

## SOMMAIRE

### - J'CHU BIEN ICI ?

- ONET : La lutte paie !
- Gestion du Temps de Travail 2024
- Salaires 2024 : indemnités de nuit, taux CET

- Contractuels et précarité
- Droit de remords catégories B IDE, MERM... -
- Catégorie active
- Décompte de 7h pour les agents en maladie en horaires dérogatoires 10h, 11h, 12h

# LES BREVES DU CHU Hiver 2023-2024

## EDITO

### J'CHU BIEN ICI ?



Les hospitaliers du CHU se sont récemment émus de l'exclusion sans ménagement d'une jeune IDE avant la fin de sa

seconde période d'essai, relatée dans un tract de notre organisation syndicale.

Pour rappel :

- Cet agent avait précédemment bénéficié de plusieurs CDD et toujours donné satisfaction
- La dernière évaluation de son CDI daté du 4 octobre 2023 était également positive

Le tort de cette professionnelle, c'est d'avoir anticipé dès octobre la pose de 12 CA (sans parler des 100 h de dépassement) n'ayant pas la possibilité d'ouvrir de CET et d'avoir contacté « les syndicats », en filigrane la CGT.

Pour la direction, la posture professionnelle inadéquate de cette infirmière justifiait son exclusion.

Fortement ébranlés, ses collègues ont lancé spontanément une pétition de soutien qui a recueilli 40 signatures en 30 minutes et près de 65 à ce jour. Ce soutien interroge, pour un agent qui n'aurait pas « joué le jeu » dans le service...

Le syndicat CGT dénonce l'absence de discernement de la direction. Cette situation ne justifiait pas l'exclusion intempestive d'une infirmière appréciée par ses pairs qui aurait pu être réaffectée dans un autre secteur.

Le syndicat CGT tient également à lever toute ambiguïté sur la communauté d'encadrement que nous soutenons régulièrement car la grande majorité des cadres du CHU a un comportement adapté et irréprochable.

Nous espérons que cette regrettable « affaire » permettra durablement d'en éviter d'autres.

Il appartient désormais au CHU de ne pas se tirer une balle dans le pied, en dévoyant un slogan censé attirer les futurs professionnels.

### ONET : 78 jours de grève !

Cet éditto ne peut faire abstraction de la lutte exemplaire récemment menée par les salariés d'Onet.

Leur mouvement de grève a démarré le 15 septembre 2023, pour s'achever... le 1er décembre dernier.

Les salarié.e.s réclamaient une augmentation de salaire de 5% et une prime équivalente à un 13e mois et surtout de meilleures conditions de travail.

La direction de l'entreprise de nettoyage Onet n'a pas répondu à la totalité de leurs revendications, mais ces propositions permettent la reprise du travail après deux mois et demi de grève.

**Les personnels soutenus par le syndicat CGT, ont obtenu**

- **Le respect des travailleuses et des travailleurs**
- **650 € de prime**
- **Un aménagement de la traçabilité moins chronophage**

La lutte pour l'obtention du 13ème mois se poursuit.

A noter l'importante solidarité qui s'est développée autour de cette lutte, au-delà des structures CGT. La caisse de grève est toujours en ligne ici : <https://www.cotizup.com/onet-mtp>

**SEULE LA LUTTE PAIE !**



## GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

### Obligation Annuelle de Travail 2024



La direction a communiqué les Obligations Annuelles de Travail (OAT) pour 2024.

#### Agent au « décompte horaire »

#### Agent à 100 % en repos fixe : OAT de 1596 h

Jours dans l'année : 366

Repos hebdomadaires : - 104

Fériés : - 10

CA : - 25

Journée de solidarité : +1 jour de travail

Jours de travail : 228

Base journalière : 7

#### Agent à 100% en repos variables : OAT de 1589 h

Un agent est considéré en repos variable s'il travaille au moins 10 dimanches et fériés. Il bénéficie alors d'1 jour de repos compensateur.

Jours dans l'année : 366

Repos hebdomadaires : - 104

Fériés : - 11

CA : - 25

Journée de solidarité : +1 jour de travail

Jours de travail : 227

Base journalière : 7

#### Agent en repos variables ayant travaillé au moins 20 dimanches et fériés supplémentaires : 1575 h

Leur OAT est réduit de 2 jours supplémentaires.

