

Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) : Un accord possible

A la demande de la CGT, les Négociations Annuelles Obligatoires se sont tenues pour la première fois dans notre UGECAM. Dans le cadre de ces négociations, notre syndicat a souhaité aborder la problématique d'attribution des points de compétence afin d'instaurer un cadre plus réglementé, plus juste, plus transparent et ainsi sortir de la politique de l'arbitraire et de l'aléatoire. Pour cela nous avons déposé une proposition de protocole sur les modalités d'attribution des points de compétence. Jusqu'à la dernière réunion nous étions en situation de blocage, la direction refusant notre proposition de ne pas comptabiliser l'attribution de plus de 2 fois de points de compétence sur une période de 5 ans dans le taux d'attribution global (chez nous bloqué à minima soit 20%), afin de ne pas freiner l'évolution générale de l'ensemble des salariés. Lors de la dernière séance, la situation semble s'être débloquée, selon les points suivants :

- Recensement de tous les salariés n'ayant pas obtenu de points de compétence depuis 3 ans, afin qu'ils bénéficient d'une attention particulière. En cas de non attribution, celle-ci devra être motivée par l'encadrement afin que le salarié, s'il conteste, puisse en connaître les raisons.
- Les absences suite à un accident du travail ou pour congés maternité ne seront plus pénalisantes pour l'obtention de points de compétence. (*Rappelons que la direction du Val Rosay assumait totalement cette discrimination envers les femmes!!*)
- L'obtention pour la 3ème fois de points de compétence sur une période de 5 ans, ne sera pas comptabilisée dans le taux global d'attribution, ne pénalisant pas ainsi les autres salariés.
- Date d'attribution progressivement ramenée en milieu d'année.

Nous attendons la proposition écrite du protocole afin de nous positionner, si celui-ci est conforme aux derniers engagements mentionnés, un accord deviendrait possible.



Le Plovier : Une nouvelle donne

Changement de direction. Nous espérons l'instauration d'un climat sain et sécurisant afin que chaque salarié puisse exercer sereinement sa mission professionnelle, quelque soit le poste ou la fonction qu'il occupe.

Les salariés du Plovier peuvent compter sur la CGT, déjà certains d'entre vous nous ont rejoints. Il est important de rompre l'isolement, de ne pas rester fermé sur son établissement, de devenir des salariés de l'UGECAM à part entière. Notre syndicat présent sur l'ensemble des sites de notre UGECAM facilite l'échange entre collègues afin de nous enrichir des expériences et du vécu de chacun. Pour plus d'efficacité et de proximité, notre syndicat est en relation avec tous les réseaux CGT du secteur (Union Départementale CGT de Valence - syndicat CGT CPAM— conseiller juridique...).

C'est ensemble que nous sommes plus forts

Val Rosay : Une situation inquiétante

✓ **Départs en série:** Démissions, congés sabbatiques, congés créations d'entreprise... de nombreux salariés (IDE-secrétaires médicales...avec un rush au niveau du service rééducation) quittent l'établissement. La direction semble sourde à ces alertes, refusant d'en interpréter les causes. Elles semblent pourtant liées au déficit d'anticipation et d'accompagnement des changements en cours, mais également au sentiment d'improvisation dans les prises de décisions (fermeture anticipée du 3Est par exemple), entraînant une perte de confiance en l'avenir.

✓ **Conditions de travail dégradées:** Régulièrement, les équipes de soins sont confrontées à une surcharge de travail, elles sont souvent au bord de l'explosion, elles ne sont ni entendues ni soutenues durant ces périodes (rappel de la gestion catastrophique de la fermeture anticipée du 3Est).



L'absentéisme atteint des niveaux records dans certains services (notamment au niveau des ASH, qui de plus devront assurer, à effectif constant, l'entretien de l'HDJ et de l'aile administrative!!!), les salariés de l'accueil, également sous pression, subissent des conditions insoutenables...

La CGT réitère sa proposition de mise en place d'un pool de remplacement, indispensable au regard de la taille de l'établissement, afin d'adapter les effectifs à la charge de travail.

L'ouverture des nouveaux locaux ne va pas améliorer la situation, va parfois même la détériorer, avec des espaces de travail exigus ou totalement inadaptés (secrétariat médical, atelier, salles de soins, vestiaires...)

✓ **Dialogue social en panne:** Manifestement l'équipe de direction n'a pas intégré tout l'intérêt et l'utilité du dialogue social, pourtant inscrit dans la gestion paritaire de notre institution. Pour elle, les instances représentatives du personnel, les syndicats, les textes légaux et conventionnels ne représentent que des contraintes dont il faut s'affranchir!!! Nominations n'ayant pas fait l'objet d'appels à candidatures, introduction de nouveaux horaires sans consultation des CE et CHSCT... en sont la confirmation. Ceci est grave et inquiétant.

