

Une politique de réduction d'effectif : les salariés épuisés

Nous ne pouvons que constater et regretter que la logique économique soit devenue la priorité absolue dans la gestion de notre UGECAM. Loin pourtant d'ignorer les difficultés budgétaires, notre syndicat le déplore car cette logique impose une vision à court terme et condamne tout projet dont les résultats ne seraient pas immédiats mais pourtant porteurs d'avenir.

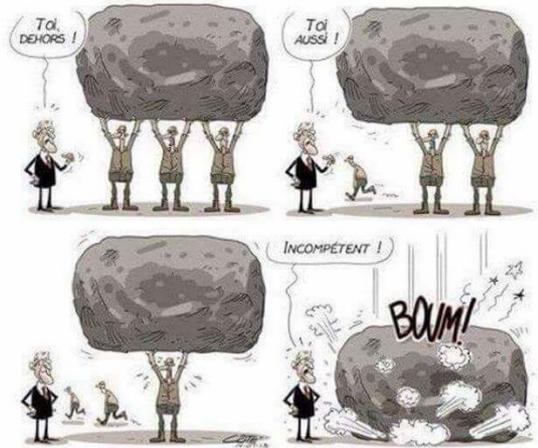
Cette logique économique, se traduisant principalement par une compression de la masse salariale, affecte lourdement la santé de l'ensemble des salariés par une dégradation inquiétante des conditions de travail. L'absentéisme élevé dans presque tous les établissements en démontre l'impact. A cet épuisement s'ajoute le mal-être et la culpabilité de ne plus être en capacité d'exercer sa mission professionnelle correctement.

On pense comptable avant de penser humain!!! Chaque réorganisation, projet ou départ d'agent n'est plus pensé qu'en suppression de postes ou d'effectifs, sans en évaluer les conséquences sur le fonctionnement des établissements et des équipes (pour exemple, la réorganisation du service paye qui désorganise la gestion des plannings sur la Maisonnée).

Et si nous changions de logique !!! Réfléchir plutôt en terme d'amélioration

de la qualité des prises en charges et de la qualité de vie au travail, pour redonner du souffle... Non cela n'est pas utopiste. Les logiques économiques que nous subissons depuis plusieurs années ne fonctionnent pas : la situation économique ne s'améliore pas, voir même se dégrade, et les conséquences sur la santé des salariés sont désastreuses.

Alors, « de l'audace, de l'audace », faire ce pari serait peut-être la solution pour sortir de cette spirale infernale qui nous tire tous vers le bas !



Un dialogue social en voie de rétablissement : les salariés rassurés

Dans le contexte actuel spécifique de notre UGECAM, avec notamment des tensions budgétaires maximales, le dialogue social est indispensable pour garantir une cohésion globale. On ne peut concevoir de transformer notre UGECAM en opposant les salariés entre eux, ou en ne se satisfaisant que de l'adhésion de quelques uns.

Il convient de trouver des solutions partagées. Pour cela les salariés doivent être entendus. Leurs avis, leurs expertises de terrain, leurs propositions, leurs alertes... sont source de discussions et de débats nécessaires pour faire progresser les projets et obtenir l'adhésion d'un maximum d'agents.

Si Malheureusement nous avons pu regretter et dénoncer un dialogue social bien souvent superficiel se réduisant à de simples discussions sans suite, où la voix des salariés ne pesaient rien, il semblerait qu'aujourd'hui nos interventions soient écoutées avec plus d'attention et de sérieux. Si cette évolution se confirme, cela permettrait de renouer la confiance, ce qui serait plutôt rassurant pour l'avenir, et permettrait d'éviter les situations de conflit comme celle connue cet été, où 100% des salariés du 4Est sur le Val Rosay étaient en grève.



Temps partiels subis ou choisis : les salariés oubliés

★ **Temps partiels subis :** Voilà déjà plusieurs années que notre syndicat dénonce une présence trop importante de temps partiels subis dans notre UGECAM, notamment sur l'établissement du Plovier. Malgré les promesses qui avaient été faites, la situation n'évolue pas. Aujourd'hui selon les infos venant du Plovier, il serait impossible faute de moyens, de corriger cet excès de précarité, sans affecter la qualité des prises en charge. Nous prévoyons une rencontre avec l'équipe de direction de l'établissement pour en discuter. **Notre UGECAM doit également se positionner pour faire évoluer positivement la situation, d'autant que cela relève du respect du protocole d'accord instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale des 24h hebdomadaires qui stipule de tendre vers la réduction progressive de contrats de travail à temps partiels en recherchant toutes les solutions permettant d'augmenter la durée de travail des salariés concernés (notamment ceux de niveau 1 à 4 ou 1E à 4E).** Rappelons juste que la CGT a refusé de signer cet accord qui de fait instaure de la précarité (notons également que si d'autres syndicats n'avaient pas été signataires nous ne serions pas aujourd'hui confrontés à ce problème), mais elle semble être aujourd'hui la seule organisation syndicale à avoir le souci d'en faire respecter les maigres garanties concédées aux temps partiels subis!!

