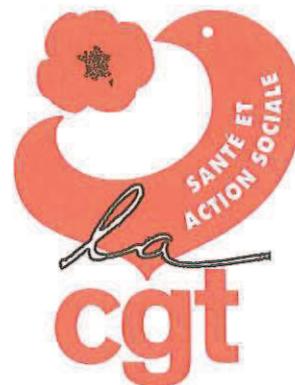


Bulletin Fédéral



Infos actualités fédérales sur Site Internet : www.sante.cgt.fr - E-mail : com@sante.cgt.fr

Le 10 septembre, nouvelle mobilisation

Encore et toujours aussi déterminés !

Stop à l'austérité !

Le travail n'est pas un coût, c'est une richesse !

Les salarié-es, les jeunes, les retraité-es veulent d'une autre réforme des retraites. La CGT porte des revendications en la matière. L'inquiétude, l'amertume et la colère ne cessent de grandir dans nos secteurs d'activité, tant dans le public que dans les secteurs privés non lucratif et lucratif. Les salaires, les minima sociaux et les pensions ainsi que les garanties collectives stagnent, voire régressent.

Les conditions de travail se dégradent pendant que le gouvernement abdique chaque jour davantage face aux marchés financiers avec un patronat qui réclame toujours plus... Il vient d'ailleurs d'obtenir un crédit d'impôts de 20 milliards d'euros faisant monter ainsi la facture à 200 milliards d'euros pour les aides publiques aux entreprises! En outre, les dividendes des actionnaires augmentent significativement encore cette année !

La perspective d'une reconnaissance de la pénibilité et d'une pension de retraite décente pourtant bien méritée s'éloignent. La misère, la précarité et l'aggravation des inégalités s'intensifient tous les jours.

La CGT, avec d'autres organisations syndicales en France et en Europe, s'insurgent contre cette austérité aux conséquences désastreuses et considèrent qu'une rupture est primordiale pour réorienter les politiques économiques et sociales, afin de renouer avec la croissance, la création de richesses pour une autre répartition.

Exigeons cette autre répartition : le plein emploi, une hausse des salaires, un Smic à 1700€, mais aussi le droit à la santé et l'autonomie, plus largement une protection sociale de haut niveau.

Une bonne réforme des retraites juste et efficace, c'est possible !

La CGT appelle tous les salarié-es et retraité-es à se mobiliser fortement dans l'unité pour se faire entendre sous toutes les formes, pour que ce 10 septembre soit une belle lutte qui se voit !

Numéro

2013/19

Lundi 22 juillet 2013

Dans le BF 2013/18 a été publié un tract "Catégorie C" ; avec des grilles remises par le Ministère le 28 juin 2013.

Le 9 juillet, une nouvelle réunion a eu lieu sur le sujet, avec la présentation des conditions de reclassement.

Quelle ne fut pas la surprise des représentants CGT, d'entendre des informations différentes.

De ce fait, une note aux orgas a été rédigée. Vous la trouverez en P. 6.

SOMMAIRE

- ✓ Tract confédéral p. 2-5
- ✓ Note aux orgas «Catégorie C» p. 6-9
- ✓ AG CGOS - Déclaration CGT
Conflit à la Clinique Séréna de
Draguignan (34) p. 10-11
- ✓ Luites p. 12

**Périodicité : Hebdomadaire
N° 2013/19 - Lundi 22 juillet 2013**

Imprimé par nos soins

**Fédération Santé
Action Sociale**

263, rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX
Directeur de Publication : Bruno JARDIN
N° commission paritaire : 0707 5 06 134

FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE

263, rue de Paris, case 538 • 93515 Montreuil Cedex • Télécopie : 01 48 57 56 22

UNE BONNE RÉFORME DES RETRAITES : C'EST POSSIBLE !

Le gouvernement a annoncé une nouvelle réforme des retraites. Le rapport Moreau, qui propose des pistes d'évolutions, s'inscrit dans la suite des réformes précédentes qui ont dégradé la situation en matière de retraite et n'ont pas réglé la question des déficits. La CGT considère qu'une réforme est nécessaire, mais celle-ci doit porter sur des mesures diamétralement opposées à celles prises lors des précédentes réformes. De plus, pour être efficace, elle doit s'accompagner de changements radicaux en termes de politiques d'emploi et de salaires. Plus largement, elle doit s'inscrire durablement dans un processus de revalorisation du travail et de reconquête d'une protection sociale de haut niveau, solidaire et efficace. On vit d'autant mieux sa retraite qu'on a bien vécu son travail et qu'on y a trouvé de nombreux motifs de satisfaction. Or la situation s'est considérablement dégradée de ce point de vue. C'est la raison pour laquelle quitter le travail

au plus vite est devenu la motivation première des nouveaux retraités. Il est urgent de mettre un terme à la dégradation sociale tous azimuts dans laquelle nous sommes engagés depuis plusieurs années. C'est ainsi que nous sortirons de la crise et de la récession car la maltraitance du travail et des travailleurs au profit de la finance est la cause première des difficultés que nous traversons. Pour ces raisons, la CGT a décidé de mettre en débat, dès cet été, la préparation de mobilisations interprofessionnelles pour la rentrée sur ces différents sujets, afin de peser sur les choix qui seront faits par le gouvernement. C'est le meilleur moyen pour imposer une bonne réforme des retraites, qui s'inscrive résolument dans une dynamique de progrès social.



Thierry Nectoux

La CGT a des propositions qui :

- **permettraient de dégager des ressources supplémentaires pour régler durablement la question des déficits;**
- **amélioreraient la situation des retraités actuels et futurs;**
- **favoriseraient l'emploi et les salaires.**

PLUS D'EMPLOIS ET DE SALAIRES POUR DE MEILLEURES RETRAITES

Il y a un lien étroit entre situation économique et capacité à financer durablement une protection sociale de haut niveau.

C'est vrai quand on considère que plus de 5 millions de personnes sont aujourd'hui privées d'emplois ou condamnées à la précarité et aux petits boulots. Cela représente un manque à gagner considérable pour les régimes de retraite et signifie qu'en l'état, ces personnes auront de toutes petites retraites.

La situation salariale s'est considérablement dégradée. C'est flagrant s'agissant des salaires d'embauche pratiqués par les entreprises. Exemple, une grande entreprise de l'aéronautique recrute des ingénieurs bac +5 à 1 700 euros brut ! Or on ne construit pas une bonne retraite avec des petits salaires.

Plus d'emplois et plus de salaires, c'est aussi plus de cotisations pour la protection sociale et les retraites. Il est urgent d'œuvrer au plein emploi et de revaloriser les salaires plutôt que d'accorder la priorité aux dividendes des actionnaires.

