



LA LETTRE DE LA MICHODIERE

Bulletin d'information édité par le SNFOCOS – Sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S
Alain POULET, Directeur Gérant

15^e année N°736 Hebdomadaire Le 18 décembre 2009 N° 048-09

Salaires 2010 Proposition du COMEX indécente donc inacceptable

Le 15 décembre 2009 était convoquée une Réunion Paritaire Nationale dont l'ordre du jour portait sur la politique salariale pour l'année 2010.

En introduction de son propos, le Directeur de l'UCANSS a rappelé les mesures prises en 2009 soit 1,2% d'augmentation de la valeur du point au 01 janvier 2009, le coefficient minimum d'embauche fixé à 195 et l'engagement d'un GVT positif à hauteur de 2%. Bien que n'étant pas en mesure de produire les résultats de l'engagement relatif au GVT positif, les documents seront transmis aux organisations syndicales au mois de mars 2010 ; les éléments en possession de l'UCANSS à ce jour laissent à penser que la réalisation sera autour de 2% pour 2009.

Pour ce qui est des propositions relatives aux salaires 2010, le Directeur de l'UCANSS a indiqué que le **Comité Exécutif** s'était réuni le 09 décembre sur le sujet. Celui-ci a réaffirmé sa volonté d'inscrire sa réflexion dans le cadre d'un « juste équilibre entre mesures générales et mesures individuelles », en tenant compte de l'impact de la crise financière en cours. Sur ces bases et en fonction des mesures prises en 2009, le COMEX propose une **augmentation de la valeur du point de 0,5% au 01 juillet 2010**.

A l'issue de cette annonce, l'ensemble des organisations syndicales a réagi vivement en qualifiant cette proposition d'indécente. Pour sa part, le SNFOCOS est intervenu pour indiquer que la proposition était inacceptable car indécente vis-à-vis des employés et cadres de l'institution. Contrairement aux déclarations du COMEX, l'équilibre entre mesures générales et mesures individuelles n'est pas respecté. Une telle proposition démontre la volonté de l'employeur de poursuivre, année après année, de privilégier les mesures individuelles aux dépens d'une véritable politique salariale au bénéfice de l'ensemble des salariés de l'institution. Le SNFOCOS considère que le personnel mérite autre chose que l'aumône et revendique une reconnaissance du travail accompli au travers d'avantage pérennes, c'est-à-dire une augmentation de la valeur du point significative.

Au terme des interventions des différentes organisations syndicales, le Directeur de l'UCANSS a précisé que les réactions formulées en séance, seront communiquées aux membres du COMEX.

Christian GOUPILLOT
Secrétaire National

Sommaire : **Page 1** : RPN Salaires_15.12.2009 **Page 2** : Elections professionnelles **Page 3** : Ingénieurs conseils et contrôleurs de sécurité – A travail égal, salaire égal : courrier Ucanss – Secteur juridique confédéral : plaquettes discrimination et guides – Agenda **Pages 4,5** : UGECAM Alsace : Avis du CCE sur le projet d'établissement 2009 – 2013 – **Page 6** : Courrier au Secrétaire général des Ministères chargés des affaires sociales

Elections professionnelles

Force Ouvrière maintient sa première place dans l'encadrement

L'examen des chiffres 2008 et leur comparaison avec les deux années précédentes mettent en lumière quelques éléments significatifs, en particulier dans le collège cadre.

Force Ouvrière reste en tête dans l'encadrement avec 27 % des suffrages chez les délégués du personnel et 27,9 dans les comités d'entreprise, suivie par la CGT et la CFDT qui recueillent environ 24 % des suffrages. On remarque une légère érosion de Force Ouvrière et de la CGT, la CFDT paraissant conforter son audience aux élections des délégués du personnel. Toutefois, cette analyse doit être relativisée face à une réalité sensiblement complexe. On relève la même érosion de la part de la CFE-CGC qui passe sous les 6 % pour les délégués du personnel et les 5 % pour les comités d'entreprise, ce qui autorise à dire que ce sont les organisations syndicales « traditionnelles » qui connaissent ce phénomène avec une ampleur plus ou moins importante.

