

### Une équipe de direction toute neuve !

Décidément la direction de notre UGECAM est problématique! Les 3 premières directions ont soit été remerciées soit licenciées, fragilisant de fait notre structure par un manque de cohérence, de visibilité et de stabilité auprès de nos partenaires et tutelles. Il est temps que ces crises de gouvernance successives cessent pour qu'enfin nous puissions construire notre avenir. **Car ne l'oublions pas, pendant que les esprits s'échauffent au sommet ce sont bien les salariés qui depuis déjà de nombreuses années font seuls fonctionner les établissements!!!**

Au regard de l'importance de cette dernière crise, notre syndicat a demandé à être reçu par la Direction Nationale du Groupe UGECAM. Mme Carzon (Directrice Nationale) a répondu favorablement à notre demande, nous avons ainsi pu lui transmettre notre expertise du terrain (la vie réelle dans les établissements) et nos inquiétudes quant à l'avenir (projets en cours, fragilité économique...). Elle s'est voulue rassurante en certifiant que l'institution mettrait tout en place pour trouver les solutions adaptées.

Aujourd'hui, une nouvelle équipe de direction est en place, elle ne disposera pas de la mémoire nécessaire à la compréhension et l'analyse de certaines situations, ce qui peut être à la fois un avantage mais aussi un inconvénient.

**La CGT sera vigilante, notamment sur l'urgence de la poursuite et la mise en place des projets (La Maisonnée, Tresserve, La Buissonnière..) dont dépend l'avenir des établissements, les conditions de travail, les rémunérations et le dialogue social ; avec le souci permanent du maintien des activités et de tous les emplois.**

\*\*\*\*\*

### Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) :

Les NAO, un temps fort du dialogue social qui permet aux organisations syndicales de faire des propositions, poser des revendications sur les conditions de travail, les rémunérations, le temps de travail, la formation... Rappelons que les NAO n'existaient pas il y a encore 3 ans, c'est à la demande de la CGT qu'elles ont été imposées dans toutes les UGECAM. Cette année, notre syndicat a déposé 3 revendications majeures pour lesquelles nous avons obtenu des avancées :

🔊 **Attribution des points de compétence** : nous demandons la reconduction de l'alerte déposée après 3 années de non obtention afin qu'une étude attentive soit portée à ces salariés. Nous avons également obtenu que les absences maladies ne soient plus pénalisantes. **Toutefois nous ne sommes pas dupes, et malgré toutes ces modalités que nous proposons, bien souvent c'est encore l'arbitraire qui fait office de politique d'attribution. Aussi nous encourageons tous les salariés n'ayant pas eu de points de compétence depuis 3 ans à le contester (comme prévu dans nos textes conventionnels) afin d'en connaître les raisons.** Pour cela n'hésitez pas à contacter vos élus CGT sur votre établissement ou sur notre adresse mail.

🔊 **Formation Professionnelle** : nous avons demandé et obtenu la mise en place de permanences "formation professionnelle" organisée par la Direction des RH de l'UGECAM, afin que chaque salarié, quelque soit son poste de travail ou son établissement, dispose des mêmes infos et du même accompagnement pour monter son projet.

🔊 **Horaires variables** : suite à notre demande un horaire variable pourra être mis en place pour les salariés dont les exigences du poste et de la fonction le permettent. Rappelons qu'à ce jour seuls les salariés du siège y avaient accès. Avec ce nouveau dispositif vos élus CGT défendront les souhaits des différentes catégories professionnelles désirant en bénéficier.

Pour info, lors de ces négociations nous avons également rediscuté l'accord relatif à "la promotion de la diversité et de l'égalité des chances" qui expirait fin 2016. Nous vous rappelons qu'il est prévu dans ses articles 5-3 et 5-4 qu'un aménagement des horaires ou de l'organisation du travail pourra être accordé aux salariés ayant la garde alternée ou aux familles monoparentales ainsi qu'en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un proche.

\*\*\*\*\*

### Actualités revendicatives :

La mobilisation contre la loi travail se poursuit, avec de nombreux salariés, jeunes, retraités, privés d'emploi... qui se sont investis pour faire barrage à ce projet de régression sociale. Tous ont bien compris les dangers que cette loi fait peser sur nos acquis sociaux tant en terme de temps de travail, de rémunération que de santé au travail et de dumping social.