Nous n'accepterons pas que le Val Rosay devienne une zone de non droit!

A cela s'ajoute une gestion des ressources humaines à géométrie variable. Exemple, le refus d'une rupture conventionnelle, bloquant de fait l'évolution professionnelle d'une salariée!! (manifestement, il est plus facile dans notre UGECAM pour un cadre ou une direction d'obtenir un départ négocié!!)



Face à ce contexte de souffrance du personnel, d'inquiétude des salariés, d'arbitraire dans la politique salariale, d'absence de dialogue et de respect de nos textes légaux et conventionnels, la CGT, dans ses missions de soutien et de défense des droits des salariés, se doit d'intervenir, en dénonçant cette situation afin qu'elle change et s'améliore rapidement.

Il en va de la réussite du projet Val Rosay, celui-ci ne peut se faire qu'avec les salariés et pas contre eux!

Nos droits en questions

Notre syndicat est intervenu sur divers dossiers relatifs au respect de nos droits :

➔ **Continuité des soins :** Nous avons saisi l'inspection du travail à ce sujet. Elle a notifié l'illégalité d'imposer la succession de deux postes de travail consécutifs (la durée maximale ne devant pas excéder 10h ou 12h dans certains cas). Face à cette réponse, une nouvelle procédure de continuité des soins devra être mise en place.

➔ **Majoration du travail à partir de 21h :** Selon notre protocole de 82, le travail effectué entre 21h et 6h est majoré. Notre direction, contrairement à l'avis de l'inspection du travail et bien que précédemment cette majoration existait, refuse aujourd'hui son application. Elle s'appuie sur un avis de l'UCANSS, n'ayant pourtant pas de valeur juridique, représentant juste une interprétation de l'employeur. Plusieurs UGECAM étant confrontés au même problème, la CGT a saisi le tribunal d'instance, puis la cour d'appel qui vient de statuer en faveur d'une majoration salariale à partir de 21h pour les salariés qui accomplissent totalement ou partiellement leur service de nuit.

➔ **Diplôme Universitaire :** Face à l'application à géométrie variable, dans toutes les UGECAM, de l'article 4.2 du protocole sur la classification, notre syndicat a demandé la saisie de la commission paritaire nationale d'interprétation. La réponse de l'UCANSS est claire, le texte doit s'appliquer! Malheureusement les directions semblent camper sur leur position de politique salariale clientéliste!! Un recours juridique sera-t-il à nouveau nécessaire pour faire valoir les droits des salariés?



EN BREF

* **La Buissonnière:** L'avenir de cet établissement demeure un sujet d'inquiétude, la direction générale ne s'étant toujours pas prononcée sur celui-ci, contrairement à d'autres établissements précédemment menacés. Nos élus CGT, ont demandé à rencontrer Madame BRUN à ce sujet. Rappelons que notre syndicat est opposé à toute cession d'établissement, et demandons le maintien de la Buissonnière au sein de notre UGECAM.

* **MAS Violette Germain:** La direction ne semble pas prendre conscience de la souffrance du personnel, liée à des situations de violence physique ou verbale rencontrées dans l'exercice de leur fonction. Il devient urgent que la direction entende cette souffrance et mette en place des réponses adaptées aux problèmes soulevés.

* **La Maisonnée / Tresserve:** Ces établissements font l'objet de projets de relocalisation, l'un sur le Val Rosay, l'autre sur Chambéry. Au regard de la vétusté des locaux, les salariés sont inquiets sur les conditions de travail et d'accueil durant les périodes de transition. En effet, fort des expériences de fermeture de précédents établissements (Bois d'Oingt, Beaulieu et Gravenand), nous redoutons le risque d'abandon des sites actuels pourtant encore en activité, et espérons que les directions auront le souci d'assurer correctement ces périodes.

* **Externalisation des cuisines:** Au delà de la baisse de qualité, constatée dans tous les établissements, sans qu'un gain économique ait été prouvé, l'externalisation des cuisines représente également une catastrophe sociale. Les salariés des cuisines de Gravenand en payent aujourd'hui le prix fort: un licenciement indemnisé à minima pour certains agents présents depuis plus d'une vingtaine d'années sur le site!! La CGT condamne fermement cette politique de casse sociale et demande à la direction de tenir les engagements pris auprès de ces salariés lors du transfert de leur contrat de travail. Au regard d'un tel désastre sur les plans qualitatif et social, la CGT redemande le retour à des cuisines auto-gérées.



Pour nous contacter, notez notre nouvelle adresse : cgtugecamra@yahoo.fr