Si les listes de non syndiqués ne progressent pas de façon significative (3 à 4 %), il en est tout autrement des listes communes (6%) et des autres syndicats (4 %), c'est-à-dire SUD et l'UNSA. La composition des listes communes est très variable d'un organisme à un autre, ce qui interdit toute analyse. Quant aux autres syndicats, leur évolution s'explique par différents facteurs sociologiques. L'institution connaît maintenant des départs en retraite massifs et des embauches qui bouleversent le paysage connu. Il faut y ajouter une modification de la structure de l'encadrement avec des postes de cadres techniques de plus en plus nombreux. Enfin, la dégradation des conditions de travail des cadres entraîne un désarroi important chez beaucoup de nos collègues, désarroi qui se traduit souvent par un vote que l'on pourrait qualifier de protestataire.

Dans tous les cas, la participation aux scrutins reste soutenue, ce qui montre que les organisations syndicales bénéficient toujours, quoiqu'on en dise, d'une légitimité de fait reconnue. Il appartient à tous les militants et à tous les élus du SNFOCOS, dans la période difficile que nous connaissons, d'être attentifs aux attentes de nos collègues.

Gino SANDRI
Secrétaire National

Bonnes fêtes de fin d'année à toutes et tous



Ingénieurs conseils et Contrôleurs de sécurité

Les Sections Professionnelles des Ingénieurs conseils et Contrôleurs de sécurité élaborent actuellement les orientations du Syndicat national au regard de l'ouverture éventuelle des négociations sur la classification en 2010.

Bien évidemment, cette élaboration sera faite sur la base de l'orientation générale de notre syndicat, à savoir le rebasage de tous les coefficients à hauteur de 40 points minimum.

Vos observations seront les bienvenues sur Snfocos@wanadoo.fr

A travail égal, salaire égal !

En application de l'arrêt de la Cour de cassation du 1^{er} juillet 2009, le Snfocos a demandé à l'Ucanss de proposer à la signature des organisations syndicales des avenants à la convention collective permettant de palier ces anomalies, à savoir :

- attribution de la prime de crèche à l'ensemble « des salariés des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements » (Nous avons pris la formule retenue pour l'accord de la complémentaire santé).
- harmonisation des frais de transports sur la base SNCF 1^{ère} classe pour l'ensemble « des salariés des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements »
- indexation des indemnités de découcher et de repas pour l'ensemble « des salariés des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements » sur les indemnités des agents de direction.

Secteur Juridique Confédéral Plaquettes discrimination et guides

Les enjeux de la lutte contre les discriminations sont perçus de plus en plus clairement par les militants de notre organisation.

Au-delà des actions menées par chacun pour agir contre les discriminations, de l'information régulière dans INFOjuridiques et des formations mises à disposition des camarades, la Confédération a souhaité diffuser aujourd'hui largement, une plaquette sur les discriminations, reprenant les points de la loi, les recours possibles et les revendications FO.

Rapprochez-vous de votre Union Départementale afin de vous procurer ces dépliants.

La Confédération nous informe également de la sortie prochaine de plusieurs guides, réalisés par le service juridique confédéral :

- le guide du conseiller du salarié,
- le guide pratique FO des Prud'hommes,
- le guide des Comités d'entreprise

AGENDA

- | | |
|--------------------------------------------|-------------|
| • Instance nationale de concertation AT/MP | 22 décembre |
| • Bureau National | 22 décembre |

Coopératif par choix, solidaire par vocation, nous exportons et adaptions notre savoir-faire aux cultures de chaque pays. Aujourd'hui et plus que jamais, **l'esprit coopératif** nous anime depuis 1964.

www.groupechequedejeuner.fr

Acteur majeur de l'économie sociale, le Groupe Chèque Déjeuner met toutes ses expertises au service des entreprises, des Comités d'entreprise, des collectivités et des particuliers.

