

CGT

CHU Clermont-Ferrand



15 Juillet 2020

Commentaires CGT

Le gouvernement abrège le Ségur de la santé en imposant un protocole qui se limite à une augmentation de salaire en-dessous des espérances des professionnels.

REVALORISATION DES SALAIRES POUR TOUS

1. 90€ nets/mois au 1^{er} septembre 2020 versés à partir du 1^{er} janvier 2021 avec effet rétroactif.
 2. 180€ nets /mois à partir du 1^{er} mars 2021 pour tous.
- **pour la CGT :** Ces 180€ sont très loin des 300 €/mois de perte de salaire à cause du gel du point depuis 20 ans ; La revendication initiale portait sur 300 euros net pour tous. 300 € qui ne serait qu'une remise à l'équilibre des salaires, ce qui permettrait de mettre les hospitaliers français au niveau de la moyenne de l'OCDE...
 - Le financement de ces mesures n'étant pas annoncé, l'ONDAM n'étant pas libéré, faudra-t-il donc mettre des collègues au chômage et continuer à fermer des lits ?
 - Le point d'indice n'est toujours pas dégelé. Cela signifie que le même schéma va se poursuivre avec un salaire qui n'évolue pas en fonction du coût de la vie et un pouvoir d'achat qui continue à baisser chaque année.
 - Le passage en catégorie B pour les AS et AP, avec maintien de la catégorie active est une revendication très ancienne de la CGT, portée avec acharnement.
 - Par rapport aux droits d'option subits par les infirmiers et métiers de la rééducation c'est un succès. Rien sur la récupération de la catégorie active perdue en 2010 suite au « protocole Bachelot ». La filière infirmière doit pouvoir partir à la retraite à partir de 57 ans au regard de la pénibilité.
 - Les personnels ayant opté pour le maintien en catégorie B suite au droit d'option verront leurs grilles revalorisées du même montant que les infirmières de catégories A.
 - Revalorisation des grilles des paramédicaux (BAC + 3).
 - Revalorisation spécifique des professions dont les grilles étaient inadaptées au regard de leur cursus (BAC +4). Attention aux « interprétations infondées ».
 - « Projet » d'évolution des métiers des ambulanciers et des assistants de régulation médicale.
 - **CGT :** Contrairement à certaines rumeurs, le protocole ne mentionne pas explicitement le passage en catégorie B des ambulanciers.
 - Le nombre d'agents pouvant bénéficier du grade supérieur sera doublé pendant 2 ans (le Ratio).

Conclusion CGT : Au regard de la faiblesse des rémunérations, toute augmentation est bonne à prendre. Mais elle est assortie de conditions qui vont dégrader les conditions de travail. La logique libérale prévaut avec **l'imposition de l'intéressement**, mécanisme assis sur le productivisme imposé dans les entreprises privées et antinomique avec la gestion de l'humain qui est au cœur de nos métiers. **La reconnaissance des qualifications** par l'amélioration des grilles des soignants est aussi **très incomplète** et ne permet pas de combler le décalage constaté avec la majorité des pays de l'OCDE.



PROMOTION PROFESSIONNELLE

Véritable ascenseur social, la promotion professionnelle doit bénéficier à un plus grand nombre d'agents.

Une grande partie de ce protocole est un chèque en blanc. Tout démarrera plus tard, après ceci ou cela.

CONSTRUCTION D'UN REGIME INDEMNITAIRE

Fusion des primes :

- **CGT :** Le nouveau régime indemnitaire fusionnera l'ensemble des régimes existants.
- Travail sur la revalorisation des indemnités pour travail de nuit et dimanche et jours fériés .

Le nouveau régime de prime ne pourra pas être plus bas que l'actuel. La CGT a obtenu que les primes ne deviennent pas des primes à la tête du client (cf prime COVID) et devront être, à minima, au niveau de celles existantes.

CREATION DE POSTES

Création de postes pour les structures hospitalières et les EHPAD en fonction d'une enquête réalisée dans chaque établissement sur le manque d'effectif et la précarité des emplois.

CGT : il est proposé uniquement 7 500 nouveaux emplois, soit **moins de 4 emplois pour chacun des 2 000 établissements du secteur**. Il va donc s'agir de travailler plus pour gagner plus ! Par ailleurs, aucun engagement n'est pris pour stopper les fermetures de lits, de services et d'établissements. En 2020, l'ensemble des **heures non récupérées par les hospitaliers** représente **50 000 postes**. Nous sommes très loin des besoins.

