

# Une Autre Voix

Le bulletin d'information de

## Édito

Nous arrivons au terme de deux années de régionalisation.

Quel est le bilan que nous pouvons en tirer ?

Après des mois de négociations sur les différents accords qui vont régir notre quotidien pour plusieurs années, nous avons commencé la délicate mise en application de ces derniers.

Et c'est là que le bât blesse et que les sourires de rigueur se transforment en grimaces.

Le personnel découvre par petit bout le " côté obscur " de certains accords signés un peu trop hâtivement et qui laissent la part belle à diverses interprétations.

Certains problèmes soulevés lors de réunions avec la direction n'ont pas trouvé d'écho particulier.

Mieux même, la direction régionale revient sur des textes conventionnels et en fait une analyse et une synthèse qui va systématiquement en défaveur du personnel. Pourquoi un tel zèle ?

Pour notre part, nous avons essayé de maintenir le dialogue jusqu'au bout. Mais quand on est face à un mur, cela devient vite un dialogue de sourd où il ne reste que deux alternatives : se plier ou passer à un stade supérieur.

Comme il n'est pas dans nos gênes de nous plier, nous porterons maintenant certains dossiers sur le terrain juridique.

Peut-être allons-nous nous ramasser mais... peut être aussi qu'on va gagner et faire reculer la direction.

En tout cas, c'est ce à quoi nous nous employons.

" Les seuls combats perdus d'avance sont ceux que l'on ne mène pas " disait Victor Hugo.

**Nous les mènerons !**

**Joyeux Noël  
et bon  
bout d'an**



### Assemblées générales de novembre 2015

La CGT remercie le personnel pour son accueil et sa participation massive lors des assemblées générales organisées à Avignon, Digne, Gap et Nice en novembre 2015.

Ce contact a permis d'échanger et de mieux comprendre les dossiers en cours.

Ont été essentiellement débattus :

- Le plan d'actions stratégiques et ses retombées qui va gérer notre quotidien professionnel jusqu'en 2017.
- L'action de la CGT sur les différentes primes de mobilités fonctionnelles et géographiques.
- L'action de la CGT contre la remise en cause des jours enfants malades.
- Diverses situations locales.

Ces actions vont continuer et s'amplifier ...

Pour Marseille et Toulon, d'autres initiatives, plus adaptées à ces sites, seront proposées prochainement.

**N'hésitez pas à nous contacter**



**Tous ensemble !**

« La régression sociale ne se négocie pas, elle se combat. »

*Henri Krasucki*



## NOS INTERVENTIONS

### Copie du mail adressé à la Direction pour les stagiaires

Bonjour Madame,

Dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération, l'Urssaf Paca met en place une politique d'accueil de stagiaires.

Certains sont dans l'organisme depuis plusieurs mois et leur implication et le travail fourni ne souffrent d'aucune critique.

Aussi, compte tenu de l'approche des fêtes de fin d'année, nous pensons qu'il serait juste de leur octroyer un jour de congé exceptionnel.

Nous espérons que cette demande, non prévue par la convention qu'ils ont signée, trouvera un écho auprès de vous.

Cordialement.

MACINA J.L.

*Délégué syndical régional CGT*

### Que se passe t il en Avignon ?

- Après " l'affaire Ronchaille " qui s'est terminée par son licenciement pour harcèlement sur le personnel,
- après l'abus d'influence de Mr Rey remettant en cause les maladies professionnelles d'inspecteurs de recouvrement ; ce dossier est actuellement sur le bureau du ministre,

Aujourd'hui la direction actuelle de l'Urssaf Paca mets des freins à la liberté d'information du personnel du site d'Avignon.

Lors de l'assemblée générale du 1 novembre 2015 en Avignon, la direction a mis à disposition une salle pouvant réunir au maximum 12 personnes.

Au détriment des règles essentielles de sécurité, trois jours de négociations n'ont pu lui faire entendre raison.

Un accord entre la CPAM et la CGT a permis la tenue de cette réunion dans le restaurant d'entreprise.

Miracle, le matin même, la direction a proposé la salle du conseil d'administration, libre depuis ... un mois. De qui se moque t-on ?

L'assemblée générale s'est tenue au restaurant d'entreprise avec la presque totalité du personnel présent.

Le personnel a décidé d'élever une vive protestation et a signé massivement une pétition.