Jours dans l'année : 366

Repos hebdomadaires : - 104

Fériés : - 11

CA : - 25

Journée de solidarité : +1 jour de travail

Jours de travail : 225

Base journalière : 7

#### Agent fixe de nuit : 1476 heures

Un agent est considéré fixe de nuit s'il effectue 90% de son activité de nuit.

#### Agent au « Forfait jours »

L'agent bénéficie d'une OAT suivie en journée de travail intégrant un forfait RTT de 20 jours pour 208 jours de travail.

Jours dans l'année : 366

Repos hebdomadaires : - 104

Fériés : - 10

CA : - 25

RTT : -20

Journée de solidarité : +1 jour de travail

Jours de travail : 208

#### Temps partiels

Les agents exerçant leur activité à temps partiel voient leur OAT réduite proportionnellement à leur quotité de temps de travail.

L'OAT est réduite pour tenir compte des jours de congés annuels soumis à condition soit les congés hors-saison et le jour de fractionnement, si les critères d'obtention sont réunis.

### Compte Epargne Temps 2024

Les taux de rémunération du Compte Epargne Temps ont été revalorisés et ce n'était pas trop tôt.

**CAT A : 150 € (à la place de 135 €)**

**CAT B : 100 € (à la place de 90 €)**

**CAT C : 83 € (à la place de 75 €)**

Cette revalorisation de 11 % paraît financièrement attractive dans la conjoncture économique, mais n'oublions pas que les CET sont le fruit d'heures supplémentaires non majorées ou de CA et RTT non posés.

**La CGT réclame l'indemnisation des CET sur la base du taux indiciaire de l'agent.**



## SALAIRE, PRIMES ET INDEMNITES

En août dernier, la 1ère ministre annonçait pour le 1er janvier 2024, une série de revalorisations salariales pour les personnels de la fonction publique hospitalière.

Ces annonces faisaient suite aux nombreuses mobilisations sur les salaires et les conditions de travail, lancées par la CGT et suivies par l'intersyndicale.

### Revalorisation de l'indemnité dimanches et jours fériés (IFTD)

L'indemnité IFTD passera de **50,26 € à 60 €**. Ce forfait s'appliquera sans aucune distinction à tous les personnels, tous grades confondus.

### Revalorisation du travail de nuit

C'est un nouveau système de rémunération qui est mis en place afin de **majorer la rémunération du travail de nuit de 25%** de plus que le travail de jour. Cette **rémunération sera indexée sur le salaire**.



### Remarques CGT

La CGT salue ces revalorisations qui arrivent pourtant un peu tardivement, les problématiques de recrutement ne se régleront pas en quelques mois.

Nous dénonçons l'absence de revalorisations significatives pour les « oubliés du Ségur », notamment les filières administratives, techniques et ouvrières dont les catégories C, qui participent pourtant au bon fonctionnement de l'hôpital.

### Attractivité/Fidélisation

Face à la pénurie de certaines professions, la CGT avait validé un protocole visant le recrutement direct en CDI des professions AS et infirmières, avec mise en stage à 1 an. A ce jour, de nombreux retards de mises en stage nous sont signalés. La CGT a donc alerté à 2 reprises la direction générale et la DRH afin de mettre un terme à ces retards et attribuer la rétroactivité aux personnels qui ont subi ce retard. A ce jour, la direction minimise cette situation et refuse la rétroactivité.

La CGT continuera d'interpeller la direction pour que ce protocole soit respecté.



### Pour « sortir » les contractuels de la précarité

La CGT n'oublie pas les autres professions. Nous avons donc adressé un courrier à la direction générale pour ouvrir des négociations spécifiques pour les contractuels, afin de les amener plus rapidement vers la stagiérisation.

Il y a 2 ans nous avons déjà sollicité la direction sur ce point qui avait lâché du lest pour certaines professions (concours supplémentaires).

Les « oubliés du Ségur », dont les catégories C, celles et ceux qui font « tourner » H24 l'hôpital ressentent une grande injustice face au manque de reconnaissance de nos directions et du gouvernement qui jouent la stratégie de la division.

**Une pétition circule dans vos services et sera prochainement remise à la direction générale.**

La pétition en ligne :

<https://www.change.org/p/j-chu-bien-ici-en-cdd-et-dans-la-pr%C3%A9carit%C3%A9>

### Prime d'engagement collectif

La direction nous a récemment annoncé les arbitrages arrêtés sur le maintien de la prime d'engagement collectif, censée favoriser l'attractivité et la fidélisation.