PRIME D'INTERESSEMENT

CGT : Avec la suppression de la notation et de la prime de service sous sa forme actuelle, le ministère met en place la prime d'intéressement, à l'objectif ou « prime au mérite ».

Le gouvernement a introduit des éléments dans le protocole visant à reprendre d'une main ce qu'il octroyait de l'autre, avec le développement de **la prime d'intéressement** et le recours à des **accords locaux sur l'organisation et le temps de travail dont son annualisation** (donc une **remise en cause des 35 heures**), la **contractualisation individuelle des heures supplémentaires** et la **refonte du régime indemnitaire**.

La toute dernière version de l'accord réintroduit la notion de prime de service... Nous continuons à faire reculer le gouvernement.

ACCORDS LOCAUX SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Ces « accords » se substitueront à la réglementation y compris en termes de temps de travail, de RTT et de temps de repos. L'annualisation du temps de travail est prévue remettant en question les règles du planning, des 35h ...

CGT : Chaque établissement pourrait adopter ses propres règles, négocier en fonction du rapport de force ou d'organisations syndicales complaisantes... Les accords locaux n'ont jamais profité durablement aux agents, le privé les vivent depuis la loi travail de 2016, demandez-leur !

COUVERTURE DES BESOINS EN EFFECTIFS

Majorer le montant des heures supplémentaires.
Revaloriser la monétisation des jours placés sur le CET.
Permettre le recours au forfait-jours.
Réduite le repos quotidien de 12h à 11h par accord.



CGT : Cette revendication est portée par la CGT depuis plus de 5 ans. Les catégories C étant indemnisées sous le taux horaire du SMIC !

**Gros piège si l'on n'influe pas sur sa charge de travail.
Cette mesure traduit la volonté d'allonger la durée du temps de travail...**

RESTAURER LE TRAVAIL COLLECTIF

Garantir les temps de transmission sur le temps de travail (Cette mesure existe déjà dans la réglementation sans être appliquée dans nos établissements).

CGT : La CGT du CHU demande cela depuis des années mais cela ne sera possible seulement en remettant les effectifs à niveau.

Le gouvernement entend profiter de ce protocole pour asseoir un fonctionnement des établissements et services qui risque de détériorer les conditions de travail et mettre en place la flexibilisation du temps de travail par des accords locaux et poursuivre la non reconnaissance de la pénibilité.

**Les signataires ne vous parlent pas de l'auto remplacement : c'est quoi ?
l'auto remplacement serait organisé par les équipes : aux salariés de gérer les plannings et de pallier aux absences de leurs collègues.
Une grande avancée sociale... Rien ne change par contre c'est avec l'accord des signataires.**

Pour pouvoir intensifier les rythmes de travail, le temps de repos entre deux services passe de 12 h à 11 h. là aussi une grande avancée sociale...

La CGT a pesé de toutes ces forces tout au long des négociations malgré une méthode mise en place par le gouvernement qui n'a pas permis de traiter de l'ensemble des problèmes.

La CGT estime que cet accord amène un recul au niveau des droits, des organisations et de temps de travail pour les salariés. La remise en cause des 35h. La revalorisation n'est pas à la hauteur.

Ce ne sont ni de médailles ni de parades dont nous avons besoin, mais de réelles revalorisations salariales, des emplois et des moyens pour notre système de Santé et d'Action sociale public et privé.

Lors de son Comité National Fédéral du 10 juillet 2020, la fédération CGT Santé et Action sociale a décidé de reporter au 21 juillet la décision concernant la signature ou non du Protocole d'Accord Ségur « relatif à la revalorisation des carrières, les rémunérations, et la sécurisation des environnements de travail » afin de pouvoir consulter toutes ses structures en territoire. C'est aux personnels de notre champ professionnel du privé, du public du sanitaire et de l'action Sociale de décider de leur reconnaissance salariale, de leurs conditions de travail et de leur évolution professionnelle.

Cette consultation leur permettra de s'exprimer sur ce protocole et de donner leur avis sur la signature ou non par la CGT, première organisation syndicale dans la Fonction Publique Hospitalière.

La CGT ne peut pas faire l'impasse de ce temps nécessaire pour une réelle consultation démocratique.

Le SEGUR ressemble à une grosse arnaque ! Sans surprise !

Allo CGT du CHU:

GM/CMP: 51.864, 51.865; Estaing: 50.400; L. Michel: 50.803

cgt@chu-clermontferrand.fr

CGT
CHU Clermont-Ferrand

LA RÉGRESSION SOCIALE
SAUCE MACRON
LE SEGUR DE LA SANTE EMPLOI, SALAIRE,
RETRAITE, SECURITÉ SOCIALE...
C'EST NON