MODULATION DES TAUX DE COTISATIONS « EMPLOYEURS » : + 10 MILLIARDS D'EUROS

Aujourd'hui, que l'on s'appelle Total ou que l'on soit artisan, on acquitte les mêmes taux de cotisations sociales « employeurs ». Pourtant, quand certains connaissent de véritables difficultés, d'autres engrangent des profits colossaux.

1) Les entreprises produisent des richesses (valeur ajoutée) dont une partie est consacrée aux salaires, l'autre aux profits. Ce tableau, qui contient quelques exemples, montre que cette répartition varie d'un secteur à l'autre. (cf. graphique). La CGT propose que le taux de cotisations « employeurs » soit majoré pour les entreprises des secteurs qui réalisent d'importants profits.

2) Quand certaines entreprises embauchent des CDI et versent des salaires à peu près corrects (elles sont malheureusement rares), d'autres privilégient salaires de mi-sère, intérim, CDD, voire travail informel ou dissimulé.

La CGT propose pour ces dernières une majoration du taux de cotisations « employeurs ».

Ces dispositions inciteraient les employeurs à embaucher et à mieux payer leurs salariés. Les actuelles exonérations de cotisations encouragent au contraire les employeurs à payer les salaires les plus bas car plus les salaires sont proches du Smic, moins ils paient de cotisations sociales.

ÉGALITÉ SALARIALE FEMMES-HOMMES : PLUS DE 10 MILLIARDS D'EUROS CHAQUE ANNÉE DÈS 2020

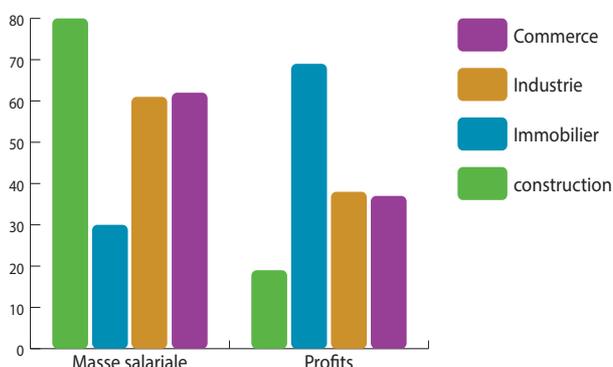
Dans l'hypothèse d'une progression vers l'égalité salariale femmes-homme, que tout le monde dit appeler de ses vœux, c'est au moins, dès 2015, 5 milliards de ressources supplémentaires pour les retraites chaque année, plus de 10 milliards dès 2020, soit plus de la moitié du déficit annoncé (20 milliards d'euros).

MISE À CONTRIBUTION DES REVENUS FINANCIERS : + 20 MILLIARDS D'EUROS

Aujourd'hui, environ 250 milliards d'euros sont perçus par les entreprises en guise de rémunération de leurs placements financiers, essentiellement sous forme de dividendes.

Nous considérons que prélever 20 milliards d'euros sur ces revenus ne mettra personne sur la paille et ne nuira pas à l'économie, bien au contraire. Exemple : 15 millions de retraités avec un meilleur pouvoir d'achat, c'est tout bénéfice pour l'économie : cela génère de l'emploi et des salaires.

RÉPARTITION DE LA VALEUR AJOUTÉE EN POURCENTAGE



L'ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE COTISATIONS N'A PAS POUR OBJECTIF DE FAIRE TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS MAIS VISE À FAIRE BAISSER LES PENSIONS :

- Moins d'un salarié sur deux est en emploi lorsqu'il atteint l'âge de la retraite.
- La durée d'activité réelle sur une vie ne cesse de se réduire depuis... plus de 150 ans. Elle tend vers 35 années et on en demanderait 44 pour une retraite à taux plein !
- Si rien ne change, le nombre de ceux qui vont partir avec une pension de retraite affectée par une décote va exploser (pouvant atteindre - 25% pour 20 trimestres manquants).
- De 1994 à 2009, l'espérance de vie à 60 ans a progressé de 2 ans pour les femmes et de 2,5 ans pour les hommes. Dans le même temps, la durée de cotisations a augmenté de 10 trimestres, soit... 2,5 ans. La totalité du gain est absorbée par la durée supplémentaire exigée !
- Aujourd'hui, on nous dit que les plus anciens doivent travailler plus. La retraite ne serait méritée que lorsqu'on serait complètement usé. Avec une telle approche, on préconise-rait bientôt... le retour du travail des enfants.

OUVERTURE DU DROIT À LA RETRAITE : POUR LA CGT, C'EST 60 ANS

Toutes les enquêtes le montrent, l'âge souhaité de départ à la retraite reste 60 ans. Il n'y a aucune raison, si ce n'est faire des économies sur le dos des retraités, pour justifier le maintien des 62 ans.

On nous cite en exemple les autres pays européens, mais il faut regarder ce que font les salariés juste avant leur retraite :

- En France moins d'un salarié sur deux est en emploi avant la retraite et le recul de l'âge a fait gonfler les chiffres du chômage pour les plus de 60 ans.
- En Allemagne, 17 % seulement des salariés sont encore en emploi quand ils arrivent à l'âge de la retraite.
- En Allemagne comme en France, on ne cherche pas à faire travailler les salariés plus longtemps, mais à leur payer des retraites plus basses.

AFFICHER ET GARANTIR UN NIVEAU DE PENSION POUR TOUTES LES GÉNÉRATIONS

En matière de retraite, ce qui compte, c'est le résultat, Redonner confiance dans le système passe par l'affichage et la garantie pour tous, en particulier pour les plus jeunes, d'un niveau de pension convenable par rapport au salaire d'activité. Les réformes passées et celle qui se prépare ne s'inscrivent pas dans cette logique, puisqu'elles fixent comme principal objectif l'équilibre financier des régimes et tiennent pour acquis la position patronale selon laquelle on ne peut plus augmenter les ressources des régimes. Dans ce cas, l'équilibre ne peut se faire qu'en jouant sur les pensions. Or le nombre de retraités augmente. Entériner une telle approche revient à baisser toujours plus les pensions des retraités actuels et futurs.

75 % MINIMUM DU SALAIRE D'ACTIVITÉ ET PAS DE PENSION INFÉRIEURE AU SMIC REVENDIQUÉ PAR LA CGT (1 700 EUROS)

Le niveau de pension moyen est plus que modeste (autour de 1300 euros). De plus, il masque de grandes disparités, notamment entre les femmes et les hommes. Il faut donc prendre des dispositions pour le relever de manière significative, notamment en améliorant les droits et dispositions qui atténuent les inégalités. Tous les salariés qui ont d'abord suivi une formation initiale plus ou moins longue et sont ensuite entrés dans la vie active doit pouvoir bénéficier d'une retraite complète équivalente à 75 % minimum de leur salaire d'activité.

