

Objet:

PDF LI SUD 16 Décembre 2024



Lettre d'information SUD du 16 Décembre 2024 *ARIANEGROUP (Etablissements de Saint Médard)*

En bref ...

A bon entendre :

Si nous devons mettre une priorité dans les acquis à sauvegarder, la base 36 (article 3.2.2.2 de la convention HKS) qui a été « oublié » par le nouvel accord des statuts fait partie du socle des 35 heures tel qu'il avait été négocié en adéquation avec la pénibilité des horaires.

Concernant le statut du personnel cadre, si nous ne souhaitons pas négocier des acquis catégoriels, nous inscrivons comme revendication prioritaire le mois moyen ArianeGroup qui toucherait à la fois les non cadres et les cadres jusqu' à 5500 €.

C'est aussi un beau symbole de revendication commune entre catégorie socio-professionnelles.

Quant à l'augmentation uniforme sur le même principe, nous rappelons qu'elle profite à la même tranche socio professionnelle et qu'elle serait à budget équivalent des augmentations au pourcentage.

Il s'agit simplement d'une répartition plus juste.

Le nouvel accord des statuts écrit par la direction détruit le mois moyen (Plancher 4291 € pour le périmètre ex Herakles) pour ne pas avoir à l'étendre sur ArianeGroup (5500€).

Mutuelle

Les sociétés formant AGS sont toutes nées de moyens Etatiques directement sortis de nos impôts.

Leurs vocations de service public étant accaparées par des profiteurs privés ne changent rien au fait que ce sont les gros employeurs qui vivent du travail des salariés et non l'inverse.

De même que la santé ne doit pas être rentable, ceux qui créent les richesses ne doivent pas être une variable d'ajustement.

Si les cotisations salariées doivent être renforcées, c'est au détriment des profits qui parasitent notre activité.

Dans ce contexte, alors que les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe n'ont pas été capables d'obtenir l'information sur le devenir de dizaines de millions dans les comptes AGS, l'argumentaire du déséquilibre des comptes de la couverture santé pour justifier des augmentations de cotisations salariées allant de 9 à 18 € nous semble illégitime.

Plutôt que de verser des dividendes ou d'égarer de fausses provisions, l'employeur qui vit du travail collectif, devrait compléter le manque à gagner sous forme de cotisation ou de compensation.

Un peu d'histoire.

Les CHU, une histoire révolutionnaire des conquêtes du monde du travail qui a montré la possibilité d'une autre voie :

Ce sont les travailleurs eux-mêmes, et non pas les prétendus « partenaires sociaux », ni l'État, qui ont construit en 1946 **le régime général** de la Sécurité sociale et l'ont géré jusqu' à la fin des années 60, avec des directeurs de caisses élus par les administrateurs élus représentant les assurés.

Dans la même dynamique, la création des Centres Hospitaliers Universitaire est le fruit d'une gestion mutualisée gérée par les salariés née dans les années 50.

Ce que fut le système de soin le plus avancé et un modèle planétaire a été le fruit de cette gestion. L'investissement pour construire les CHU et les financements de son fonctionnement étaient dû à des fonds mutualisés par les cotisations, sans aucun emprunt à rembourser et sans objectif de rentabilité autre que la dépense des budgets alloués.

Les soignants étaient libérés du chantage à la dette par laquelle les financiers tiennent les salariés.

En effet, à partir de la fin des années 1950, l'énorme investissement des CHU a été conduit sans appel massif au marché des capitaux, mais grâce à une hausse du taux de cotisation maladie qui est passé de 8 % du salaire brut en 1945 à 16 % de celui-ci à la fin des années soixante-dix.

Cette progression a permis à l'Assurance maladie de financer l'investissement par subvention et a fait ainsi échapper l'outil de travail à la propriété lucrative.

Le déclin du système de soin français a commencé lorsque la gestion mutualisée par les salariés a été remise en cause et que les notions de rentabilité et d'emprunt financier ont été introduites.

Il en va de même pour la couverture santé et les institutions de prévoyances actuelles sont le fruit du déclin organisé du **régime général de la sécurité sociale** dont la philosophie initiale était de répondre et couvrir tous les accidents de la vie.

Médaille du travail :

Si les conditions du nouvel accord des statuts applicables au 1^{er} Janvier sont plus favorables sur ce point (Article 41), il faut connaître la contrainte des délais entre les médailles pour tenter d'en tirer le meilleur parti.

Pour tout versement intégral de la médaille de 30 ans, un délai nécessaire de 10 ans est requis après la date de versement de la médaille de 20 ans. Puis le délai court sur 5 ans avant les médailles de 35 et 40 ans.

A défaut de remplir ses conditions, si le délai entre deux médailles est plus court, il sera proratisé à la baisse.

Si vous n'aviez jamais fait valoir vos médailles et que vous pourriez prétendre à une ou plusieurs d'entre elles, votre intérêt est de le faire sans tarder au moins pour la première.

Les élu(e)s SUD vous souhaitent de passer de bonnes fêtes parmi vos proches en profitant de ce précieux temps libre que l'employeur ne nous a pas encore volé !!!

Ressourcez-vous bien pour l' année à venir qui pourrait s'avérer très mouvementée sur le terrain social !!!

...

Vous pouvez nous contacter à l'adresse Mail sud.snpe@snpe-syndicat.fr et nous appeler au local SUD : 05 57 20 79 00 (si personne , laisser un message , nous rappelons toujours).

Vos informations sont les bienvenues et elles sont précieuses...

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette lettre d'information, faites-le nous savoir afin que nous vous retirions de sa diffusion.