

SOMMAIRE

- p.1
Un taux d'intéressement porté à 8,25%
- p.2
Une subvention Courchevel
- p.2
Semaine de 4 jours et MATT
- p.3
Accord PEPA amélioré
- p.4
Interview de Pascale Slagmolen



**L'UNSA
répond
présente et
obtient des
droits et
du pouvoir
d'achat !**

UN TAUX D'INTÉRESSEMENT PORTÉ DE 7,25% À 8,25% !

Après 7 réunions avec l'intersyndicale, la Direction a proposé un accord triennal d'intéressement 2021/2023 avec **un taux d'intéressement porté de 7,25% à 8,25% sur la période avec une redistribution sous forme de prime uniforme à compter de 8%**.

Avec un taux de 8,25% de la masse salariale, l'intéressement alloue un complément de rémunération non négligeable à tous les personnels publics et privés.

L'UNSA, favorable depuis des années à la mise en place de l'intéressement à la CDC, a donc décidé par sa signature de sécuriser et d'assurer pour tous les personnels le dispositif pour les trois années à venir.

Une étape de plus vient donc d'être franchie et nous continuerons notre combat pour faire évoluer ce taux, par palier, vers les 10 %.

L'UNSA agit au quotidien pour faire progresser les droits de tous les personnels publics et privés, cadres et non-cadres !



Votes :

Pour : UNSA – CFDT – CGC – CGT
Abstention : SNUP

A savoir : sans signature majoritaire de l'accord, il n'y aurait aucun versement d'intéressement. A méditer !

AVENANT DE LA SEMAINE DE 4 JOURS ET DE LA MATT

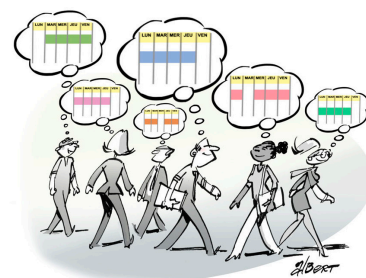
Lors de la négociation de l'accord Qualité de Vie au Travail signé en septembre dernier par l'UNSA, la CFDT et la CGC, l'UNSA avait obtenu la négociation d'un avenant à durée indéterminée pour la MATT (Mesure d'Allègement du Temps de Travail) et la semaine de 4 jours.

C'est chose faite !

Cet avenant garantit à l'ensemble du personnel de pouvoir accéder, de

façon pérenne, à ces mesures qui étaient triennales auparavant pour la MATT ou transitoire pour la semaine de 4 jours.

Grâce à l'UNSA, la Direction a accepté de retravailler et d'élargir les motifs d'abandon de la MATT et surtout de rendre moins opaque le système de sortie anticipée de la MATT (modalités de remboursement des jours MATT).



Votes :
Pour : UNSA – CFDT – CGC
Abstention : SNUP – CGT



UNE SUBVENTION COURCHEVEL À LA HAUTEUR DE L'ENGAGEMENT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Lors du CUEP du 22 juin, l'UNSA, la CFDT, la CGC, la CGT et le SNUP ont fait la déclaration suivante en présence du Directeur général.

Monsieur le Directeur général,

Vous avez pris la décision ferme de vendre le chalet de Courchevel.

L'ensemble des organisations syndicales et le personnel tient à vous rappeler que nous sommes fermement opposés à la cession du chalet de Courchevel et nous vous demandons à nouveau, Monsieur le Directeur général, de renoncer à sa vente.

Vous avez choisi d'engager une négociation en proposant une compensation par une subvention au COSOG qui permette de faire partir un plus grand nombre de personnel au ski et ce, sur un éventail plus large de stations.

A ce stade des négociations, le compte n'y est absolument pas !

Après trois réunions, et sans argument tangible, la Direction propose une subvention de 450 000 €, là où un minimum de 900 000 € sont nécessaires, voire 1 350 000 € si vous souhaitez toujours augmenter de 50% le nombre de bénéficiaires.

Nous n'avons pas de temps à perdre. Renoncez à cette vente ou donnez une compensation décente qui respecte vos engagements.

Je vous remercie pour votre écoute.

Le Directeur général a répondu en séance qu'il demanderait l'avis objectif de la Commission de surveillance sur la vente de Courchevel. Cet avis sera alors décisif pour la suite.



PRIME POUVOIR D'ACHAT

UN NOUVEL ACCORD PEPA AMÉLIORÉ



L'accord a été amélioré par rapport à l'année 2020. En effet, la Direction a élargi la première tranche en faveur des plus bas salaires, ce qui permettra à près de 1200 agents de toucher une prime de 1000 euros (au lieu de 500 euros).

L'accord contient les points suivants :

1. Le **versement** de cette prime exceptionnelle **défisicalisée** (PEPA) sera de :
 - **1000 €** bruts aux personnels ayant une rémunération inférieure ou égale à 1,75 fois le SMIC ;
 - **500 €** bruts aux personnels ayant une rémunération supérieure à 1,75 fois le SMIC et inférieure ou égale à 2,25 fois le SMIC ;
 - **250 €** bruts aux personnels ayant une rémunération supérieure à 2,25 fois le SMIC et inférieure ou égale à 3 fois le SMIC.
2. La **neutralisation** des Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) pour les personnels placés dans cette position statutaire dans le décompte du nombre de jours ouvrés annuels pour le calcul de la prime individuelle d'intéressement.
3. L'**élargissement** du périmètre des bénéficiaires aux personnels recrutés sur un emploi non permanent, en contrat à durée déterminée de droit public (CDP), en apprentissage ou en contrat d'insertion, en fonction depuis 3 mois et plus à la date du versement de la prime, ainsi qu'aux salariés intérimaires mis à sa disposition depuis 3 mois et plus.