LES PENSIONS DOIVENT ÉVOLUER COMME LE SALAIRE MOYEN

Depuis 1993, les pensions servies par le régime de base de la Sécurité sociale sont revalorisées comme les prix (2003 pour les fonctionnaires). Les prix évoluant moins vite que le salaire moyen, les pensions perdent de leur valeur relative. **Depuis 1992, les pensions ont ainsi progressé de 40,9% quand le salaire moyen a progressé de... 66,41 %.** Le manque à gagner est énorme pour les retraités...

VALIDATION DES ANNÉES D'ÉTUDES

Si vous avez fait des études supérieures, on vous le rappellera lors du départ en retraite en vous suggérant de travailler plus longtemps pour une pension complète ou en vous appliquant une décote. **On fait ainsi l'impasse sur le fait qu'une bonne formation initiale est un facteur d'efficacité économique et de meilleure productivité.** On oublie aussi que ces années d'études ne sont pas des années d'oisiveté et qu'assimiler systématiquement études supérieures et jeunesse dorée n'est plus vraiment d'actualité...

La CGT propose que les années d'études entrent dans le calcul de la retraite.

VALIDATION DES PÉRIODES DE PRÉCARITÉ SUBIES

Si par malchance, vous avez été affecté par des périodes de chômage et/ou des difficultés à trouver un premier emploi après votre formation initiale, on vous le rappellera lorsque viendra le moment de la retraite par des pénalités. C'est ce qu'on appelle **la double peine.**

Ces périodes doivent permettre la validation de droits identiques à ceux obtenus lors des périodes normalement travaillées.

RECONNAÎTRE LA PÉNIBILITÉ PAR DES DÉPARTS ANTICIPÉS

La pénibilité n'est pas reconnue dans le secteur privé et elle est remise en cause dans le public. Il est grand temps de prendre les mesures qui s'imposent, dans le public et le privé, pour que les salariés qui ont été exposés à la pénibilité bénéficient d'un départ anticipé avec une retraite complète, sans décote ni abattement. La dernière véritable négociation sur ce sujet avait permis de déterminer trois familles de critères pour mesurer le niveau d'exposition : les efforts physiques (port de charges lourdes, postures...), les environnements agressifs (produits toxiques, humidité, froid, chaleur...) et les horaires (travail posté, de nuit...). Ces critères avaient fait l'objet d'un large consensus mais la négociation n'a pas abouti parce que le patronat refusait de financer la mise en place du dispositif.

Lorsqu'on connaît la situation des salariés concernés, c'est complètement inacceptable.

UNE MAISON COMMUNE DES RÉGIMES DE RETRAITE POUR COORDONNER ET SOLIDARISER LES RÉGIMES

Certains misent sur la division entre salariés du privé et du public en accréditant l'idée que les fonctionnaires seraient des privilégiés. Ils savent parfaitement que c'est faux, mais ils jouent cette carte pour défendre des mesures qui abaisseraient les pensions des fonctionnaires. **En cas de succès de cette opération, ils s'en prendraient ensuite aux pensions du privé** pour les abaisser. C'est ce qui se passe depuis 1993. La CGT appelle à déjouer ce piège en

créant les conditions de plus de solidarité et d'une véritable coordination des régimes sur la base d'objectifs communs. Une maison commune des régimes de retraite permettrait notamment de mieux traiter la question des polypensionnés, personnes qui ont cotisé dans plusieurs régimes, mais dont la pension totale s'avère inférieure à celle obtenue pour une carrière complète dans l'un ou l'autre des régimes.

La CGT propose également le retour à un calcul de la pension sur les dix meilleures années pour les salariés du privé ainsi qu'une indexation des salaires portés au compte sur le salaire moyen. Enfin, tous les éléments de rémunération (intéressement, participation, primes des fonctionnaires...) doivent être soumis à cotisations et constituer des droits.

COMME VOUS LE VOYEZ, CES PROPOSITIONS TIENNENT LA ROUTE. POUR QU'ELLES SOIENT MISES EN ŒUVRE IL FAUT DES MOBILISATIONS MASSIVES DE SALARIÉS ET DE RETRAITÉS. LA CGT PROPOSE D'Y TRAVAILLER DÈS CET ÉTÉ. ELLE A D'ORES ET DÉJÀ ENGAGÉ DES DISCUSSIONS EN CE SENS AVEC LES AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES.

L'UNITÉ EST UNE CONDITION NÉCESSAIRE POUR GAGNER UNE RÉFORME ALLANT DANS LE SENS DU PROGRÈS SOCIAL.

RIEN NE POURRA CE FAIRE SANS VOTRE IMPLICATION DANS LES DÉBATS ET DANS LES MOBILISATIONS À VENIR.

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Âge : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
fax : 01 55 82 81 94, courriel : orga@cgt.fr - **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**



Note aux organisations sur les discussions
en cours sur les catégories C

Le 12 juillet 2013

Catégorie C :
une priorité gouvernementale pas convaincante du tout !
Une copie à revoir d'urgence !

Rappel :

En guise de réponse aux organisations syndicales –en particulier, la CGT- qui constatent que la grille indiciaire est littéralement menacée d'implosion sous l'effet des politiques désastreuses menées depuis des années et qui réclament des mesures en conséquence, la Ministre de la Fonction publique et son Cabinet affichent leur volonté de s'attaquer prioritairement à la catégorie C.

D'emblée, la CGT a exprimé ses réserves sur une telle perspective considérant que ce qui est absolument indispensable, c'est une refonte et une amélioration globale de la grille pour toutes les catégories, C, B et A.

Une nouvelle grille pour rien ?

Néanmoins, le ministère de la Fonction publique a élaboré une nouvelle grille de la catégorie C, présentée comme temporaire, dans l'attente du résultat des négociations sur l'ensemble de la grille indiciaire.

La comparaison échelon par échelon de la nouvelle grille catégorie C avec l'actuelle met en évidence une différence moyenne de 15 à 20 points d'indice au 1er janvier 2014 (entre 7 et 30 points d'indice suivant l'échelon). Au 1er janvier 2015, une attribution uniforme de 5 points à toute la catégorie serait effectuée, si le résultat des négociations globales n'a pas avancé suffisamment.

