

## Rémunération : Entre dé-prime, colère et exaspération ...

Nos rémunérations sont devenues au cours des dix dernières années l'un des sujets, avec les effectifs, les plus sensibles qui concentrent insatisfaction, incompréhension, colère et exaspération. Avec une stagnation des salaires (aucune augmentation de la valeur du point depuis 2010), des mesures individuelles à minima (20% d'attribution de points de compétence sur notre UGECAM, soit le minimum conventionnel), une classification ne permettant pas d'évolution salariale, et une prime exceptionnelle dont les bénéficiaires peuvent se compter sur les doigts de la main, la perte de pouvoir d'achat est devenue inquiétante. Avec sa politique salariale d'austérité, notre institution ne permet plus à nombre de salariés de vivre décemment.

Face à cette situation inacceptable, le personnel s'est largement mobilisé lors des différents mouvements de grève pour demander une reconnaissance du travail fourni par de réelles revalorisations salariales, en vain !... Notre employeur n'a répondu que par du mépris :



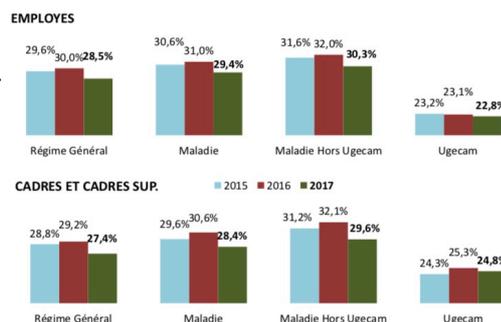
★**Prime exceptionnelle** : ce devait être l'une des mesures phares en faveur du pouvoir d'achat, annoncée avec fracas par le gouvernement.. Que nenni, chez nous elle s'est réduite à peau d'chagrin... Même pas 20% du personnel (CDD compris) de notre UGECAM en a bénéficié (200 euros net) et rien pour les autres !

★**Salaires** : lors de la dernière réunion de négociation sur les salaires, notre employeur nous annonce une nouvelle année blanche : aucune augmentation de la valeur du point. Les seules marges financières existantes, il préfère les laisser à la discrétion des directions locales ! Les seuls leviers dont elles disposent sont l'attribution de points de compétences ou de promotions. Autrement dit, le choix est clairement fait de privilégier les mesures individuelles contre les mesures collectives... L'attribution des points de compétence, sujet déjà plus que sensible, risque de devenir explosif !

★**Classification** : une négociation mal engagée, avec des moyens largement insuffisants pour répondre aux besoins : débloquer le plafond des 50 points d'expérience (après 25 ans d'ancienneté, les agents ne bénéficient plus d'aucune revalorisation salariale systématique) et du coefficient développé, répondre à la revalorisation de certains métiers, assurer un vrai déroulement de carrière pour tous les salariés... Aujourd'hui avec la proposition patronale, nous sommes loin du compte : une seule grille resserrée sur 4 niveaux employés et 4 niveaux cadres... Avec cette proposition, c'est encore plus de 80% du personnel qui n'aura rien dans la transposition !

★**Points de compétence** : seul levier local à la politique salariale, qui devient au regard du refus de notre employeur d'accéder à toute mesure collective, l'unique possibilité d'obtenir une augmentation de sa rémunération. A savoir que les salariés des UGECAM subissent de plein fouet la politique d'austérité, étant ceux obtenant le moins de points de compétence (cf. tableau). Sur notre UGECAM, l'attribution est scotchée à 20% depuis plusieurs années ! Autrement dit l'attribution des points de compétence devient de fait un sujet majeur. C'est pourquoi, et au regard de l'insatisfaction, de l'incompréhension et de la frustration des salariés chaque année lors de la campagne d'attribution, notre syndicat a déposé une proposition sur les modalités d'attribution des points de compétence afin de rendre le système plus juste et transparent, pour que chaque agent quelque soit son établissement ou son service ait les mêmes chances d'en obtenir (*vous pourrez trouver l'intégralité de cette proposition sur notre site internet dans la rubrique Salaires - Points de compétence*). Sauf que notre direction générale est restée sourde à nos propositions, mais également au besoin de justice et de transparence exigées par le personnel, se contentant de reproduire le système actuel qui d'après elle donne satisfaction ! Chacun en jugera ! Notre syndicat, dans sa mission et son souci de défendre et d'exiger une politique promotionnelle juste, équitable et transparente, n'a donc pas été signataire de cet accord qui ne répond en rien aux attentes salariales du personnel.

### POINTS DE COMPÉTENCES au sein de la branche Maladie



**La CGT ne parle que d'une seule voix, n'a qu'un seul discours, défendre nos salaires aussi bien sur le plan national que sur le plan local. Aujourd'hui les salariés de l'UGECAM Rhône-Alpes sont priés de travailler toujours plus dans des conditions de plus en plus difficiles et de se serrer la ceinture...**

Il serait souhaitable que notre direction générale entende l'urgence afin que nous puissions trouver, par la négociation et le dialogue social, une réponse appropriée à la problématique locale des rémunérations.