La direction doit considérer aujourd'hui que le personnel d'Avignon fait partie intégrante des salariés de l'Urssaf Paca et que la politique revancharde doit cesser



# NOS INTERVENTIONS

Copie du courrier adressé à la Direction pour les congés "enfant malade"



UNION RÉGIONALE CGT DE L'URSSAF PACA



Madame Couderc  
Directeur régional adjoint des ressources

Marseille le 9 décembre 2015

*Par courrier du 18/09/2015, vous nous avez adressé votre interprétation de l'application de l'art 39 de la convention collective concernant les congés "enfants malades".*

*Après avoir repris les textes, nous constatons que vous introduisez des notions qui n'apparaissent nullement dans la convention collective ou dans la jurisprudence.*

*Vous mentionnez notamment que "c'est le caractère inopiné" et la "nécessité pour le salarié d'interrompre brusquement le travail" qui président à l'attribution de ces congés.*

*Vous ajoutez également la notion de "soudaineté" et indiquez que la direction est parfaitement fondée à demander un justificatif médical faisant état de la présence indispensable d'un parent au chevet de l'enfant malade.*

*Ces précisions n'apparaissent pas dans l'art 39.*

*Enfin, vous indiquez qu'une note direction a introduit une souplesse pour la prise d'un jour par an sans justificatif.*

*Nous vous rappelons que cette souplesse a fait partie des demandes formulées lors des renégociations des accords locaux, quelle a été formalisée et qu'elle n'a pas à être mis en avant aujourd'hui afin de justifier des restrictions à la prise de jours dans le cadre de l'article 39.*

*Cette position unilatérale est totalement illégale car elle ne s'appuie pas sur des textes mais sur une interprétation qui vous est totalement personnelle.*

*Compte tenu de ces éléments, nous vous demandons de revenir à une application stricte de cet article sans rajouter des artifices visant à limiter son champ d'application.*

*Copie de ce courrier est adressée à l'inspection du travail.*

*Nous vous prions d'agréer, Madame, à l'expression de nos salutations distinguées.*

Les délégués syndicaux régionaux CGT

Berra Patrick

Macina Jean Luc

Poirel Philippe

20, av Viton 13009 Marseille – Mail : cgt.urpaca@yahoo.fr



## VIE PROFESSIONNELLE

### Une avancée pour ceux qui sont proches de la retraite : La retraite progressive

Finissons-en avec l'idée reçue que la CGT ne signerait jamais rien.

Selon le ministère du travail, plus de 80 % des protocoles seraient signés par la CGT.

À l'Urssaf Paca, la CGT a signé 3 protocoles sur 6.

Notre règle est simple, nous signons si le protocole est bon. S'il est mauvais ou encombré de zones d'ombre, nous ne signons pas.

Les exemples des protocoles accordant les primes de mobilité ou le dernier sur la retraite complémentaire démontrent que notre position est juste.

#### La CGT a signé le protocole sur le contrat de génération

Il doit s'appliquer dans le mois qui suivra son agrément.

Il instaure la retraite progressive qui permet au salarié de bénéficier d'années de fin de carrière à taux plein, de travailler à temps partiel, jusqu'à l'âge de la retraite, tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension de retraite (complémentaire incluse).

Il doit justifier au moins de 150 trimestres

Sa durée d'activité à temps partiel doit être comprise entre 40 et 80 %.

Les cadres au forfait jours sont exclus de ce dispositif.

**Dispositif local important :** Pour les salariés qui auraient un temps partiel au moins à 3/5ème, les cotisations retraite RG plus complémentaire, salariales et patronales, pour les jours non travaillés, sont prises en charge par l'employeur. Ce qui permet de finir sa carrière professionnelle à temps partiel et de bénéficier d'années de fin de carrière pleines pour le calcul de la pension retraite.

D'autres dispositions existent, consultez vos militants CGT sur vos site.

La retraite dite "Progressive"  
pour le secteur Privé à 60 ans



## VIE SOCIALE

### La lutte peut payer

#### La lutte peut payer, la preuve en est ces avancées obtenues par la CGT de la CPAM de la Manche

Après un mouvement gréviste de 4 jours en octobre, voilà ce qu'ont obtenu les salariés (**déclaration de la CGT**) :

- L'engagement d'utiliser l'ensemble du budget alloué au personnel pour l'année 2015 ... en clair, pas d'excédant budgétaire remonté à la CNAMTS.
- De construire ensemble, au plus vite, les évolutions salariales à venir pour les niveaux 3, sans léser les autres niveaux, jeunes, moins jeunes et "anciens" et ceci, sans attendre la finalité du projet d'entreprise à échéance de 2017, pour application en 2016. Deux séances de négociations sont fixées les 09 et 20 novembre. La direction adressera les données chiffrées et réflexions préalablement aux syndicats, pour le 28 octobre. La CGT étudiera l'ensemble des documents adressés et portera à votre connaissance son analyse.
- D'examiner la reconnaissance du CQP.
- La non proratisation de la prime d'interprète.
- De réfléchir, pour porter au plan national, la nécessité d'une disposition conventionnelle, pour reconnaître la gymnastique intellectuelle liée au métier de téléconseiller sur une plate-forme d'entraide.