Lors de la réunion du **28 juin 2013**, il a été annoncé par le cabinet qu'il y aurait un reclassement d'échelon à échelon. C'est ainsi que nous avons présenté les futures grilles dans le tract en date du 8 juillet. La CGT a jugé, lors de cette réunion, que les agents pourraient apprécier cette attribution au 1er janvier 2014, comme une première réponse à leurs revendications et à leur mobilisation, et s'est attachée à ce que cette grille soit bien considérée comme temporaire, pour un an au plus. Cette grille a pour défaut de maintenir une échelle 3 avec un recrutement sans concours, alors qu'on aurait pu d'emblée fusionner les échelles 3 et 4, rétablir la règle du recrutement par concours en échelle 4 comme de droit commun, et créer un « sas d'entrée » sans concours dans la Fonction publique réservé aux candidats sans qualification. Cette grille crée un échelon supplémentaire en échelle 6, à l'indice majoré 457 (430 maximum aujourd'hui). Ce qui est positif, mais rend d'autant plus urgent le traitement sans délai de la grille de la catégorie B, et en conséquence celle de la catégorie A.

Le 9 juillet, la Fonction publique a présenté aux organisations syndicales les conditions de reclassement au 1er janvier 2014 de la grille actuelle à la nouvelle grille. Le résultat en est que le ministère cherche à reprendre d'une main ce qu'il a voulu donner l'impression de donner de l'autre. C'est à se demander si entre-temps, le ministère du Budget ne serait pas venu serrer les vis et les dépenses de la Fonction Publique.

Encore l'austérité !

La moyenne du gain indiciaire dans ce reclassement est de 6 points d'indice, soit inférieur aux 7 points d'indice présentés le 21 mai lors de la première réunion. Le sommet du cynisme est dans le reclassement de l'échelle 6, qui interdit à tout agent de catégorie C de passer au nouvel échelon terminal (IM 457), même s'il est à l'indice majoré 430 depuis plus de 4 ans.

La Fonction publique vient d'inventer l'échelon publicitaire fait pour n'être utilisé par personne !

Analyse :

Au-delà du mépris pour les organisations syndicales que cette méthode révèle en leur présentant une grille pour rien, c'est le mépris pour les personnels de catégorie C qui est consternant. La Ministre de la Fonction publique explique depuis des mois qu'elle a peu de marges de manœuvres, mais qu'elle les concentrera sur la catégorie C, pour qui elle établit une priorité. En guise de priorité, on a une mesure à minima, totalement insatisfaisante en l'état.

La politique d'austérité suivie par le gouvernement ne permet d'avancer sur aucun point, et doit être résolument combattue. En effet, dans le cadre de la préparation du budget 2014, on sait très bien que ce qui est à l'ordre du jour, c'est une nouvelle compression drastique des dépenses. Notamment, il semble que les « mesures catégorielles » soient globalement divisées par 2 dans le Projet de Loi de Finances.

Cette situation confirme le diagnostic de la CGT de la très grande difficulté à traiter les catégories séparément les unes des autres.

Grilles remises le 9 juillet 2013 par la DGAFP*

*DGAFP - Direction Générale de l'Administration Publique

Agent des services hospitaliers qualifié - Agent d'entretien qualifié - Adjoint administratif de deuxième classe

valeur du point : 4,6303 €

Echelle 3 année 2013					Echelle 3 année 2014 (grade 1)				
Echelon	ancienneté acquise dans l'échelon	Indice majoré	durée échelon année	reprise d'ancienneté / reclassement	Echelon	Indice majoré 2014	durée échelon	gain indiciaire 2014	gain en euros
11		355		sans ancienneté	10	358		3	13,89 €
10	plus de 3 ans	338	4	4 fois ancienneté au-delà de 3 ans	9	351	4	13	60,19 €
	2 ans à 3 ans	338	4	4 fois ancienneté au-delà de 2 ans	8	345	4	7	32,41 €
	moins de 2 ans	338	4	3/2 ancienneté	7	339	3	1	4,63 €
9	plus de 3 ans	326	4	3 fois ancienneté au-delà de 3 ans	6	333	3	7	32,41 €
	moins de 3 ans	326	4	2/3 ancienneté	5	327	2	1	4,63 €
8		319	4	1/2 ancienneté	4	323	2	4	18,52 €
7		315	4	1/2 ancienneté	3	320	2	5	23,15 €
6		314	3	1/6 ancienneté + 6 mois	2	318	1	4	18,52 €
5		313	3	1/6 ancienneté	2	318	1	5	23,15 €
4		312	3	1/6 ancienneté + 6 mois	1	316	1	4	18,52 €
3		311	2	sans ancienneté + 6 mois		316	1	5	23,15 €
2		310	2	1/4 ancienneté		316	1	6	27,78 €
1		309	1	sans ancienneté		316	1	7	32,41 €
durée de carrière 30 ans					durée de carrière 22 ans				

en 2015 + 5 points d'IM à chaque échelon sauf le premier + 6 pt d'IM et le deuxième + 4 pt d'IM

reclassement - reclassement - reclassement - reclassement - reclassement - reclassement

Aide-soignant de classe normale - Auxiliaire de puériculture de classe normale - Aide médico-psychologique de classe normale - Ouvrier professionnel qualifié - Conducteur ambulancier deuxième catégorie - Adjoint administratif hospitalier de première classe - dessinateur

Corps en cadre d'extinction : Permanencier auxiliaire de régulation médicale - Aide de laboratoire de classe supérieur - Aide de pharmacie de classe supérieure - Aide de laboratoire de classe supérieure - Aide d'électroradiologie de classe supérieure

Echelle 4 année 2013					Echelle 4 année 2014 (grade 2)				
Echelon	ancienneté acquise en années	Indice majoré	durée échelon	reprise d'ancienneté / reclassement	Echelon	Indice majoré 2014	durée échelon	gain indiciaire 2014	gain en euros
11		369		ancienneté acquise	11	377			
10	plus de 2 ans	356	4	2 fois ancienneté au-delà de 2 ans	10	370	4	1	4,63 €
	moins de 2 ans	356	4	2 fois ancienneté	9	363	4	7	32,41 €
9		345	4	3/4 ancienneté	8	356	4	0	0,00 €
8	plus de 2 ans	335	4	3/2 ancienneté au-delà 2 ans	7	349	3	4	18,52 €
	moins de 2 ans	335	4	ancienneté acquise	6	343	3	8	37,04 €
7	plus de 2 ans	325	4	ancienneté au-delà 2 ans	5	337	2	2	9,26 €
	moins de 2 ans	325	4	ancienneté	4	332	2	7	32,41 €
6		316	3	1/3 ancienneté	3	327	2	2	9,26 €
5		314	3	sans ancienneté	2	322	1	6	27,78 €
4		313	3	1/6 ancienneté + 6 mois		322	1	8	37,04 €
3		312	2	1/4 ancienneté	1	318	1	5	23,15 €
2		311	2	sans ancienneté		318	1	6	27,78 €
1		310	1	sans ancienneté		318	1	7	32,41 €
durée de carrière 30 ans					durée de carrière 26 ans				

en 2015 + 5 points d'IM à chaque échelon

Grilles remises le 9 juillet 2013 par la DGAFP*

*DGAFP - Direction Générale de l'Administration Publique

Aide-soignant de classe supérieure - Auxiliaire de puériculture de classe supérieure - Aide médico-psychologique de classe supérieure - Agent de maîtrise - Maître ouvrier - Conducteur ambulancier première catégorie - Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe - Dessinateur chef de groupe