★ **Temps partiels choisis** : À contrario, si notre Direction ne s'offusque en rien de l'excès de temps partiels subis sur certains établissements, sur d'autre (notamment au Val Rosay) elle refuse des demandes de temps partiels choisis, en totale contradiction avec sa politique de protection des salariés qu'elle prétend mettre en place (TMS Pro par exemple). On ne peut pas d'un côté prétendre vouloir prendre soin des salariés et d'un autre nier leurs besoins. Pour la CGT ces refus sont inacceptables. Au regard des métiers exercés (éprouvants physiquement et psychologiquement), de l'allongement des carrières et de la dégradation de nos conditions de travail, le temps partiel choisi doit faire partie des options offertes à tout salarié le désirant. Notre syndicat a déjà fait des propositions à ce sujet avec notamment la création de pool de remplacement de salariés en CDI autofinancé par l'équivalent en ETP libéré par les temps partiels choisis.



La gestion des temps partiels subis ou choisis reste un sujet majeur. La CGT abordera cette question lors des NAO (Négociations annuelles obligatoires) afin de tendre à réduire la précarité et de répondre aux besoins individuels.

Loi travail, des reculs sociaux en série : les salariés en danger

La mobilisation contre la loi travail XXL, montre le rejet des salariés et de la population contre cette réforme de régression sociale. Ce projet de loi autorise le gouvernement à légiférer par ordonnances, c'est à dire sans débat parlementaire. Ces ordonnances seront soumises à ratification fin septembre au parlement et auront force de loi dès janvier 2018. Il est capital de poursuivre et de renforcer la mobilisation, de faire entendre nos voix pour exiger de vraies garanties pour le monde du travail.



La réforme annoncée, dite loi travail XXL, s'appuie sur l'argumentaire politique du MEDEF, qui se résume en une précarisation des salariés : inversion de la hiérarchie des normes (certains accords d'entreprise pourront déroger au code du travail et aux conventions collectives), introduction du contrat de projet ou de mission (une sorte de CDI conclu pour un projet autorisant l'employeur à licencier le salarié à son terme), faciliter le licenciement (suppression de l'exigence de motivation détaillée), plafonnement des indemnités prudhommales et réduction des délais de saisie des prudhommes, fusion des instances représentatives du personnel (moins de démocratie dans l'entreprise et d'outils de défense pour les salariés), manutention et port de charges exclus du compte pénibilité, rebaptisé «compte de prévention» (presque l'ensemble des salariés des UGECAM n'y auront plus droit, excepté ceux travaillant de nuit)... (vous trouverez un dossier complet sur notre site internet, avec entre autre le contenu complet des 5 ordonnances).

Il est encore temps de réagir !!! Pas de protection individuelle des salariés sans protection collective ! Mobilisons nous massivement pour faire reculer le gouvernement

EN BREF

★ **Attribution de Points de Compétence : Proposition CGT** : L'attribution de points de compétence est actuellement insatisfaisante, obscure et incomprise, elle laisse place à tous les soupçons, d'arbitraire voir pire de clientélisme. Face à ce constat, notre syndicat, après en avoir débattu avec nos adhérent lors de notre congrès annuel, a déposé une proposition sur les modalités d'attribution des points de compétence et demandé l'ouverture d'une négociation à ce sujet, qui sera à l'ordre du jour des NAO. **Cette proposition (que vous pouvez consulter sur notre site internet) est basée sur plus de justice et de transparence, avec un principe de régularité d'attribution, sans toutefois instaurer une systématique, qui ne serait pas conforme au protocole d'accord national sur la classification.**

★ **Ruptures Conventionnelles : Au bon vouloir de l'UGECAM !** Notre UGECAM semble utiliser ce dispositif selon sa seule convenance! Certains accords semblent choquants (à quelques mois de la retraite), comme certains refus (demande pour intégrer une formation professionnelle qualifiante sans avoir obtenu de financement). **Il ne peut y avoir du 2 poids 2 mesures, les conditions d'accès doivent être connues de tous, dans un souci d'équité entre les salariés.** Nous allons demander à notre Direction Générale d'avoir une politique claire, équitable et transparente à ce sujet.

★ **Deux licenciements cet été** : L'un pour insuffisance professionnelle auprès d'un salarié présent depuis une dizaine d'années et l'autre pour mesure disciplinaire, alors que conseil de discipline régional s'était prononcé majoritairement contre le licenciement. Notre UGECAM aurait le licenciement facile ! **La CGT dénonce cette dérive, qui ne manque pas d'inquiéter et de fragiliser l'ensemble des salariés.**

★ **MAS/Maisonnée... Ca patine toujours !!!** Rien de nouveau sur ce projet en cours depuis bientôt 4 ans. Pourquoi ? Que se passe-t-il ? D'où viennent les blocages ? Les interrogations et les incompréhensions sont nombreuses. Il serait temps d'avoir des réponses, le doute s'installant les salariés ont de plus en plus de mal à se projeter dans l'avenir.

★ **Notre site internet** : Ouvert depuis le mois d'avril, il remporte un réel succès. Vous êtes nombreux à le consulter et les connexions quotidiennes ne cessent de progresser. N'hésitez pas à y aller régulièrement, il est mis à jour environ 2 fois par semaine, vous y trouverez toutes les infos sur l'actualité de notre UGECAM, mais aussi des dossiers pratiques, des offres d'emplois... *Adresse du site : cgtugecamra.revolublog.com*



Pour nous contacter : cgtugecamra@yahoo.fr



Site internet : cgtugecamra.revolublog.com