Hélas, malgré cette forte mobilisation, la loi est passée en force avec l'article 49.3. **Le combat n'est pas fini! Il nous faut à présent demander son abrogation en s'appuyant sur nos revendications : augmentation des salaires, réduction du temps de travail à 32 heures...**

### **La réduction du temps de travail : le rapport de l'IGAS qu'on nous cache**

Cet été, l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) a produit une analyse, censurée depuis, pointant les vertus du partage du temps de travail. Ce rapport ayant finalement fuité, il a été possible d'en prendre connaissance notamment dans un article du journal "Le Monde". En voici les principaux enseignements :

★ Les 35 heures ne sont pas l'horrible ralentisseur de croissance qu'on nous dépeint depuis quelques années. Au contraire il est clairement notifié que les "les politiques de réduction de la durée légale du travail permettent de créer de l'emploi". Ce rapport tranche enfin le débat sur le nombre d'emplois créés par les lois Aubry (les 35 heures) à 350000.

★ La France ne fait pas figure d'exception en matière de temps de travail : la durée effective du travail en France, n'est pas plus basse que celle des autres membres de l'Union Européenne. Ce rapport démontre que le temps de travail a baissé partout en Europe, et va continuer à le faire du fait des gains de productivité liés à la révolution numérique.

★ Augmenter le nombre d'heures supplémentaires lorsque la croissance n'est pas au rendez-vous pèse négativement sur l'emploi.

Pourquoi cette censure?? Qu'est-ce qui dérange autant le pouvoir dans ce rapport fouillé, documenté et argumenté ?? Le fait tout simplement qu'il prenne le contre pied des politiques d'austérité mises en place depuis plusieurs années qui sont un véritable échec, produisant toujours plus de précarité. Et oui une autre politique est possible! Les 32 heures sont non seulement un combat d'avant-garde mais aussi une solution pour faire baisser le chômage.



\*\*\*\*\*

## **EN BREF**

★ **Le Plovier : Une situation qui ne cesse d'empirer:** Suite à des défaillances multiples, notamment de la direction, cet établissement se trouve dans une situation dramatique (vétusté +++ des locaux, manque de matériel, dysfonctionnements majeurs...). **Les salariés subissent des conditions de travail inacceptables, la CGT ne cesse d'intervenir et d'alerter la direction à ce sujet. Il faut que cela cesse, c'est la santé des salariés et la prise en charge des résidents qui sont en jeu.** Il devient urgent de mettre en place un véritable projet d'établissement avec une politique de management saine et une équipe de direction impliquée. Les salariés peuvent compter sur la CGT, c'est déjà grâce à l'intervention de nos élus que des situations ont pu être améliorées. Bien entendu au regard de la situation cela est insuffisant, mais notre syndicat et nos élus sont en alerte totale pour que la situation bouge au plus vite.

★ **Val Rosay : Nos droits en question:** Dans la procédure sur la "permanence des soins en kinésithérapie", il est stipulé 1h30 de récupération pour les kinésithérapeutes travaillant un jour férié! Ceci n'est pas conforme au protocole de 82, qui notifie 3 heures de récupération pour un dimanche ou férié travaillé sans mention de temps de travail. Notre syndicat l'a largement dénoncé en DP et en CE. La direction ne veut rien entendre, justifiant qu'elle proratisse cette récupération au temps de travail effectif. Dans ce cas, nous demandons 4h30 de récupération pour les salariés effectuant 12 heures les dimanches ou jours fériés. La proratisation ne pouvant s'effectuer que dans un seul sens! La direction refuse. **Notre syndicat ira jusqu'au bout, une procédure juridique si nécessaire. Il est inacceptable que notre direction interprète et utilise nos textes réglementaires à sa convenance.** Notons que ce dossier concerne également tous les salariés effectuant plus de 8 heures les dimanches et jours fériés (la Maisonnée - MAS).

★ **Trop d'emplois précaires, ça suffit!** Pléthore de CCD, temps partiels imposés (notamment au Plovier)..., notre UGECAM bat tous les records en emplois précaires. **La CGT ne cesse de le dénoncer, tout en faisant des propositions pour le réduire : création d'un pool de remplacement (IDE-ASD) de salariés en CDI sur le Val Rosay et passage des salariés à mi-temps sur des temps pleins au Plovier en supprimant cette culture des postes à temps réduits.** Pour rappel: la loi de "sécurisation de l'emploi" de 2014, impose une durée minimale de travail de 24h/semaine, dont l'objectif était de contrer les abus de certains employeurs enclins à multiplier les contrats à temps partiels, comme au Plovier. Cependant elle notifie que des dérogations sont possibles par accord avec les partenaires sociaux. Et c'est à cause de la signature de certains syndicats (CFTC-CFDT-CGC) que l'UGECAM peut se soustraire au temps minimal légal de 24h. Sans cela aucun salarié ne pourrait contre sa volonté disposer d'un contrat inférieur aux 24h hebdomadaires. Bien entendu la CGT s'est opposée à cet accord de précarisation des salariés.

**La CGT, le syndicat qui défend les droits des salariés**



Pour nous contacter : [cgtugecamra@yahoo.fr](mailto:cgtugecamra@yahoo.fr)