

*Dans les établissements adhérents à la CCNT 66, les mois à venir vont être déterminants. Malgré leur crise interne (éclatement de l'UNIFED) et notre mobilisation de 2006 les syndicats employeurs ne désarment pas.*

# CC66 L'année de tous les dangers !

Dans leurs cartons nous y trouverions les mêmes projets qu'en 2006, un « toilettage » des grilles indiciaires avec une approche basée non sur les métiers mais sur la logique de compétence, une hiérarchisation plus importante, un recul de la notion d'ancienneté, l'individualisation de la rémunération, bref le salaire au mérite...



## Quels outils ?

Pour mettre en œuvre cette approche très « libérale » nos employeurs avaient besoin d'outils, d'un dispositif complet qui doit permettre de « faire plus » avec les mêmes moyens alloués.

La masse salariale étant bien évidemment la principale "variable d'ajustement", ce nouveau dispositif passe aujourd'hui par la refonte des diplômes, une nouvelle architecture du plan de formation, la mise en œuvre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences nouvelle bible de tous nos gestionnaires publics et privés. Dans le cadre de la GPEC s'organisent de nouvelles méthodes de gestion des personnels basées sur les entretiens individuels.

Ce type de gestion paternaliste héritée du secteur marchand, se développe dans le secteur sanitaire et social, secteur il est vrai en voie de marchandisation. Le discours entendu est qu'il y aurait obligation de part la loi à mettre en œuvre cette technique d'évaluation des salariés de notre secteur. C'est faux !

Les entretiens individuels ne servent qu'à justifier à terme des rémunérations au mérite. En introduisant des contrats d'objectifs, des appréciations sur le travail sans le moindre critère objectif, en sanctionnant les personnels en arrêt maladie, c'est la fin des références et des cadres collectifs.

Les salariés des établissements ont compris bien vite qu'il ne fallait pas être dans les catégories de salariés susceptibles de connaître un plan de restructuration ou d'externalisation, d'être en mauvaise santé, de ne pas être en odeur de sainteté auprès de sa direction, d'avoir l'esprit à la revendication, etc... Cela prépare bien évidemment le terrain à la démonstration de sa propre insuffisance professionnelle qui risque selon le contexte de vous mener direct vers la porte de sortie via le licenciement.

## Dans un contexte difficile

L'ensemble du secteur de la santé et du social public et privé, subit de plein fouet les politiques de maîtrise comptable. Les augmentations de salaires bloquées, les suppressions de postes, les fermetures de services, tout est fait aujourd'hui pour transformer une politique d'offre de soins et de prises en charge médico-sociale, en des politiques de mise en concurrence de services à la personne.

Les bonnes intentions des lois 2002 et 2005 ne suffisent plus à masquer aujourd'hui les intentions politiques du gouvernement Sarkozy et de nos employeurs. La refonte de la CC 66 est la dernière étape de la mise en œuvre de politique de régression sociale, de la casse des statuts, du Code du travail, de toutes les garanties collectives.

## Une réponse, la mobilisation

**La Fédération Sud santé Sociaux propose d'organiser des débats autour de contre propositions et à se mobiliser pour stopper cette logique tant sur le plan professionnel que sur nos acquis conventionnels.**