**Info prime d'intéressement** : cette année le montant de cette prime pour notre UGECAM est de **785,62 euros brut** pour un temps plein, sans absence pénalisante, ce qui correspond à la moyenne nationale des UGECAM. La CGT, dans un souci d'équité entre tous les salariés de l'institution, demande sa transformation en 1/2 mois de salaire avec un minimum de 1000 euros et son inscription dans notre Convention Collective, afin d'en assurer sa pérennité et qu'elle puisse être comptabilisée dans le montant de nos retraites.

\*\*\*\*\*

## **Élections des Représentants du Personnel - Une nouvelle instance : le CSE**

En novembre auront lieu les élections des Représentants du Personnel au **Comité Social et Économique (CSE)**. Cette nouvelle instance remplacera, suite aux ordonnances Macron, les DP, CE et CHSCT, qui avaient chacun des prérogatives bien définies. Avec la mise en place du CSE, les représentants du personnel devront, avec moins d'élus.e.s et de moyens, assurer toutes les missions :

- Défendre les droits et les conditions de travail des salarié.e.s
- Veiller au respect des textes légaux et conventionnels
- Assurer l'expression collective des salariés
- Être force de proposition
- Revendiquer une politique promotionnelle notamment en terme de salaire
- Assurer les missions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail
- Se positionner sur les questions concernant l'organisation du travail, les emplois, la formation, la politique sociale et la gestion de nos établissements
- Gérer les activités socio-culturelles...



Les négociations pour définir les modalités, notamment en terme de périmètre et de fonctionnement, de cette nouvelle instance viennent de s'achever. Notre syndicat a porté plusieurs revendications, même si nous n'avons pas été entendu sur toutes nos propositions, nous serons tout de même signataire de l'accord. Nous avons obtenu la mise en place de **4 CSE (1 par département selon la configuration des CE actuels)**, initialement la direction générale n'en souhaitait qu'un seul sur toute notre UGECAM, et quelques mesures supra-légales permettant d'assurer une meilleure représentation des salarié.e.s et du fonctionnement des CSE.

**En novembre, nous voterons pour élire les représentants du personnel (titulaires et suppléants) au CSE (Comité Social et Économique) de son département (Rhône, Isère, Drôme, Savoie).**

**Notre syndicat présentera des listes de candidat.e.s dans chacun de ces départements. La CGT s'engage à assurer avec sérieux, responsabilité et disponibilité toutes les missions afférentes à ce mandat : défendre les droits et les conditions de travail des salarié.e.s, revendiquer une politique**

**promotionnelle notamment en terme de salaire, être force de proposition pour devenir acteur de notre avenir ... et gérer les activités socio-culturelles.**

\*\*\*\*\*

## **EN BREF**

**\*Prise et pose de congés** : Dans plusieurs établissements, de plus en plus de contraintes sont imposées pour la prise des congés, complexifiant à outrance les possibilités de pose de repos ou de CA. Notre syndicat dénonce cette politique restrictive ou la pose de congés devient mission impossible qui, en plus d'opposer les salariés entre eux, ne fait que repousser le problème. Avec la compression au maximum des effectifs, des remplacements s'imposent obligatoirement tôt ou tard. Ça suffit de mettre toujours plus de pression sur les salariés !

**\*Et oui, contrairement aux rumeurs, la CGT signe des accords !** Sur les 3 derniers protocoles soumis à signature dans notre UGECAM, notre syndicat en a signé 2. Nous avons été signataire de l'accord relatif aux temps réduits pour les salariés au forfait ainsi que celui sur la mise en place et le fonctionnement des nouvelles instances représentatives du personnel (4 CSE : CSE Rhône - CSE Drôme - CSE Isère - CSE Savoie). Par contre nous n'avons pas signé l'accord relatif aux rémunérations, celui sur la politique promotionnelle, ce dernier ne répondant pas aux besoins de justice et de transparence dans l'attribution des points de compétence, se satisfaisant uniquement de simples intentions sans garanties. Au regard du contexte très tendu sur les salaires et d'un appauvrissement des salariés, notre syndicat se doit de défendre certaines exigences, notamment d'équité, dans la politique promotionnelle de notre UGECAM.

**\*Ordres Professionnels** : La CGT a demandé l'ouverture d'une négociation relative la prise en charge, par notre employeur, de l'intégralité de la cotisation annuelle aux ordres professionnels pour tous les salariés soumis à une obligation d'adhérer (IDE, Kiné, médecins...). C'est un souci d'équité entre tous les agents de notre institution qui a motivé notre demande, la cotisation à l'ordre des praticiens conseils étant prise en charge, conformément à l'article 8-2 de leur convention collective. Enfin une bonne nouvelle, cette négociation a été retenue. A ce jour, nous n'avons pas encore de date fixée pour cette négociation. A suivre...



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



Site internet : [cgtugecamra.revolublog.com](http://cgtugecamra.revolublog.com)