À travers chacun de ses produits, Cartes et Chèques socio-culturel et solutions de services spécialisés, il apporte des réponses humaines et réalistes aux besoins de ses clients et bénéficiaires.

En 2008, tous pays confondus, le Groupe Chèque Déjeuner c'est : 3,4 milliards de volume d'émission, soit plus de 656 millions de chèques et 38 sociétés qui accueillent 1737 collaborateurs.

Chaque jour 191 000 clients accordent leur confiance au Groupe Chèque Déjeuner.



UGECAM ALSACE

Avis du Comité Central d'Entreprise sur le projet d'établissement 2009 - 2013

10 ans après ...

10 ans après le passage de la CRAMAM à l'UGECAM qu'en est-il ?

Les établissements confortablement dotés lors de la naissance de l'UGECAM ont vu leur bas de laine savamment détricoté par des tutelles (CNAMTS - ARE) peu scrupuleuses qui ont forcé l'UGECAM à purger ses réserves jusqu'à la rendre exsangue sous prétexte d'exemplarité.

Il a fallu : régulariser les reports de charges - diminuer la durée des amortissements immobiliers - provisionner les congés payés ... quand dans le même temps la plupart des autres opérateurs de santé et notamment l'hôpital public, n'étaient contraints à rien.

Il a fallu: lâcher le CTO suite à l'OPA des HUS tout en supportant le coût des conséquences sociales - gérer la rénovation du SIHCUS-CMCO faite sur les fonds de l'assurance maladie, alors qu'à peine terminée les HUS prétendent s'en approprier.

Autant les tutelles ont su faire fondre nos réserves, autant elles n'ont pas su respecter leurs engagements :

- ✓ la CNAMTS n'a toujours pas payé le montant du PSE du CTO (7 M. d'E)
- ✓ l'ARH ne finance toujours pas la transformation des unités de court séjour de SAALES et LALANCE en moyen séjour (4 M. d'€ depuis 2008) ; ainsi que diverses opérations pourtant autorisées (EVC MORSEBRONN – HJ LALANCE ...)

Tout cela nous a conduit à une situation de plus en plus dégradée et tendue qui pèse lourdement sur [es conditions de travail par des postes supprimés ou non remplacés, par une convention collective appliquée à minima (points de compétence) et sans cesse remise en cause par des menaces récurrentes sur l'application de l'accord ARTT ...

L'UGECAM n'a plus aucune réserve, plus de fonds de roulement pour se permettre d'investir et vit au jour le jour suivant le bon vouloir des tutelles de lâcher quelques subsides pour *subsister jusqu'à la saison nouvelle* !

Un repli stratégique ...

C'est dans ce contexte que s'inscrit le projet d'établissement qui en terme militaire serait qualifié de repli stratégique. En fait, ce projet très simple consiste à faire des économies de gestion en fermant 3 sites et en répartissant les morceaux sur d'autres établissements :

- 3 sites qui ferment alors qu'économiquement ils sont viables : L'ALTENBERG est plein, le HANTZ est bénéficiaire en points IV A, il y a des listes d'attente ...
- Fermetures programmées dans un contexte où les entreprises de ces bassins de vie ferment les unes après les autres,
- délocalisations programmées aux 4 coins de la région qui rendront difficile les reclassements des personnels et notamment ceux des services logistiques et administratifs dans des structures déjà en place où peu d'opportunité existe,
- délocalisation sur l'hôpital public (OBERNAI) ou sur un GCS (COLMAR) avec le risque patent de voir nos services récupérés par le public ou par d'autres opérateurs et de voir se multiplier les mises à disposition de nos personnels.

Un projet à hauteur de nos finances qui affiche peu d'ambition et d'imagination malgré les orientations de la CNAMTS et de la santé publique sur : le handicap, la dépendance, la réinsertion, les personnes âgées, l'obésité, le médico-social, les maladies orphelines ...

Un projet peu attractif et peu mobilisateur pour les personnels qui pour une part subiront de plein fouet la fermeture des sites et pour une autre part subiront les effets d'un budget en berne avec sa cohorte de restrictions et de menaces pour l'avenir dans la perspective de la T2A.