Corps en cadre d'extinction : Aide préparateur - Permanencier auxiliaire de régulation médicale principal - Aide technique d'électroradiologie

valeur du point : 4,6303 €

Echelle 5 année 2013					Echelle 5 année 2014 (grade 3)				
Echelon	ancienneté acquise en années	Indice majoré	durée échelon	reprise d'ancienneté / reclassement	Echelon	Indice majoré 2014	durée échelon	gain indiciaire 2014	gain en euros
					11	402			
11		392		ancienneté acquise	10	393	4	1	4,63 €
10		379	4	ancienneté acquise	9	379	4	0	0,00 €
9	plus de 2 ans	362	4	2 fois ancienneté au-delà de 2 ans	8	371	4	9	41,67 €
	moins de 2 ans	356	4	3/2 ancienneté	7	363	3	7	32,41 €
8		350	4	3/4 ancienneté	6	355	3	5	23,15 €
7	plus de 3 ans	338	4	2 fois ancienneté au-delà de 3 ans	5	348	2	10	46,30 €
	moins de 3 ans	338	4	2/3 ancienneté	4	341	2	3	13,89 €
6		328	3	2/3 ancienneté	3	334	2	6	27,78 €
5	plus de 2 ans	318	3	ancienneté acquise au-delà 2 ans	2	327	1	9	41,67 €
	moins de 2 ans	318	3	1/4 ancienneté + 6 mois	1	321	1	3	13,89 €
4		314	3	sans ancienneté + 6 mois		321	1	7	32,41 €
3		313	2	1/4 ancienneté		321	1	8	37,04 €
2		312	2	sans ancienneté		321	1	9	41,67 €
1		311	1	sans ancienneté		321	1	10	46,30 €
durée de carrière 30 ans					durée de carrière 26 ans				

en 2015 + 5 points d'IM à chaque échelon

reclassement - reclassement - reclassement - reclassement - reclassement - reclassement

Aide-soignante de classe exceptionnelle - Auxiliaire de puériculture de classe exceptionnelle - Aide médico-psychologique de classe exceptionnelle - Agent de maîtrise - dessinateur principal - Maître ouvrier principal - Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe

Echelle 6 année 2013					Echelle 6 année 2014 (grade 4)				
Echelon	ancienneté acquise en années	Indice majoré	durée échelon	reprise d'ancienneté / reclassement	Echelon	Indice majoré 2014	durée échelon	gain indiciaire 2014	gain en euros
					9	457			
					8	442	4		
8		430		ancienneté acquise	7	430	4	0	0,00 €
7		416	4	3/4 ancienneté	6	416	3	0	0,00 €
6		394	4	3/4 ancienneté	5	402	3	8	37,04 €
5	plus de 2 ans	377	3	2 fois ancienneté au-delà de 2 ans	4	390	2	13	60,19 €
5	moins de 2 ans	377	3	ancienneté acquise	3	378	2	1	4,63 €
4		360	3	ancienneté acquise	2	368	2	8	37,04 €
3		347	3	1/3 ancienneté + 1 an	1	359	2	12	55,56 €
2		336	2	1/2 ancienneté		359	2	23	106,50 €
1		325	2	sans ancienneté		359	1	34	157,43 €
durée de carrière 21 ans					durée de carrière 21 ans				

en 2015 + 5 points d'IM à chaque échelon

Ouvrir une vraie carrière à tous les agents :

La CGT a, de façon immédiate, demandé que le reclassement sur la nouvelle grille proposé par le ministère de la Fonction publique se fasse d'une façon qui permette que:

- pour l'échelle 3, les actuels derniers et avant-derniers échelons soient reclassés au dernier échelon de la nouvelle grille ;
- pour les échelles 4 et 5, le dernier échelon soit reclassé au dernier échelon de la nouvelle grille ;
- pour l'échelle 6, le dernier échelon soit reclassé à l'avant-dernier échelon de la nouvelle grille.

Les échelons inférieurs seraient ainsi reclassés en gagnant un échelon par rapport au projet actuel, procurant un gain indiciaire moyen de 15 à 20 points.

Au-delà de mesures exceptionnelles, l'objectif pour la CGT reste d'aboutir à des corps ou cadres d'emploi à deux grades, avec une garantie de déroulement linéaire de carrière, doublant la rémunération entre le début et la fin de la carrière, commençant à 120% du SMIC pour un recrutement par concours de droit commun en catégorie C, et prévoyant un «sas d'entrée» sans concours pour les candidats sans qualification, qui ont eux aussi vocation à entrer dans la Fonction publique.

C'est ce que, entre autres, notre organisation syndicale dira à nouveau lorsque, en septembre, elle sera reçue par la mission chargée d'un rapport sur l'avenir de la grille indiciaire et des carrières.

Commentaires des grilles :

Vous trouverez dans ce document les nouveaux tableaux de reclassement « insultants » remis le 9 juillet.

A titre d'exemple :

Une aide soignante avec 12 ans d'ancienneté qui est actuellement à l'échelon 5 de l'échelle 4 va se retrouver au 1er échelon du premier grade du corps des AS. **C'est honteux ! en 2014 elle sera payée au même montant qu'une nouvelle embauchée.**

Il en est de même pour un agent en échelle 3 Indice majoré 338 au 10ème échelon : il passera en Indice Majoré 339 au 7ème échelon, ce qui lui rallonge considérablement sa carrière sans lui garantir d'accéder au dernier échelon avant de partir en retraite.

Mais aussi :

- Un agent en échelle 4 Indice majoré 345 au 9ème échelon passer a en indice majoré 349 au 7ème échelon
- Un agent en échelle 5 Indice majoré 338 au 7ème échelon passera à indice majoré 341 au 4ème échelon
- Un agent en échelle 6 Indice majoré 377 au 5ème échelon passer a en indice majoré 378 au 3ème échelon

Pour les échelons de sommet de grade, l'ancienneté n'est acquise que dans la limite de la durée de l'échelon de reclassement. Si on a plus de 4 ans d'ancienneté, on gagne un échelon supplémentaire, en perdant tout le reste de l'ancienneté acquise.

Il est donc impossible d'être reclassé au nouveau sommet de l'échelle 6, à l'IM 457, il faudrait attendre 4 ans alors que la grille est temporaire pour 2014 voire 2015 : c'est pour cela que nous l'appelons l'échelon publicitaire !

