Préavis de grève reconductible

Suite à la pétition signée par 335 agents du Processus Retraite (Techniciens Carrière, Techniciens Conseils Retraite, Agents retraite Contrôleurs, Agents retraite BRN, Contrôleurs Carrière, ECAR, Référents Techniques, Experts Techniques SAE), la CGT dépose un préavis de grève reconductible pour ces catégories de personnel les mardis et les jeudis et ceci à compter du 24 avril 2018 jusqu'au 31 mai 2018 selon les modalités suivantes :

55mn les mardis et jeudis de 13h30 à 14h25 ou en début ou fin de poste, ou 1/2 journée.

Les revendications des agents du processus retraite cités ci-dessous concernent aussi bien la revalorisation collective des niveaux de classification de ces agents qu'une mise en adéquation de l'effectif avec la charge de travail.

En effet, le périmètre de ces métiers ne cesse de croître. Au-delà de la difficulté technique intrinsèque liée aux évolutions constantes de la législation, des outils et du traitement des dossiers, les domaines d'activités des agents s'élargissent : montée en charge de l'Inter régime, national ou international, développement d'une synergie entre les métiers de la Retraite et ceux de l'Action Sociale, ou encore acquisition contrainte d'activités relevant d'autres métiers de la CARSAT en raison des suppressions d'effectifs.

Un constat s'impose : ces métiers méritent une revalorisation de principe, accompagnée d'une évolution professionnelle en termes de classification. En effet, les agents des secteurs de production sont exclus de toute évolution collective relative aux niveaux de classification alors que le contenu des métiers a énormément évolué, notamment ces 10 dernières années.

Si, dans cette même période, la CARSAT a su reconnaître par l'attribution d'une promotion les changements opérés dans les activités de cadres à différents niveaux de la hiérarchie, elle ne peut pas penser que ces mêmes changements n'ont pas eu lieu dans les métiers du personnel d'exécution.

Aussi, ces agents demandent une juste reconnaissance de ces changements auxquels ils se sont adaptés dans leur vie professionnelle.

Par ailleurs, les revendications salariales ci-dessous ne doivent pas faire oublier les revendications d'effectifs supplémentaires suffisants au regard des charges de travail existantes à la CARSAT. Celles-ci génèrent des conditions de travail dont les impacts sur la santé, s'ils ne sont plus contestés par la direction, restent malgré tout très minimisés et renvoyés au domaine individuel.

Cette revendication est toujours d'une brûlante actualité car la direction a également des devoirs en matière de santé au travail. Nous lui demandons de ne pas signer le prochain CPG s'il prévoit de nouvelles diminutions d'effectifs.

Enfin, l'insuffisance criante des moyens humains induit des réorganisations incessantes pour faire face aux retards de traitements des dossiers, celles-ci entraînent de la perte de sens du travail et créent également de la charge de travail avec pour principale conséquence une liquidation partielle et souvent tardive des dossiers, un paiement incomplet de la prestation sans maîtrise des délais de révisions de ces dossiers.

L'autre conséquence importante est la réduction drastique des capacités d'accueil des assurés sociaux, que ce soit au téléphone, dans les agences retraite et dans les points d'accueil, ce qui génère de l'incompréhension, un fort mécontentement et même de l'agressivité de la part des assurés sociaux.

Ces deux points sont sources de stress chez les agents et sont susceptibles d'impacter fortement leur santé.

Revendications salariales :

Nous demandons une revalorisation des primes de technicité et de contrôle, à hauteur 8% pour la première et à 10% pour la seconde.

Pour les **Techniciens Carrière**, attribution du niveau 4 au bout de 2 ans de pratique, avec une évolution vers le 5A au bout de 5 ans.

Pour le **Référent Technique Carrière**, attribution du niveau 5A dès la mise en place avec évolution au 5B technique au bout de 5 ans de pratique.

Pour les **Contrôleurs Carrière**, attribution de niveau 5 A au bout de 2 ans de pratique, en conservant sur le principe la prime de contrôle revalorisée à 10 %.

Pour les **Techniciens Conseil Retraite** : attribution du niveau 5 A au bout de 2 ans de pratique avec évolution vers un 5B Technique au bout de 5 ans en conservant sur le principe la prime d'accueil de 6% et la prime de technicité revalorisée à 8 %.

Pour les **Agent Retraite Contrôleurs** : attribution du niveau 5 A au bout de 2 ans de pratique, avec évolution vers un 5B Technique au bout de 5 ans en conservant sur le principe la prime de technicité revalorisée à 8 % et la prime de contrôle revalorisée à 10%.

Pour les **ECAR**, attribution du niveau 5B au bout de 5 ans de pratique en conservant dans le principe la prime de technicité revalorisée à 8% dès l'attribution du 5A, maintien de la prime de 15% de d'itinérant.

Pour les **Experts Techniques du SAE**, évolution vers un 5 B technique au bout de 5 ans de pratique en conservant la prime de technicité revalorisée à 8 % dès l'attribution du 5A.

Pour les **Référents Techniques en Liquidation et au Contrôle Droits** : Attribution du 5B à la mise en place dans le poste avec évolution au niveau 6 au bout de 5 ans avec maintien, dès l'attribution du 5A pour les agents déjà en place , de la prime de technicité revalorisée à 8% pour les RT en liquidation et prime de contrôle revalorisée à 10% pour le Contrôleur Droits.