

DES REVENDICATIONS ET LES MOYENS DE LES REALISER...

Maîtres de nos destins, capitaines de nos âmes.

Les représentants syndicaux tirent le signal d'alarme depuis plusieurs mois : les agents sont en souffrance et viennent en masse interpeller les organisations syndicales.

Avec plus de 45 % de grévistes, dont 70 % dans le coeur de production, la grève n'a pas fait «plouf» !

Par ce tract, nous annonçons que notre organisation syndicale Force Ouvrière a répondu favorablement aux invitations envoyées par la Direction, pour le mercredi 9 mars (*rencontre avec les Délégués Syndicaux FO et snFOcos*) et le jeudi 10 mars (*rencontre avec les représentants du personnel*).

Laisser perdurer la situation, n'est pas la réponse que nous nous devons de rendre aux salariés et aux usagers. Dans ce genre de conflit, personne n'en sort grandi quand cela persiste dans le temps !

Nos revendications sont sans appel...

La grève du 7 mars a d'ores et déjà démontré l'exaspération des agents et des cadres.

Ci-dessous, les revendications communes à tous les métiers, à partir desquelles FO et snFOcos entendent si nécessaire, poursuivre et construire, avec le personnel, la mobilisation.

1 - L'emploi, nos métiers.

- > Le report du projet de refonte de la production, avec une expérimentation sur un centre.
- > La négociation avec la tutelle pour le maintien du crédit de référence 2015.
- > Le maintien ou la reconduction des CDD sous l'angle du Plan Infra-annuel de Maîtrise de la Charge de Travail.
- > L'embauche systématique à partir du niveau 3.
- > L'attribution rétroactive du niveau 3 pour les agents CQP du DERP et de l'atelier logement.
- > La présentation aux élu(e)s CE, pour consultation, des organisations mises en place dans le cadre des rappels différés et de la petite liquidation au niveau des accueils.
- > L'accompagnement systématique de l'encadrement, par les Ressources Humaines, pour annoncer les mouvements de personnel ou la fin de contrats.
- > La formation poussée à Copilar des managers Production.

2 - Le refus de toute atteinte aux acquis sociaux et une véritable conciliation entre vie privée, vie professionnelle

- > La modification des modalités de compensation de la journée de solidarité avec la récupération des heures aux badges.
- > L'application des revendications syndicales concernant le protocole sur les horaires variables : révision des plages fixes 7h15/9h15 - 15h45/18h ; la récupération de 8h par mois sur le badge...
- > Le maintien en l'état du protocole RTT et son application, dès l'entrée dans l'organisme, pour tous les agents.

3 - La reconnaissance de l'investissement des agents à travers le paiement des primes et des heures qui leur sont dues.

- > Le recensement et le paiement des heures écrêtées (*assimilables à du travail dissimulé*), effectuées par les agents après 17h45.
- > Le paiement ou le transfert sur les comptes épargne temps des heures cumulées sur les badges au-delà de 10 heures.
- > Le paiement de la prime d'accueil de 4%, sans proratisation, à tous les agents en contact avec les usagers (*AIO, CSU, secrétaire Action Sociale...*).
- > Le paiement de la prime responsabilité pour tous les agents disposant d'une délégation de l'Agent Comptable.
- > Le paiement du temps de grève, ou a minima un étalement des retenues sur plusieurs mois pour les agents qui le demandent.

4 - La santé au travail, son organisation, sa qualité.

- > Le maintien du stationnement pour tous les agents de la Rode.
- > Le maintien des vacances de l'Assistante Sociale pour le personnel.
- > Le «dégel» du télétravail.
- > Le déploiement du double écran pour tous les techniciens, dans un délai d'un mois, sans surcharge du service informatique.

5 - Politique salariale

- > Le reversement du montant de l'écrêtement au Crédit de Référence 2016, aux agents, sous la forme d'une prime de 1000 euros, en compensation de la diminution continue des mesures salariales.
- > Le non cumul de points de compétence et de la prime d'atteinte aux objectifs, réactivées en 2015, pour les agents niveau 8 et plus.

6 - L'implication systématique des représentants du personnel.

- > La mise en place d'instance de consultation mensuelle regroupant les Délégués Syndicaux, les Représentants Syndicaux, la Secrétaire du Comité d'Entreprise et la Secrétaire du CHSCT.
 - > La création d'une commission de suivi du désengagement des structures en gestion directe regroupant les représentants du personnel.
-
- > La présence systématique de la Directrice, lors des Comités d'Entreprise et des négociations, organisés conjointement avec la Direction.
 - > La mise en place d'une communication à l'ensemble des agents relative aux négociations du 10 mars 2016.



Se faire entendre !

FO, pas de politique, mais du concret pour les salariés.