Quels mépris affichés pour ces agents !!!

La CGT et les salarié-es sont en colère et nous continuerons de porter les revendications suivantes lors des prochaines réunions de concertations des 16 et 23 juillet prochains :

- **L'ouverture immédiate de réelles négociations pour mettre un terme au tassement de toutes les grilles de salaire, de toutes les catégories,**
- **L'augmentation significative de la valeur du point d'indice,**
- **Une grille qui démarre à 1,2 fois le SMIC pour les personnels non qualifiés compte-tenu des spécificités de nos métiers,**
- **Une carrière linéaire sans ratios ni quotas,**
- **Un doublement de salaire sur la carrière,**
- **La suppression de l'échelle 3,**
- **Un rattrapage de la perte du pouvoir d'achat subi depuis 2000,**
- **Une réelle reconnaissance salariale des qualifications,**
- **La prise en compte de la pénibilité de nos métiers.**



Déclaration CGT

Nous voici réunis comme chaque année pour valider les comptes de l'année précédente et fixer les orientations politiques futures.

Le CGOS, association loi 1901, a cette particularité de dissocier ceux qui font les choix politiques et ceux qui les mettent en musique.

L'équilibre général de l'ensemble ne peut s'obtenir que par le strict maintien de la place et du rôle de chacun.

Le CGOS est là pour assurer l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs décidée en fonction des besoins des hospitaliers et non, comme trop souvent encore, en fonction des désirs managériaux du ministère ou de la FHF.

Nous avons su faire évoluer ces actions et des efforts de modernisation ont été réalisés dans les années 2000.

La CGT pense qu'il faut continuer à déployer toute notre imagination en respectant la législation certes, mais sans en faire un spectre tentaculaire qui anéantit les bonnes idées, décourage les bonnes volontés, dévore l'originalité.

Dans un certain nombre de domaines, en particulier les secours, les vacances, les loisirs, la culture, le sport, nous devons cesser de tout verrouiller par un empilage de contrôles qui progressivement mais ostensiblement détruisent la confiance et l'enthousiasme.

C'est vrai pour les hospitaliers qui, devant la complexité de la constitution du dossier « secours », la masse des documents à fournir, les tours et retours pour complément, finissent par abandonner.

C'est vrai pour l'équipe politique qui finit par abandonner des projets devant la montagne juridique à contourner, ce qui pourrait nous conduire vers du « tout chèque » réduisant ainsi le CGOS à un organisme de redistribution financière.

C'est vrai également pour les équipes techniques, tant au siège que dans les régions, qui se démènent avec énergie pour faire le mieux possible dans un étai qui se resserre.

Ces salariés, dont certains ici présents, sont tous des bosseurs. Ils se mettent au service des hospitaliers, mais également des administrateurs en réalisant régulièrement des études sérieuses et appliquées qui nous permettent de prendre nos décisions sur des bases concrètes.

Des remerciements avec des mots élogieux sont de mise mais pas seulement. Nous avons demandé que cela se traduise également par l'amélioration de leurs conditions de travail, par une reconnaissance tant des qualifications que financière.

Des moyens, parlons en ! Nous constatons fin 2012 un report à nouveau cumulé qui paraît important : 43 M€ qui sont le résultat conjugué d'une augmentation des contributions supérieures à celle attendue compte tenu de la situation financière souvent critique de nos établissements, mais également de la diminution massive de la prestation « départ à la retraite » et de la récupération de

10 M€ sur les provisions pour risques.

Dès 2013, nous avons pris des décisions au niveau national qui nous ont permis de présenter un budget initial en déficit de 12 M€.

L'augmentation de 6 M€ de l'enveloppe de la prestation "Étude Éducation Formation" ainsi que la création du coupon sport au niveau national représentent l'utilisation de près de 10 M€ pérennes pour les années à venir.

Ceci, associé à la nécessité de maintenir une augmentation annuelle de la courbe pour ne pas réduire le nombre de bénéficiaires de la solidarité par le QF, va forcément entraîner une résorption rapide de notre excédent.

La CGT pense qu'il ne faut pas s'emballer sur l'augmentation anticipée des entrées de contributions qui, à notre sens, risque de nous conduire à devoir prendre, à terme, des décisions de diminution des montants de base et donc de faire la politique du yoyo. Il nous semble que ces précautions sont de mise dans la situation de crise que subit notre pays.

Nous devons également être vigilants concernant l'impact des décisions nationales dans les régions qui subissent individuellement des augmentations de contributions erratiques. Certes, nous constatons que certaines régions présentent des reports à nouveau importants, mais d'autres présentent des budgets équilibrés : nous ne devons pas les mettre en difficulté.

La non-augmentation des salaires et des retraites, le tassement des grilles indiciaires et l'augmentation constante du coût de la vie conduisent de nombreux hospitaliers actifs et retraités vers la précarité et les difficultés financières. Pour la CGT, l'accent doit être mis dans l'aide à ces salariés pour qu'ils se remettent à flot, lorsque c'est possible, par des secours.

Le CGOS doit également continuer à permettre aux plus démunis de tendre vers l'égalité des droits et des chances.

C'est pour cette raison que la C.G.T accepte l'augmentation de la prestation "Études Éducation Formation" même si nous pensons que ce devrait être aux pouvoirs publics de financer intégralement les études dans le cadre d'une scolarité publique et laïque. Mais nous allons au-delà !

Nous devons continuer une politique d'aide à la culture, aux loisirs, aux sports et aux vacances. Nous savons que ces budgets sont les premiers à être grignotés voire supprimés lorsque les moyens manquent. Pourtant ces domaines sont indispensables au bien-être de l'individu, au maintien en bonne santé.

Alors oui, la CGT souhaite voir se développer les actions dans ce sens, car il ne s'agit pas ici de luxe mais de droits. Il faut noter que les participations du CGOS ne sont pas imposables contrairement aux prestations perçues en numéraire par l'agent.

Nous insistons autant car nous nous rendons compte que certains ont de la difficulté à « appeler un chat, un chat » : Pourquoi parler de « vacances

spéciales » pour notre action « vacances sociales » ? Pourquoi tant de difficultés à mettre en place des aides sous forme d'aide à l'alimentation, à l'énergie ou autres ?

Il nous a été dit que cela révélerait l'existence d'un salariat pauvre dans nos établissements. Serions-nous sourds et aveugles ? Ce comportement consiste à nier une évidence qui touche les plus bas salaires mais, aussi les familles qui subissent le chômage et la monoparentalité. Notre salariat, composé de 80% de femmes, subit à la fois l'évolution de notre société, des difficultés à organiser une vie familiale équilibrée du fait de l'augmentation des charges de travail, des horaires, des rappels intempestifs toujours plus importants.