Concernant les jours de grève :

- 08 et 09 octobre 2015 : retenues sur le salaire d'octobre
- 15 octobre 2015 : retenue sur le salaire de novembre
- 13 et 14 octobre 2015 : pas de retenue de salaire, pose de congé ou crédit d'heures

Nous pouvons tous être fiers de cette semaine de mobilisation, de la grève du 08 octobre, reconduite les 09, 13 et 14 par les "jeunes" téléconseillers, rejoints dès le mercredi par des salariés de Cherbourg, et celle du 15 octobre suivie par 40 grévistes dont les téléconseillers toujours dans l'action. Un tel conflit à la caisse n'a pas eu lieu depuis 1995 ... Des agents grévistes plus anciens dans l'organisme nous ont dit « *cette lutte me rajeunit, elle me rappelle ma jeunesse* », ou encore « *les jeunes nous montrent qu'il n'y a pas de résignation à accepter les régressions sociales* ».

La CGT se félicite de cette semaine de grève, impulsée par des salariés ayant quelques années d'ancienneté et qui nous ont ouvert la brèche et démontré que lutter pour la reconnaissance de son travail n'avait pas de prix, que lutter c'est avoir de la dignité. La CGT sera particulièrement attentive et vigilante pour le respect des engagements pris par la Direction. En cas de défaillance de celle-ci, elle sera dans l'obligation d'appeler à la mobilisation par la grève de l'ensemble du personnel.





### Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué !

A longueur d'année, on nous rappelle les vertus des restrictions budgétaires.

Pour réduire les coûts, nous avons été régionalisés et une flopée de cadres de direction a été nommée.

A Nice, des décisions d'économies et d'organisations ont été mises en place. Exemple :

Dispositions pour se rendre à la visite médicale.

Avant, la GRH avait à disposition des carnets de 10 tickets de bus à 0,80 cts pièce. Sur convocation, elle nous en attribuait 2 (1 aller, 1 retour) soit un coût pour l'organisme de 1,60 €.

Mais de grandes réformes ont été décidées !

Maintenant, charge à nous d'acheter 2 tickets à l'unité : 1,50 + 1,50 soit 3 €.

Nous devons ensuite conserver ces tickets afin de, à notre retour, les scanner, faire une DI à la RH qui transmettra à la vérif puis à la compta pour finaliser au pôle paie afin d'être remboursé, dans le meilleur des cas, le mois suivant sur la fiche de paie.

Afin de ne pas être ridicule face aux nouveaux embauchés, il est prévu pour eux le maintien de l'ancien système.

Après, on s'étonne que certains se moquent de nous ...

### Et pour terminer l'année, un peu d'humour ...

## CUISINE

### Recette de la dinde au whisky (pour 7- 8 personnes)

Acheter une dinde d'environ 5 kg et une bouteille de whisky, prévoir du sel, du poivre, de l'huile d'olive, des bardes de lard.

Barder la dinde de lard, la saler, poivrer et ajouter un filet d'huile d'olive.

Préchauffer le four thermostat 7 pendant 10 mn.

Se verser un verre de whisky, le boire.

Mettre la dinde au four dans un plat à cuisson.

Se verser deux verres de whisky et les boire.

Après une demi heure, l'ouvrir et surveiller la cuisson de la dinde.

Breinde la vouteille de biscuit et s'enfiler une bonne rasade.

Après une debi beurre dituber jusqu'au bour. Ouvrir la borte, rebourner, revourner, enfin bref, mettre la guinde dans l'autre sens.

S'asseoir sur une butain de chaise et se reverdir 5 ou 6 verres de whisky.

Buire, non luire, non cuire la bringue bandant quatre heures.

Et hopla ! 5 berres de plus.

Retirer le four de la pinde.

Se reberçer une bonne goulée de bisky.

Rabasser la binde (l'est tombée bar terre).

L'ettuyer et la voutre sur un blat, un clat, sur une assiette.

Se béter la figure à cause du gras sur le barrelage de la buisine.

Ne pas essayer de se relever. Décider qu'on est bien bar verre et binir la mouteille de rhisky.

Plus tard, ramber jusqu'au lit et dorbir ze gui rezte de la nuit.

Le lendemain matin à 13h30, déjeuner d'un cocktail d'Alka Seltzer et d'aspirine et nettoyer le bordel dans la cuisine.

Donner la dinde brûlée à manger au chien.



Noyeux Joël ! Hips ...

#### Les ingrédients :

Viande

- 1 dinde de 5 kg environ
- 1 bouteille de whisky (ou 2)

Pour la farce

- sel, poivre
- huile d'olive
- bardes de lard

Pour le lendemain

- Alka seltzer
- aspirine

E a l'an  
que ven

\*\*\*



L'UNION SYNDICALE CGT URSSAF PACA  
SOUHAITE A L'ENSEMBLE DU PERSONNEL  
DE BONNES FÊTES DE FIN D'ANNÉE