

BULLETIN D'INFORMATION C.G.T. AU PERSONNEL DE L'ENFANCE CATALANE



ENFANCE CATALANE

CCN 66 : Face aux attaques, halte à la dénonciation patronale !

Les intentions de l'organisation patronale SYNEAS/FEGAPEI sont de plus en plus claires. Sous l'appellation « Refonte du cadre conventionnel », ils veulent faire des économies sur notre dos ! Après leur mariage-fusion des deux syndicats patronaux, les employeurs parlent d'un « nouvel environnement conventionnel » (Extrait du bulletin de la FEGAPEI juin 2015).

La convention actuelle serait selon eux inadaptée, obsolète, notamment avec l'arrivée de nouveaux métiers. Mais il s'agit plutôt pour eux d'abaisser le coût du travail. En effet, ils veulent :

- Augmenter le temps de travail en supprimant les congés payés supplémentaires, « trimestriels et à l'ancienneté».
- Sortir du système actuel de classifications et mener une réflexion sur les rémunérations, c'est à dire opter pour une nouvelle méthode, la méthode par points. Il s'agit d'en finir avec les grilles de classification actuelles avec la prise en compte de l'ancienneté pour aller vers l'individualisation des rémunérations.
- Opter pour une nouvelle convention qui, selon eux, sera un outil souple, évolutif et modulable, et donc en finir avec le cadre national. C'est remettre en cause nos métiers au profit des fonctions et des compétences.

Refondre une convention collective représente un réel danger pour les salariés : il s'agit toujours de tirer les droits et les rémunérations vers le bas, comme ont pu le constater les travailleurs de l'Aide à Domicile et ceux des Etablissements privés d'hospitalisation CCN 51 en perdant des droits sociaux.

En 2005 et en 2009, les travailleurs de l'action sociale ont su faire reculer les projets patronaux.

Défendre la CCN aujourd'hui, c'est exiger son amélioration, c'est défendre l'existence même du secteur social et médico-social ! Face à la casse et à la marchandisation de notre secteur, les travailleurs doivent s'unir, se mobiliser, faire obstacle à leurs projets : leur mariage pourrait être pour le pire et non pour le meilleur !

Echos Comité d'entreprise

Les élus CGT portent les revendications de tous les salariés de l'Enfance Catalane. Si 2015 a été une année un peu transitoire en ce qui concerne les œuvres sociales, notre volonté a été de permettre l'équité entre tous, ce que ne défendaient pas toutes les élus. Nous avons porté au Comité d'Entreprise les revendications suivantes :

- Contre l'augmentation des mesures imposées en plus pour les salariés de l'AEMO,
- Demander que les salariés du service « l'ALBE » puisse bénéficier des congés trimestriels comme leurs collègues des autres services lié à la CCN 66, par souci d'équité,
- Des formations diplômantes et qualifiantes pour les salariés de l'Enfance Catalane,
- L'embauche de travailleurs qualifiés face aux besoins aux services AEMO et RESEDA,

Nous avons dénoncé :

- La réduction budgétaire en matière de formation ainsi que la politique de casse des diplômes dans l'action sociale,
- Le budget alloué de 1% par les financeurs qui est loin du compte,
- Le travail auprès d'un public PCH de salariés sans diplômes du service RESEDA.
- Nous avons dénoncé la généralisation de la sous-traitance, l'intérim, les contrats aidés CIE, les CDD, précisant que notre direction en multipliant les statuts, individualise les conditions de travail et les droits des travailleurs.

Nous avons défendu la convention 66. Nous avons aussi demandé à la direction que le conseil d'administration réponde aux revendications des salariés de la direction 1. Nous avons obtenu une voiture qui permette le transport des usagers en situation de handicap mais aussi celui de salariés en panne de voiture.

Nous avons encouragé la direction afin que tous les services travaillent ensemble. Selon la direction une réflexion doit être menée afin d'harmoniser les pratiques professionnelles.