Régulièrement dans nos commissions d'aide, nous constatons que notre système de QF exclut encore trop de familles aux revenus dits moyens qui sont déjà rejetées de toutes les autres aides sociales telles que les bourses, les aides aux logements et bien d'autres encore.

L'élargissement de notre fourchette de QF ne passera que par le déplaçonnement des contributions et l'augmentation de celle-ci à 3 % comme le demandent depuis très longtemps les organisations syndicales.

Le Ministère doit prendre en compte cette demande surtout dans une période où il préconise qu'à l'image de l'APHP, nous ouvrons les droits aux médecins.

La CGT porte depuis toujours l'égalité des droits de tous les salariés, mais dans la solidarité. Alors pour nous l'intégration ne peut se limiter aux seuls internes. Avec la démultiplication des contrats précaires du corps médical, ce ne sont pas les seuls qui manifestent le désir d'accéder à ce droit.

Nous sommes disposés à la réflexion. Il sera nécessaire d'entendre la demande de plus en plus importante des médecins d'intégrer le statut de la Fonction Publique, mais également de déplaçonner la contribution pour que l'arrivée de ce corps participe à la solidarité financière générale nécessaire au sein de notre association.

La population a besoin d'un Service Public de Santé performant, seul à même de répondre à ses besoins quels que soient les revenus de chacun. C'est en cela que doivent être créées les conditions de la fidélisation du salariat. L'économie générale d'un tel programme passe par une véritable reconnaissance sociale et salariale des agents qui y travaillent et par l'abandon d'une politique qui fait la part belle au Privé Lucratif.

Pour l'avenir, plusieurs points nous inquiètent, entre autres les projets de réforme sur la retraite et la politique familiale.

Celui des retraites est à l'ordre du jour et va vraisemblablement se traduire par de nouveaux départs massifs et par le maintien au travail de salariés toujours plus âgés et donc plus fragiles. Il faut s'attendre à une détérioration de la santé des agents, à l'augmentation des arrêts pour maladie et donc de la prestation.

L'élargissement du nombre d'années nécessaires pour percevoir une retraite pleine et l'augmentation de la taxation vont précariser les retraités de la Fonction Publique Hospitalière.

Cela va également impacter la CRH et toutes les retraites par capitalisation qui sont présentées comme le seul moyen de compléter ses revenus. Aujourd'hui, il faut 25 ans pour amortir les points achetés en 2013. L'état du marché financier conjugué à l'augmentation de l'âge de départ à la retraite va rapidement porter l'âge d'amortissement à 95 ans. Qui va vivre jusque là ? Les hospitaliers qui ont passé 44 ans de leur vie à soigner des patients avec le dos en bouillie, dans la précipitation et le stress permanent ? Sûrement pas ! Alors à moins de n'avoir pour objectif que de trouver une niche fiscale, pour ceux qui sont soumis à l'impôt, ou d'avoir confiance dans les marchés boursiers, quotidiennement plus aléatoires, la plupart des adhérents ne rentabiliseront jamais leur épargne. La CGT ne peut pas taire cette réalité.

La CGT refuse de cautionner le coup de force d'Allianz auprès des pouvoirs publics. Le vote d'une dérogation au Code des assurances par le Parlement prive les adhérents de la gestion de leur produit. La vraie nature de ce dernier ne peut être comprise.

Pour nous, le seul moyen de subvenir efficacement aux besoins de nos retraités : c'est la retraite solidaire par répartition construite sur le plein emploi, la fin des exonérations, l'intégration des primes dans le salaire et la taxation des revenus du capital à hauteur de ceux du travail.

La toute récente évolution de la politique familiale ne donne aucune lisibilité sur les conséquences de son évolution. Cela nous interroge sur la pertinence de nos décisions concernant la prestation "garde d'enfant de 0 à 7 ans" : vont-elles, en outre libérer, suffisamment de financement pour envisager la création de la prestation "de 7 à 11 ans" à l'ordre du jour ?

Il ne s'agit pas ici de remettre en cause la pertinence de cette nouvelle prestation, mais de se donner le recul nécessaire pour travailler sur des données réelles. Trop peu de nos établissements sont dotés de crèches pour être certains que le reste à charge des familles pour la garde des tout petits ne soit pas en augmentation par rapport à nos prévisions.

Au-delà de ces doutes ou désaccords, l'ensemble de l'équipe CGT reconnaît la volonté de travail collectif dans le CGOS avec des résultats globaux satisfaisants en réponse aux besoins des hospitaliers avec les moyens qui sont à notre disposition.

Nous continuons cependant à penser que les résultats pourraient être meilleurs dans le contexte de structures de proximité dans les établissements. Les spécificités liées aux lieux de vie et de travail seraient mieux prises en compte dans une structure de type CE – CCE gérée par des représentants du personnel élus.

Nous avons su travailler à une aide au logement la plus performante possible avec l'utilisation du Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL).

Le report en octobre de la prestation "enfant handicapé" devrait permettre de mieux couvrir les besoins en s'adaptant aux dates des décisions des Maisons Départementales des Personnes Handicapées.

La plupart des régions a intégré l'opération « Vacances Sociales ». Il est évident qu'il est nécessaire de canaliser le mécontentement lié aux inscriptions. Nous espérons que notre décision de travail par inscription par courrier avec tirage au sort permettra une meilleure approche pour 2014. Il reste que l'engouement suscité par cette action trouve ses limites dans le nombre trop limité de places disponibles. Il semble évident qu'il faudra augmenter l'enveloppe et revenir à une inscription 1 an sur 2.

Progressivement, grâce à l'investissement des salariés du CGOS, nous assistons dans les régions au développement des actions culturelles et de loisirs. Nous soulignons l'intérêt accru des agents pour les vacances enfants lorsqu'elles sont suffisamment subventionnées, pour les week-ends à thème, pour la thalassothérapie...

Sont également positifs le travail réalisé sur les retraités qui les confirme dans leur statut de bénéficiaires potentiels ainsi que l'élargissement des droits à l'action sociale du CGOS aux salariés de Mayotte.

Devant votre rapport moral, qui est pour l'essentiel un bilan chiffré des actions du CGOS, vous comprendrez, Monsieur le Président, que la CGT ne peut le voter, et ce, pour deux raisons principales :

- Vous présentez la CRH comme un pilier de l'Action Sociale du CGOS, alors que c'est un produit de retraite par capitalisation d'adhésion volontaire auprès d'Allianz, société bancaire requin de la finance,

- Et vous revendiquez « l'adaptation de l'action sociale du CGOS aux besoins des agents en fonction des moyens des établissements ».