Un projet déséquilibré qui concentre les activités redéployées essentiellement sur le site strasbourgeois au détriment du reste du territoire régional.

Un projet qui prétend institutionnaliser un mode de management par la gestion de la qualité alors que la majeure partie du personnel échaudé par la V 1 et la V2, reste indifférent, voire réfractaire à la poursuite de ces procédures. Il conviendrait au préalable de s'interroger sur la mise en œuvre d'une pédagogie de la qualité.

Un projet social plein de bonnes intentions mais vide de mesures concrètes.

Un projet dont la philosophie peut laisser entrevoir que pour boucher des trous, il suffit de fermer des établissements.

Des expériences mal vécues et porteuses de doutes ...

Que ce soit la centralisation de la pharmacie ou du service paie, ces restructurations ne sont ni neutres, ni indolores pour le personnel ; ces évolutions dont les bénéfices restent hypothétiques eu égard à ce qu'elles coûtent en terme de services rendus mais surtout en conséquences sociales et humaines, laissent toujours planer le doute sur leurs véritables motivations et dans un climat d'insécurité, augurent mal de la confiance du personnel dans de futures restructurations.

En conclusion:

Nous savons que la Direction qui est tributaire de la tutelle, n'a pas beaucoup de marge de manœuvre, cependant nous ne cautionnerons pas ce projet.

Les membres du CCE émettent un avis défavorable sur ce projet d'établissement.

ARS et praticiens conseils
Courrier au Secrétaire Général des Ministères Chargés des Affaires Sociales

Le 14 décembre 2009

Monsieur le Secrétaire Général,

La mise en place des ARS dans les régions et les préfigurations demandent à approfondir la place et les missions des médecins conseils au sein des ARS.

Nous sommes persuadés que l'ensemble des participants doit œuvrer dans cette nouvelle structure à la fois dans une optique de mise en commun des compétences et de respect des spécificités.

Ainsi les praticiens conseils qui ont une culture propre de gestion du risque vont apporter cette culture à l'Etat : la gestion du risque incluant au sens large la gestion des pratiques, les modes de prise en charge, les alternatives à l'hospitalisation et des sujets innovants comme l'éducation thérapeutique hors des murs de l'hôpital .

A l'inverse les médecins conseils vont s'enrichir des sujets de prévention et entrer dans le champ partagé du médico-social (qu'ils connaissent fort bien déjà).

Une interrogation persiste sur la participation des praticiens conseils à la veille et à la sécurité sanitaire. L'absence de formation (les médecins inspecteurs de la santé dont c'est la mission prioritaire sont formés sur ce sujet un an à l'école de santé publique de Rennes) est un écueil fort à notre sens pour investir ce champ. De plus rien n'est prévu dans la convention collective des praticiens conseils sur la participation à des gardes et astreintes

Une deuxième interrogation porte sur la place des médecins conseils actuellement niveau B ou inscrits sur la liste d'aptitude des médecins conseils chefs de service. Ceux-ci ont toute légitimité à postuler sur des postes de managers de délégations territoriales ou de responsables stratégiques métiers.

De manière plus générale nous n'avons aujourd'hui aucune assurance sur les formations mises en place dans les futures ARS ni sur le déroulement de carrière, le parcours professionnel des médecins conseils transférés.

La troisième interrogation porte sur le volontariat : le transfert prévu par la Loi prévoit qu'un certain nombre de médecins conseils rejoignent les ARS. La CNAMTS négocie ce transfert sur la base des médecins conseils affectés au pôle organisation sanitaire et prévention. Or des médecins conseils hors de ces pôles sont volontaires pour rejoindre l'ARS et n'en auront pas l'opportunité (sauf désistement de leurs confrères).

Sur ces trois points et celui des modalités de transfert nous souhaiterions vous rencontrer.

Dans cette attente,

Nous vous prions d'agréer, Monsieur Le Secrétaire Général, l'expression de nos sentiments distingués.

LE SECRETAIRE GENERAL

Alain POULET