Echos délégué du personnel et échos CHSCT du service RESEDA.

Les élus CGT ont demandé de nouveau à la direction l'application conventionnelle d'une plage de non disponibilité du salarié dans la limite d'une journée ouvrable par semaine, pour les temps partiels. Nous avons rappelé que l'article s'applique à tous sans exception. Encore un petit effort et l'article conventionnel sera respecté...

Les élus CGT ont demandé également que l'accord d'entreprise qui précise que les salariés bénéficient d'un repos de deux jours consécutifs, incluent en principe le dimanche, sauf demande du salarié. Fort est de constater que l'accord n'est pas respecté : soit un jour est oublié, soit il nous est imposé un autre jour que le lundi.

Nous revendiquons toujours l'application de l'accord d'entreprise.

Les élus CGT redemandent le respect du délai de prévenance. Il s'agit du délai de modification des horaires de travail ; celle-ci peut être effectuée dans un délai inférieur à sept jours et dans la limite de quatre jours. Les salariés ont la possibilité de refuser quatre fois par an la modification de ces horaires sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Pour les salariés s'engageant à accepter les interventions d'urgence (remplacement d'un collègue dont l'absence n'est pas prévue, besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes à cause de l'absence imprévue de l'aidant habituel, retour d'hospitalisation non prévu, aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée), le délai de prévenance étant inférieur à quatre jours, les salariés bénéficieront, par année de référence, d'un jour de congés supplémentaire, au choix du salarié, dès lors qu'ils seront intervenus dans ce cadre.

Ces salariés peuvent refuser quatre fois ces interventions ; au-delà, le salarié perd son droit à congé supplémentaire. Les délégués CGT rappellent que cela doit se faire sur la base du volontariat, et que par conséquent, l'intervention doit être proposée au préalable et non pas imposée.

Concilier vie professionnelle et vie personnelle, cela a du sens !

Les délégués du personnel CGT revendiquent les frais kilométriques pour tous, chaque mois. Ils ont fait remarquer à la direction que les kilomètres parcourus par les salariés avec leurs véhicules personnels ont pour conséquences le vieillissement de leur véhicule et des réparations coûteuses et bien des salariés ne parviennent plus à faire face à ces dépenses d'ordre professionnel.

Les délégués du personnel CGT ont aussi déploré que les secteurs ne soient pas respectés pour des salariés qui ne bénéficient pas des frais kilométriques pour intervenir dans les villages. La direction nous a répondu que la réorganisation du service allait apporter une solution à ce problème. Il n'en est rien.

Face à la misère des remboursements, nous demandons de nouveau qu'une étude soit effectuée sur les secteurs d'intervention afin de limiter les kilomètres, la fatigue et l'usure de nos voitures.

Les représentants du personnel CHSCT vous proposeront une enquête sur les risques psychosociaux pour 2016.

Médicoop 66 ou la généralisation de la précarité.

Depuis quelques mois, des salariés intérimaires sont apparus dans le champ du social, ici au service AEMO mais aussi depuis peu au service RESEDA mais aussi dans différentes Associations à Perpignan mais aussi nationalement. L'intérim était jusque là un contrat de travail alloué au secteur marchand, industriel, tertiaire etc. Si certains voient l'arrivée de ce type de contrat précaire dans l'action sociale comme une aubaine, nous, nous le dénonçons. Derrière ces contrats, il y a des femmes et des hommes qui sont parfois aussi précaires que ceux qu'ils viennent aider. Alors on nous rétorque au Comité d'Entreprise que certains le veulent bien. Ben voyons ! Le patronat a même créé pour eux le CDI intérim, qui sucre juste les 10 % de précarité qu'ils pouvaient gagner auparavant. Ce contrat permet aussi de les envoyer travailler dans un rayon de 35 kilomètres. Quel progrès social !

La CGT de l'enfance catalane soutient tous les salariés et revendique de vrais emplois pour donner à tous le droit de vivre et non de survivre.