Ce discours, dans le contexte de vache maigre que nous traversons, rend optionnelle l'Action Sociale socioculturelle et sportive pour les personnels, alors qu'elle est inscrite comme obligatoire dans l'article 9 du statut de la Fonction Publique et dans le titre IV.

Enfin nous souhaitons remercier l'ensemble des équipes de la région PACA qui nous a réservé un accueil chaleureux sur cette belle région bercée par les vagues de la Méditerranée, balayée par le mistral, baignée par ce soleil qui fait chanter les cigales, donne aux plantes leurs odeurs, aux habitants leur teint et leur accent chantant.

Conflit à la Clinique Sérèna de Draguignan (34) ►

 **Une CGT combative et efficace !**

Après une élection gagnée à 100% par la CGT dans cet établissement, les Négociations Annuelles

Obligatoires ont débuté fin juin. Cette clinique appartient au groupe de santé international DIAVERUM adossé à un fonds de pension, donc du secteur privé à but lucratif.

La revendication principale des salariés portait sur une hausse de salaire significative, obtention de primes, etc.... La réponse de la Direction ne se fait pas attendre : c'est NON !

L'Union Locale CGT de Draguignan a fait intervenir le cabinet SECAFI pour une brève analyse de la situation financière de l'établissement, qui met en lumière que sur 5 millions de chiffre d'affaire, environ 600 000 euros (+3% par rapport à 2011) sont distribués aux actionnaires, en progression comme chaque année !!

Suite à cette étude, indignation des salariés qui, après concertation, se mettent en grève le 3 juillet avec 100 % de grévistes !

Mauvais coup alors porté par la Direction de SERENA, qui saisit l'ARS pour obtenir un ordre de réquisition visant à entraver le droit de grève des personnels. Pour contrecarrer cette action, la CGT a alors saisi le TA de Toulon, mais la demande sera déboutée. La stratégie pour la procédure d'appel est en cours d'examen avec la Fédération.

Les « négociations » se prolongent et la Direction cherche à gagner du temps. Immédiatement, tout le réseau CGT se met en place (avec dépôt de motions, conférences de presse, interview télévisée, ...).

Le 8 juillet, lors d'une ultime séance de négociations, une trentaine de militants de l'interpro venus de tout le département répondent présents pour soutenir les salariés, en présence de camarades de la Confédération, de la Fédération Santé & Action sociale, de l'USD Santé du Var et de l'Union Locale de Draguignan.

Au 8ème jour de grève, la direction de

l'établissement signe l'accord : 120 euros d'augmentation de salaire pour tous ! (Correspondant à des hausses de salaire, du montant du chèque déjeuner...).

A l'unanimité, le personnel, réuni en Assemblée Générale, met fin à la grève, les NAO sont signées et le conflit se termine favorablement.

Cette victoire est due à la détermination sans faille des salariés qui ont su exprimer dans le contexte économique actuel, leurs légitimes revendications. Mais aussi au courage et au sang-froid de Sabine, toute jeune déléguée syndicale CGT de la clinique qui, avec toutes les structures de notre organisation, a été mobilisée auprès des salariés.

N'oublions pas que le courage et la détermination des salariés impliquent une solidarité financière. L'Union Locale de Draguignan collecte actuellement des fonds en direction des grévistes.

Merçi pour eux !

Comité de groupe Vedici

La CGT remporte le secrétariat du comité de groupe : 26 établissements.

Cette avancée est importante, car la CFDT avait une belle assise dans les secrétariats de comités de groupe.

► Les efforts que la CGT a déployés, commencent à être payants : groupe Vedici, groupe DomusVI, groupe Oc -Santé, etc...

Dans ce cas de figure, la CFDT avait tenté de manœuvrer en organisant une soirée spectacle parisien, invitant FO et l'UNSA, espérant ainsi peser sur leurs décisions du lendemain.

Cela n'a pas suffi, la CFE-CGC avait appelé clairement à voter CGT, tout comme FO en imposant ce choix à leur déléguée.

La CFE- CGC obtient le poste du secrétariat adjoint.

INFO

► Le décret relatif à la suppression du ratio de l'indice 430 est paru au Journal Officiel le 6 juillet 2013 (N°0155).

Sa référence est le décret N°2013-585 du

4 juillet 2013.

Clinique Mutualiste de Saint-Etienne (42)

S'il y en a encore qui pensent que se mobiliser ne sert à rien, les ASL (agents des services logistiques) de la clinique mutualiste de Saint-Étienne nous ont démontré le contraire.

À l'annonce d'une réorganisation de leurs plannings avec 3 postes en moins (sur 24), les ASL des services soins ont décidé de se mettre en grève.

Elles ont refusé clairement que leurs conditions de travail déjà bien difficiles se dégradent davantage, dans le seul but de réaliser des économies.

Dès lundi 1er juillet, 75% d'entre elles étaient en grève, soutenues par les syndicats CGT et FO, elles ont tenu 5 jours.

Grâce à leur détermination, elles ont gagné.

La direction s'est vue contrainte de faire marche arrière : elle a suspendu la réorganisation.

Si nous sommes bien conscients que la direction n'a pas dit son dernier mot puisqu'ils annoncent une réorganisation complète de la clinique pour le mois d'octobre, ... cette semaine prouve que lorsque l'on lutte, on peut gagner !

ELIOR Service - ex Hôpital service - (42)

Mobilisation spontanée des personnels, avec la CGT d'ELIOR sur le site de l'hôpital Nord, pour s'opposer au licenciement d'une de leur collègue en CDI qui, pour la direction était en situation « irrégulière ».

Il s'est avéré que le titre de séjour n'avait pas été renouvelé, car la direction ne lui avait pas fourni à cette professionnelle son certificat de travail demandé par la préfecture.

Les salariés ont fait preuve d'une solidarité et d'une détermination exemplaire. Aussi, la direction a dû reculer, sa situation s'est enfin régularisée.

L'attitude de la direction aurait pu avoir des conséquences désastreuses : la perte d'emplois de la salariée mais aussi son renvoi dans son pays d'origine.

Elle n'est pas la seule pour qui ce genre de situation scandaleuse arrive, cet exemple doit renforcer notre vigilance, notre détermination et notre confiance en la solidarité !

Joindre la Fédération 01 55 82 ...

• Secrétariat général	8749
• Secrétariat Documentation	8756
• Secrétariat UFMICT	8757
• Secrétariat Vie Syndicale	8759-8765
• Secrétariat Vie Fédérale	8757
• Secrétariat Comptabilité	8753-8763
• Secteur Communication	8770-8788
• Secteur Revendicatif	8752
• Secrétariat UFSP	8771
• Secrétariat UFAS	8781
• Secrétariat UFR	8751
• LDAJ	8766

