 février 2013**

\*\*\*\*\*

## SSR Val Rosay (ex CLYRESS) : Le mauvais scénario

**Ce qu'il fallait à tout prix éviter, est arrivé!!**

*Le SSR Val Rosay va ouvrir ses portes sans qu'un accord sur l'organisation du temps de travail ait été signé.  
Nous le regrettons ! La CGT s'apprêtait pourtant à en être signataire.*

Nous souhaitons à nouveau rappeler dans notre journal, la raison de cet échec : le 10 décembre 2012, à la veille de la signature, la direction a, sans explication, souhaité stopper les négociations, abandonnant de fait le projet de fusion et d'intégration des personnels des différents sites. Chaque salarié restera donc virtuellement avec l'organisation de son établissement d'origine, au détriment de la mise en place d'un projet de travail commun.

Aujourd'hui, face aux dysfonctionnements évidents et inévitables que cette décision unilatérale et sans concertation va engendrer, comme par exemple la mise en place du PC sécurité, la direction envisage des aménagements ponctuels.

**La CGT s'y oppose. Elle refusera toute négociation service par service mais par contre reste disponible pour la reprise d'une négociation globale.** En effet, nous ne pouvons imaginer que les agents bénéficient de conditions et de droits différents en fonction de leur métier ou de leur service d'affectation. **Seule la négociation globale permet d'assurer une base de droits communs à tous les salariés.**

**C'est donc dans un contexte extrêmement défavorable que les salariés vont intégrer le nouvel établissement.** L'organisation des services et l'articulation entre les différentes missions (hygiène, restauration...) ne sont toujours pas définies. **Les salariés sont dans le flou complet !** Les ASH, par exemple, ignorent encore, à quelques jours de l'ouverture du site, les tâches qui leur seront affectées et l'organisation de leur encadrement. Pire certains salariés ignorent même les postes qu'ils occuperont ! A ce contexte déjà très lourd, vient s'ajouter en plus des incertitudes sur les plannings. La rupture du dialogue social, laisse en effet planer des menaces quant aux volontés cachées de la direction sur l'organisation du temps de travail.

Notre syndicat ne cesse d'alerter la direction sur la souffrance des salariés. Malheureusement elle ne prend pas la mesure des difficultés auxquelles ils sont confrontés, aucun dispositif d'accompagnement pour cette fusion n'a été mis en place. La prévention des risques psycho-sociaux, semble bien loin de ses préoccupations. Et pourtant, au regard du contexte, nous redoutons et craignons des conséquences sur la santé des salariés. Le CHSCT vient de mettre en place une démarche d'enquête paritaire face aux situations de détresse.

\*\*\*\*\*

## **MAS Violette Germain : Cap sur Francheville**

**Tout est beau, tout est neuf, mais tout n'est pas rose !!!**

**Certes, les locaux sont neufs et l'outil de travail est incontestablement plus adapté, mais par contre la charge de travail, elle a explosé :**

- 10 résidents de plus, soit une augmentation de 25%.
- Une surface de travail multipliée par 3 (environ 5000m<sup>2</sup> contre 1700m<sup>2</sup>).
- Des déplacements en série (13.5 km/jour au compteur du podomètre)
- Un rythme de travail accéléré....

Les élus CGT ont très rapidement alerté la direction sur les difficultés rencontrées par les salariés et demandé d'adapter les effectifs en fonction de cette nouvelle réalité. Des solutions transitoires ont été trouvées, elles demeurent cependant de simples rustines. Les élus CGT restent très vigilants sur les conditions de travail et réévalueront la situation au cours du mois de janvier.



\*\*\*\*\*

## **EN BREF**

\***Le Plovier:** Bien que n'étant pas le syndicat majoritaire dans l'établissement, plusieurs salariés viennent de nous contacter pour nous alerter sur des situations de souffrance, qui semblent essentiellement liées à des méthodes de management. Manifestement ces appels sont le reflet d'une ambiance qui se dégrade dans cet établissement.

\***Un nouveau directeur à l'UCANSS:** Monsieur Malric, vient d'être nommé directeur de l'UCANSS. Il remplace Monsieur Renard qui quitte cette fonction.

\***Régime minier:** L'article 80 du décret du 30 août 2011, qui transférait la gestion du régime minier au régime général, au plus tard au 31 décembre 2013, a été abrogé.

\***Négociations Arrco et Agirc:** Le MEDEF veut faire payer les pensionnés et raboter les retraites! Prétextant de la situation financière dégradée des régimes, le Medef a clairement annoncé la couleur : la mesure phare consisterait en un gel des pensions pendant 3 années ou une sous indexation (1 point en dessous de l'inflation) pendant cinq ans. Dans les deux cas, la perte de pouvoir d'achat s'élèverait à environ 6% (en supposant une inflation à 2%). Devant le caractère très régressif des dispositions proposées, la CGT a demandé une suspension de séance, le Medef a refusé! La CGT a donc décidé de quitter la séance, se refusant à engager les discussions sur de telles bases.



**Le syndicat CGT de l'UGECAM Rhône-Alpes vous adresse ses meilleurs voeux pour cette nouvelle année**