



Le 24 juillet 2020

Flash Infos Accord Segur

Les négociations du Ségur de la Santé ont pris fin mi-juillet avec la signature du protocole d'accord par trois organisations syndicales représentatives nationalement, la CFDT, FO et l'UNSA, qui constituent un socle majoritaire.

La CGT et SUD ont refusé de le signer.

Pour SUD le compte n'y est pas. Voici les raisons qui nous ont empêchées de signer ce protocole.

CARRIERES ET REMUNERATIONS

1 Une revalorisation d'un total de **183€** net/mois (49 points d'indice) sera versée aux **personnels des établissements hospitaliers et des EHPAD** (contractuels, stagiaires et titulaires) en deux étapes : **90€** net le **1^{er} septembre 2020** et **93€** net le **1^{er} mars 2021**.

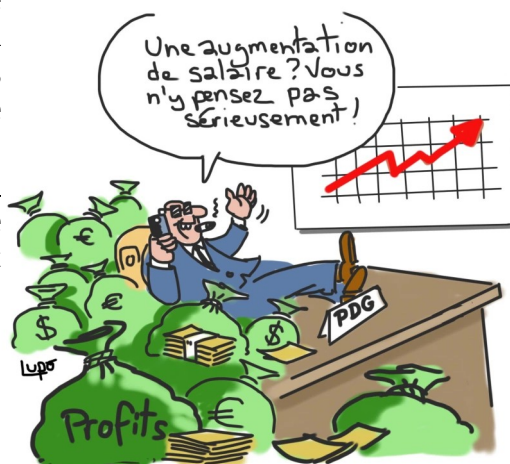
Pour SUD : cette revalorisation compense à peine le gel du point d'indice de 2010 à aujourd'hui (sauf 2017). La revendication de base de TOUS les syndicats (même les signataires) et des collectifs (inter hôpitaux, inter urgences etc.) était d'une revalorisation de 300€ net. Pour nous remettre juste dans la moyenne des rémunérations des pays de l'OCDE il aurait fallu une revalorisation de 500€.

2 Passage des aides-soignants et auxiliaires de puériculture en catégorie B sans remise en question de la catégorie active.

Pour SUD : c'est effectivement une bonne nouvelle, mais les AMP ne sont pas cités dans le protocole, selon nous ils ont le statut d'aide-soignant mais attention à ce qui suit sur le médico-social.

3 Revalorisation des grilles indiciaires soignantes, médico-techniques et de rééducation au premier trimestre 2021. Réingénierie des diplômes de technicien de laboratoire, préparateur en pharmacie et diététicienne (ça veut dire réflexion sans délai), chantier pour les métiers d'ambulancier et d'ARM (ça veut dire pareil mais encore plus tard).

Pour SUD : nos collègues socio-éducatifs, administratifs et techniques seront ravis d'apprendre qu'ils ne font pas partie des personnels pouvant prétendre à une revalorisation des grilles indiciaires.



Nous avons un gros doute également sur les ASH (personnel considéré comme soignant ou pas ?) et les AMP. Où sont passées les sages-femmes ?

4 Doublement des ratios promus/promouvables en 2020 et 2021.

Pour SUD : notre syndicat a toujours demandé la suppression des ratios et une carrière linéaire sur une grille unique, donc c'est une « avancée bof » sur juste deux ans. On ne sait pas d'autre part si ces ratios sont doublés uniquement sur les professions qui prétendent à une revalorisation de la grille ou sur toutes les professions.

5 Infirmiers catégorie B : texte très ambigu où l'on parle d'abord « *d'intégrer les corps infirmiers (isgs, infirmiers spécialisés, cadres de santé paramédicaux, infirmiers de pratique avancée) dans la grille type catégorie A* » (les catégorie B sont **IDE**), puis juste en dessous « *de revaloriser les catégories B et les catégories A en voie d'extinction à la suite du protocole Bachelot.*

Pour SUD : et le maintien de la catégorie active ??? C'est noté pour les AS, par pour les infirmiers B...

6 Regroupement des primes (à l'exception des primes liées au temps de travail, nuit, dimanche, de la sujétion AS, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence) **sans perte de rémunération. Objectif : janvier 2022.**
Étude à mettre en place pour les primes liées au temps de travail.