Les financements Ségur n'étant plus assurés par l'ARS, **la direction ne maintient ce dispositif que pour les métiers en « tension » comme celui des IADE qui continueront d'en bénéficier, sauf... les IADE de réanimation.**

On reconnaît bien là la navigation à vue de notre direction qui attendra sagement d'être encore plus en difficulté pour élargir cette prime.

Nous notons également sa constance, car cette prime avait été mise en place à l'issue de la mobilisation locale des IADE mais la direction n'a jamais respecté le protocole de sortie de grève en excluant sournoisement les IADE de réanimation de cette prime. Seul.e.s les professionnel.e.s des blocs opératoires en avaient été bénéficiaires. Bel esprit d'équipe.

### Prime inflation ?

La CGT ne remerciera jamais assez le gouvernement pour la « prime inflation » qui ne concerne au final que très peu d'agents. Cerise sur le gâteau, même les agents présentant les plus bas salaires n'ont pas touché le montant maximum. On est très loin du ruissellement vers le bas promis par Jupier !





## REFORME DES RETRAITES 2023

### Droit de remords CAT. B

L'année dernière, nous vous informions de la mise en place de concours « Droit de remords » au CHU de Montpellier, jusqu'en 2024.

Ces concours donnent la possibilité aux personnels en catégorie B d'intégrer la catégorie A.

A l'époque, ce dispositif ne présentait pas un grand intérêt puisqu'il entraînait la perte de la catégorie active et l'ensemble des avantages s'y attachant.

La réforme des retraites 2023 a modifié la donne.

Ainsi, lors du dernier conseil d'administration de notre caisse de retraite (CNRACL), les élus CGT ont obtenu confirmation des éléments suivants.

**Ainsi, un agent qui justifie de 17 ans de catégorie active à la date du concours, bénéficie :**

- **Maintien du départ anticipé à partir de 59 ans**
- **Annulation de la décote à 62 ans**
- **Limite d'âge à 67 ans**
- **Conservation de la Majoration de durée d'assurance : 4 trimestres par 10 années d'activité**

Le syndicat CGT reste à votre écoute pour vous expliquer les répercussions de ce dispositif.

### Catégorie active

La réforme des retraites a entraîné des modifications sur la catégorie active.

En effet, l'octroi de la catégorie active n'est plus déterminée par le dernier emploi occupé mais par le bénéfice des 17 ans.

Exemple, un.e IDE de catégorie B avait conservé la catégorie active lors du droit d'option de 2010. Quelques années plus tard, elle avait effectué une spécialisation dans le cadre d'une promotion professionnelle et avait "perdu" la catégorie active, étant reclassée dans le corps et grade des d'IDE spécialisées catégorie A sédentaire.

A l'issue de la nouvelle réforme, si cette IADE totalise 17 années dans la catégorie active avant son reclassement, elle pourra donc partir en retraite anticipée au titre de la catégorie active et bénéficier de la majoration de Durée d'Assurance qui s'y rattache.

### Le bon coin des luttes

#### Décompte horaire de la maladie : agents en horaires dérogatoires 10h, 11h, 12h

Le syndicat CGT du CHU de Montpellier lance une pétition pour la direction consente à appliquer la loi en terme de décompte horaire du congé maladie.

En effet, malgré la loi et la jurisprudence dont une du Conseil d'Etat, le CHU décompte 7h aux agents en congé maladie qui travaille en 10h ou 12h.

Cette disposition entraîne la perte d'heures pour le congés maladie de courte durée.

Ainsi, pour 2 jours d'arrêts, un agent perd 10h.

**Cette pratique étant illégale et discriminante, le syndicat CGT a interpellé le Défenseur Des Droits.**



### Congé Maternité-Paternité de droit

Le CHU refuse régulièrement la pose de congés paternité ou de CET DE DROIT, opposant la sacro sainte « **Nécessité de service** ».

Le syndicat CGT a donc alerté le Défenseur Des Droits sur cette problématique.

Le congé paternité tout comme la pose d'un CET à l'issue d'un congé maternité sont « DE DROIT », point barre.

A l'administration de s'organiser pour assurer la continuité de service.

Les agents du CHU de Montpellier ne sont toujours pas une variable d'ajustement.