Service RESEDA : quand nos conditions de travail se dégradent.

Voilà quelques semaines que bien des salariés constatent que leurs conditions de travail se dégradent. Les raisons sont connues de tous. Depuis l'arrivée des Smartphones et de la nouvelle organisation administrative, il n'y a plus de dialogue et d'écoute pour l'établissement des plannings et les changements opérés d'une part et d'autre part pour la transmission des informations sur les situations. Les binômes ne sont plus respectés et les salariés se retrouvent seuls dans des situations très difficiles et ils ne sont plus entendus lorsqu'ils demandent à intervenir à deux.

Certains constatent la multiplication d'intervenants dans la même famille, ce qui entraîne le non respect des projets mis en place.

Les salariés ne peuvent plus remplir les missions définies par leurs partenaires si leur planning est rempli arbitrairement. La qualité du travail n'étant plus une priorité, certains connaissent une baisse de motivation. La perte de confiance se traduit par des doublons de mails à la Chef de Service et aux Responsable de Secteur car les transmissions orales et écrites ne sont pas prises en compte.

Les conséquences de cette dégradation des conditions de travail sont dramatiques. Beaucoup de salariés vivent avec le stress, des angoisses. Certains connaissent des arrêts de travail. D'autres vont au travail avec la boule au ventre. Ils perdent de vue le sens de leur travail, de leur fonction.

Pour couronner le tout, voilà que la direction nous impose le travail du samedi, et pour certains, plusieurs fois dans le mois, dans une communication non verbale, par le biais du Smartphone, sans tenir compte de leur vie de famille.

Et si vous travaillez le samedi, on vous imposerait presque de prendre votre deuxième jour de repos un autre jour que le lundi, sans tenir compte de l'obligation d'accorder deux jours de repos consécutifs. Devant les réactions que cette pratique a suscitées, la direction est venue dire aux TISF que la solution était que tout le monde travaille le samedi.

La CGT n'aidera pas la direction à trouver des solutions qui, d'une manière ou d'une autre, ne feront qu'aggraver nos conditions de vie privée et familiale.

Tôt le matin, tard le soir, et maintenant le samedi ! Les salariés ont raison d'exprimer leur ras-le-bol !

La CGT demande à la direction :

- **d'éviter l'installation dans le service de risques psychosociaux,**
- **de communiquer dans le travail,**
- **de respecter les binômes,**
- **de tenir compte des conséquences sur la vie personnelle et familiale,**
- **de respecter l'accord RTT sur le repos hebdomadaire.**

Voilà qui a du sens et évitera que la situation empire !

Patronat et gouvernement lamentent les droits des travailleurs.

Le gouvernement lance la réécriture du code du travail. Il affirme la main sur le cœur que les 35 heures resteront la durée légale du travail, mais avec toujours plus de dérogations offertes au patronat. Pour satisfaire celui-ci, il ouvre la porte aux négociations d'entreprises sur l'annualisation, les congés, le temps partiel ou encore la durée hebdomadaire ou quotidienne. Ainsi la limite de 48 heures maximum de travail par semaine pourrait être portée à 60 heures à l'occasion. En même temps, les heures supplémentaires ne seront plus forcément majorées de 25 %. Il sera possible de ne les majorer que de 10 %. Quand le gouvernement nous parle d'alléger le code du travail, il faut comprendre « alléger » les quelques contraintes qui pèsent si peu sur le patronat.

Face au patronat et au gouvernement qui marchent main dans la main, c'est bien tous ensemble que nous devons inverser le rapport de force et imposer nos revendications légitimes pour nos emplois, pour nos salaires et pour l'amélioration de nos conditions de travail.

Le syndicat CGT Enfance catalane, vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année, avec l'espoir qu'ensemble, nous améliorions nos conditions de vie en 2016 ! Fraternellement, vos délégués.



E mail: contact@cgtenfancecatalane.org

Site: www.cgtenfancecatalane.org