Pour SUD : rien n'est dit sur la prime de service.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Pas grand-chose à en dire, on est plus sur un cadre de **mission avec plan d'action d'ici 2022**. Quelques éléments intéressants (s'ils aboutissent) cependant, comme la proposition **d'une meilleure valorisation des acquis de compétence**. Mais, encore une fois on n'en est qu'à des vœux pieux et des réflexions à terme.

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

1 Mise en place de projets pilotes pour faire évoluer l'organisation du travail.
L'exemple donné est **la mise en place en autonomie de plannings par les équipes qui seront ensuite validés par les Cadres !**

Pour SUD : est-ce aux équipes déjà bien occupées de gérer la conception des plannings ?

2 Revalorisation des heures supplémentaires avec majoration des 5 premières heures pour éviter le recours à l'intérim.

3 Création de « contrats individuels » pour faire des heures supplémentaires dans les limites réglementaires

4 Revalorisation du paiement des CET

Pour SUD : le « **travailler plus pour gagner plus** » qui met de côté l'épuisement des personnels !!!

- 5 Mise en place de dispositifs d'annualisation du temps de travail permettant de travailler dans des cycles allant de 32 à 40h/semaine
- 6 Réduction du temps de repos entre deux postes de 12 à 11h.
- 7 Révision du décret 2002-9 sur l'organisation du travail.

Pour SUD : fin des 35h, on y est !



RESTAURATION DU TRAVAIL COLLECTIF

- 1 Systématiser les réunions de dialogue professionnel pour permettre l'expression sur le travail en équipe
- 2 Revoir la formation initiale des encadrants et former au management.
- 3 Faire intervenir un tiers bienveillant en cas de conflit.

Pour SUD : nous espérons que le temps sera donné aux équipes pour ces temps d'échanges.

- 4 Garantir les temps de transmissions dans les équipes sur le temps de travail.

Pour SUD : nous conseillons aux agents de bien continuer à noter tout dépassement d'horaires sur les documents mis à disposition à cet effet.

DEVELOPPER LA NEGOCIATION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

On comprend que l'objectif est de **développer des accords locaux** votés à majorité par les représentants du personnel sur des sujets importants comme : **l'organisation du travail, le télétravail, la formation, l'hygiène, la sécurité, la santé au travail, l'insertion professionnelle des handicapés, l'égalité hommes/femmes**. Ceci dans le respect des textes réglementaires.

Pour SUD : l'expérience nous montre que les accords locaux sont dénoncés par les directions quand ils ne les arrangent pas, ou mis en avant pour empêcher d'autres évolutions. Les sujets évoqués sont importants et risquent d'entraîner des jurisprudences négatives. Danger...

VALORISATION DE L'ENGAGEMENT COLLECTIF

Le décret 2020-255 du 13 mars 2020 a créé **la prime d'intéressement collectif** dans la FPH pour valoriser l'engagement des équipes dans des projets collectifs prenant en compte la qualité des soins, la qualité de l'accueil, l'amélioration de l'organisation du travail, l'optimisation de l'utilisation de plateaux techniques etc. Les équipes devront présenter des projets précis, mesurables, accessibles et adaptés à l'activité. La prime serait la même pour toute l'équipe.

Pour SUD cette prime risque de créer des tensions entre équipes.

Et les autres revendications portées par les personnels depuis plus d'un an et demi ???

Rien sur l'arrêt des fermetures de lits, sur les fermetures des services, sur les fermetures des hôpitaux et maternités publics, ni sur les embauche et stagiairisation des CDD etc...

On a parlé de 15000 recrutements, personne ne sait d'où vient ce chiffre et vers quels types de métiers il sera orienté.

Il manque 200 000 agents en EHPAD et 100 000 dans les hôpitaux publics : on est bien loin du compte.

Le compte n'y est pas ! La montagne a accouché d'une souris !

C'est toutes et tous ensemble, dans la rue, que nous pouvons renverser la vapeur !!

Sudistez-vous !

SUD HEH Hôpital Édouard Herriot Lyon
Tél : 0472110691
Email : heh@sudsantesociaux69.org
Facebook : SUD/ Hospices Civils de Lyon