Il a été précisé que le calcul pour les agents à temps partiel serait bien appliqué afin de ne pas défavoriser ces agents.



Votes :

Pour : UNSA – CFDT – CGC – CGT

Abstention : SNUP



Interview de Pascale Slagmolen, responsable du syndicat UNSA du Centre Hospitalier de Bergerac

Pascale peux-tu te présenter ?

Je suis kinésithérapeute après un parcours comme profession libérale et puis dans le privé, j'ai rejoint la Fonction Publique Hospitalière et l'hôpital de Bergerac en 2007. Avec 4 autres collègues, nous avons créé le syndicat UNSA Santé Centre Hospitalier de Bergerac en 2009. Depuis 2018, je suis investie totalement en tant que permanente syndicale de l'UNSA.

Je suis également représentante syndicale UNSA Santé de mon établissement et la secrétaire du CHSCT ainsi que la secrétaire de l'Union départementale santé sociaux 24. Mon temps plein syndical et mon investissement personnel me permettent de soutenir et accompagner chaque fédération ou syndicats locaux qui restent bien sûr autonomes (TPE, FP Territoriale ou syndicats du privé).

Pourquoi l'UNSA ?

Pour les valeurs de l'UNSA, syndicat réformiste, progressiste, apolitique, autonome et force de propositions. L'UNSA CH Bergerac est le syndicat majoritaire de l'hôpital (67% des votes devant la CGT) ce qui nous donne un véritable poids dans les négociations. Notre syndicat compte 90 adhérents sur un effectif 900 agents environ. L'Hôpital est le 1er employeur de Bergerac et notre position majoritaire nous donne une légitimité hors des murs de l'hôpital. L'UNSA est écoutée !

Quels moyens ?

Nous disposons d'un bureau à l'hôpital mais il n'est pas possible de recevoir des personnes extérieures à notre établissement. Les moyens

sont faibles mais la motivation est forte. Nous faisons tout nous-même : tracts, affichages, animations, envoi de mails d'information aux adhérents et communication plus large aux sympathisants. Nous devrions prochainement obtenir un local UNSA à la maison des syndicats de la ville. L'ensemble des représentants UNSA, tous secteurs confondus, pourra alors se réunir pour plus d'échanges et d'entraide. Ce sera aussi un lieu pour recevoir des salariés du privé ou du public permettant ainsi d'accroître la notoriété de l'UNSA et son développement sur le Bergeracois.

Pascale nous suit sur les réseaux sociaux UNSA GROUPE CDC et compte Facebook. Elle a téléchargé notre application sur son smartphone.

Comment va l'hôpital de Bergerac ? Quelles sont les négociations en cours ?

L'hôpital avec la crise Covid a été bien évidemment très mobilisé et les soignants (beaucoup de contractuels rémunérés en dessous du smic) sont sur-sollicités. Les équipes soignantes sont épuisées et les conditions de travail sont difficiles (astreintes obligatoires, remplacements au pied levé...). Le maillage territorial a bien fonctionné entre l'hôpital de Périgueux et le CH de Bergerac pour faire face à cette crise sans précédent, notre hôpital a même réouvert un service de réanimation pour soulager l'hôpital de Périgueux. Nous avons eu environ 900 passages aux urgences Covid et 665 hospitalisations dans les deux services dédiés aux malades Covid. Ces services « Covid » ont été créés sans moyens humains supplémentaires. Aussi, les soignants ont fait énormément d'heures supplémentaires,

revenant sur de nombreux jours de congés mais l'effort a aussi été imposé par l'organisation de travail avec des journées de 12h au lieu des 7h30 habituelles et des déprogrammations d'opérations chirurgicales non urgentes. Cette situation a provoqué des tensions importantes dans les services, les soignants ont bien souvent été des pions baladés de services en services au gré des besoins les plus urgents.

L'UNSA accompagne le personnel et négocie avec la Direction notamment sur le nombre significatif de contractuels (environ 40%) et leur rémunération. Des négociations sont en cours sur les lignes directrices de gestion avec des propositions concrètes et pragmatiques.

Il faut noter que la Direction de l'hôpital a refusé de verser la prime PEPA.

Merci Pascale pour cette interview, ton dynamisme et ton engagement pour l'hôpital et les soignants. Même si nous ne sommes pas sur les mêmes secteurs d'activité les valeurs de l'UNSA sont communes et partagées !

Tu nous offres une occasion de dire "Merci aux soignants" pour leur engagement.



L'UNSA vous souhaite un bel été à toutes et tous !



Bulletin d'information des personnels publics et privés
UNSA Caisse des Dépôts
56 rue de Lille, 75007 Paris.
Directrice de la publication : Salomé Vaillant
Rédacteur en chef : Jorge Ricardo
Conception : Vincent Arquer
Imprimerie CDC

