la cgt MONTFAVET

Une force à vos côtés

Vrai Bulletin info RH

N° 001 juillet/aout 2022

Suite au Ségur 2 (signé par les organisations syndicales FO, CFDT et UNSA), pour contrebalancer les miettes données, de nombreuses régressions sociales se mettent en place.

Forfait jour.

L'arrêté du 22 avril 2022, impose désormais aux personnels dans les corps de cadres et de psychologues le régime forfaitaire du temps de travail (20 RTT)… concrètement les agents n'auront plus de bornage horaire, de fait, des **amplitudes de 12h par jour ou 48h par semaine** sont désormais possibles ! Les heures supplémentaires ne seront plus compter, et **ils perdront 6 jours**.

Sur l'établissement le forfait jour devait entrer en application le 1er juillet, le syndicat CGT a permis de repousser l'échéance au 1er janvier 2023, mais, **le couperet tombera…** encore une manière de pressuriser un peu plus les personnels sans doute pour favoriser l'attractivité…

Fin de la « prime des 13h ».

Les méfaits du Ségur, que la CGT a refusé de signé, continu. Là aussi le gouvernement reprend d'une main ce qu'il a donné de l'autre… La prime des «13h» est remplacée par une indemnité spécifique.

Cette prime des 13h était versée en fonction de son indice et évoluait tout au long de la carrière de l'agent. Cette dernière a été remplacée par l'indemnité spécifique. Désormais son montant est forfaitaire, il a été attribué selon la situation de l'agent au 30/09/2021 ou au 31/12/2021. Elle n'évoluera plus, elle sera désormais fixe.

Cela se traduit par une ***perte sèche de revenus*** dans l'évolution de nos rémunérations.

Evaluation.

La généralisation des entretiens d'évaluation est concomitante avec la montée des **risques psychosociaux.**

Cet entretien est défavorable au salarié, puisque le lien de subordination avec son employeur y est exacerbé. En effet, non seulement celui-ci doit au préalable effectuer son auto-évaluation, ce qui ne peut que le mettre en situation d'infériorité et présente inévitablement des risques de stress, mais c'est dans cet état défavorable qu'il devra également intégrer les critiques et accepter des objectifs fixés par son «supérieur hiérarchique», ou même pire qu'il devra lui-même proposer !

A ce **jeu de dupe, perdant/perdant**, chacun doit jouer le rôle du « super agent » indispensable à son poste !

Vous avez la possibilité de commenter votre évaluation, vous devez la transmettre directement à la DRH. En cas de contestation vous pouvez faire un **recours auprès de la CAPL.**

Journée de Solidarité.

Pour rappel, la journée de solidarité mise en place pour financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées suite à la canicule de 2003, prévoyait de travailler un jour supplémentaire non rémunéré (au vu des canicules qui se succèdent nous risquons de perdre au moins 1 jour par an !).

Plusieurs possibilités existaient pour faire travailler les agents 1 jour de plus (le plus fréquent étant la perte du férié du lundi de Pentecôte), sur l'établissement le choix avait été fait de supprimer une fête locale, «la fête des foins».

Depuis la mise en place de Chronos, notre direction s'obstinait à vouloir nous rajouter 7h sur notre OAT (Obligation Annuelle de Travail), donc de travailler un jour supplémentaire au titre de la solidarité et ce malgré nos explications et documents à l'appui, note de service et décret d'application.

Après plus d'un an et demi, nous voilà enfin entendus !!!

Le syndicat CGT a obtenu lors du dernier CTE que ce jour de solidarité soit enfin reconnu comme la suppression d'une fête locale.

Les 7h vont donc être réattribuées au compteur chronos des agents.

Valorisation du point d'indice.

Notre gouvernement dans sa bonne grâce nous a octroyé une valorisation du point d'indice de 3,5%... la plus forte depuis 1980 !
La bonne blague… Alors que la CGT réclamait 10% pour un vrai rattrapage.
Rappelons que le point d'indice était gelé depuis 2010 (or une misérable augmentation de 1,2% en 2017) et que le taux inflation sur 1 an est de 5,8%.

Nous sommes bien loin du compte !!!

Le point d'indice (4,85003 €) sert à calculer notre traitement brut mensuel en le multipliant par notre indice majoré (indiqué en haut de notre fiche de paye).

CHRONOS et Charte du Temps de travail.

Pour la gestion du temps de travail, **la référence sur le CHM est la Charte du Temps de Travail**. Chronos n'étant qu'un outil pour son application.
Le syndicat CGT n'a de cesse d'interpeller la direction sur les différentes problématiques et dysfonctionnement lié au paramétrage de CHRONOS. Notamment, l'incidence de la maladie sur la non acquisition de RC pour les agents à temps partiel. Nous attendons encore des réponses de la direction….

CHRONOS n'est toujours pas opérationnel comme il devrait l'être… A chaque apparition de problèmes, des bidouillages sont opérés pour tenter de corriger le système…

Vérifiez vos droits, fiez-vous à la Charte du Temps de travail.

Pour tout Problème qui ne peut être résolu avec votre encadrement, n'hésitez pas à nous contacter au 90 73 ou ***cgt.montfavet@gmail.com***

Réalisation – Syndicat CGT du Centre Hospitalier de Montfavet – juillet 2022