

Ce que revendique La CGT :



REFUS DE L'INDIVIDUALISATION DES REMUNERATIONS ET DE LA REMUNERATION AU MERITE

La CGT est en désaccord profond avec le principe d'une évaluation qui déterminerait une rémunération, des changements de grade ou le versement de primes « au mérite » donc en fonction de critères et d'objectifs individualisés (par exemple article 4, 5 du décret du 12 juin 2020). Il y a un impact direct sur le choix d'avancement et de modulation indemnitaire. La prime de service est amenée à disparaître dans sa formule actuelle pour être remplacée par une prime aléatoire qui dépendra dans les faits du bon déroulement de l'entretien et non du travail réel.

Il existe nécessairement une inégalité de départ quant aux conditions d'exercice : pas le même service, pas les mêmes populations, pas les mêmes équipes, pas les mêmes moyens, pas le même accès aux formations, pas les mêmes contraintes personnelles...

VALORISATION DU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

Rappelons que depuis 2010, le décrochage de la valeur du point par rapport à l'évolution des prix s'élève à 18,1% et que le Ségur est loin d'avoir répondu à l'enjeu de l'attractivité de nos professions.

Le travail doit offrir un salaire minimum permettant de vivre décemment : en prenant en compte le coût de la vie et les besoins primaires. La CGT revendique un salaire minimum à 2000 euros brut/mois (seuil de pauvreté est 1102€ net).

La reconnaissance des qualifications par le salaire est essentielle pour motiver l'engagement dans la formation, la prise de responsabilité et pour protéger les métiers. La « valorisation des compétences » a pour objectif de déqualifier les emplois en favorisant le transfert de compétences plutôt que le développement des formations qualifiantes.

Les principales revendications CGT POUR LES AGENTS CONTRACTUELS

- ▶ La titularisation des agents contractuels.
- ▶ La consolidation du statut des fonctionnaires qui est une garantie d'autonomie et d'indépendance vis à vis de son employeur,
- ▶ La hausse des salaires,
- ▶ La diminution du temps de travail,
- ▶ L'augmentation des effectifs,
- ▶ L'augmentation des moyens en rapport avec un véritable service public qui répond aux besoins de la population.

EVOLUTION DE CARRIÈRE

La CGT revendique **un déroulement de carrière linéaire, sans ratio**, permettant de doubler le salaire sur l'ensemble d'une carrière. C'est un élément de reconnaissance de l'expérience. C'est aussi **un moyen d'écarter les arrangements** entre amis ou l'avancement à la « tête du client ».

UN VÉRITABLE 13^{ème} MOIS

Encore en vigueur, la prime (dite de service) de présentisme pénalise l'absentéisme dû aux arrêts maladie et aux arrêts en fants malades.

C'est une mesure injuste, discriminante et inefficace. Pour réduire l'absentéisme, la bonne voie est l'amélioration des conditions de travail.

De plus en matière de prévention de la santé c'est une mesure contre-productive : les salariées les plus en précarité sont poussées à ne pas s'arrêter même si leur état de santé le nécessite.

La volonté du gouvernement de développer la prime au mérite est introduite dans la loi. Un décret à venir devra définir les modalités de mise en œuvre. En lieu et place,

La CGT propose un 13^{ème} mois non soumis à condition. Il est à noter que la très grande majorité des salariés des entreprises Françaises bénéficient du 13^{ème} mois



LE SAVIEZ-VOUS ?



Les Clefs pour réussir son entretien professionnel



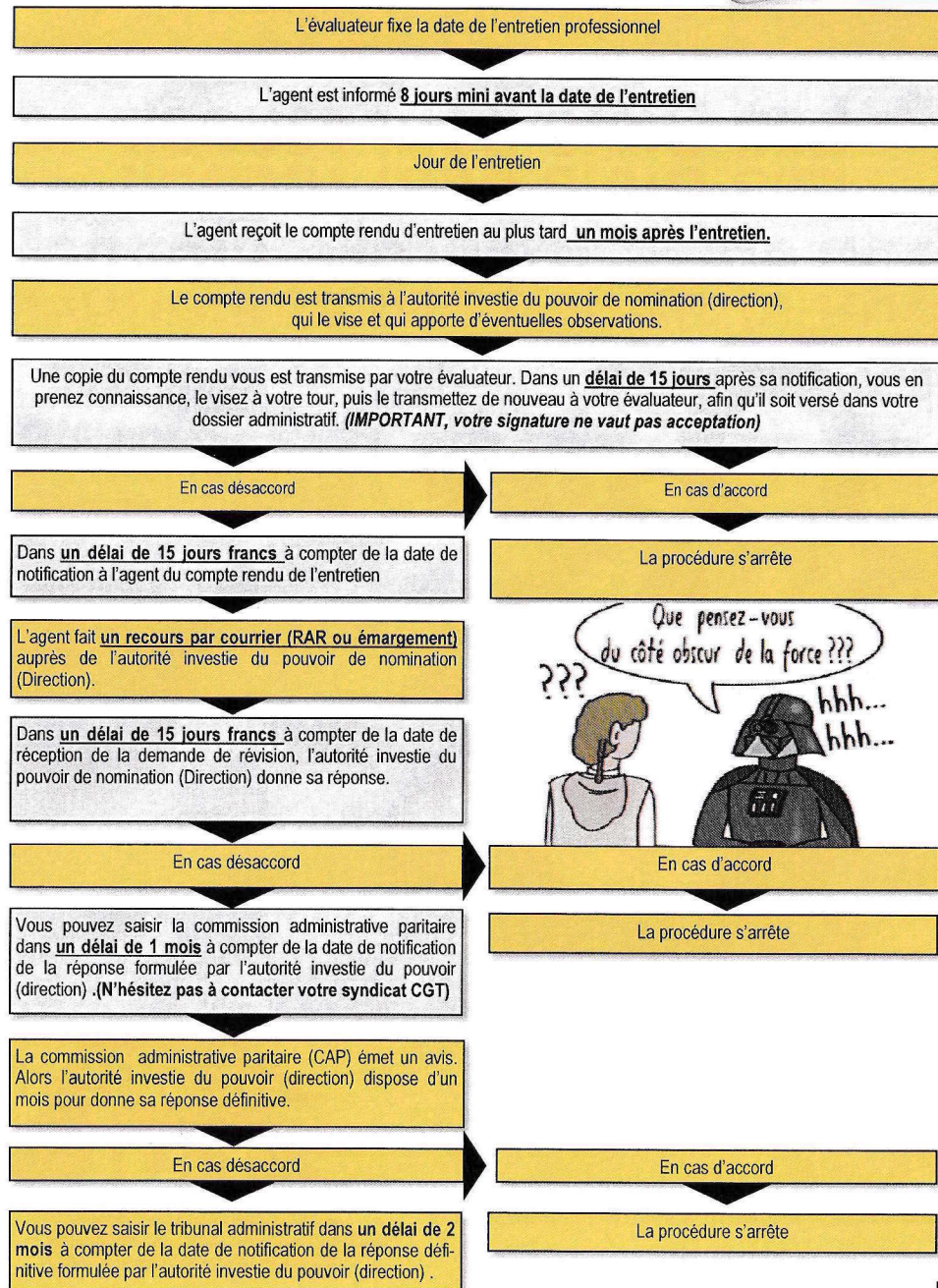
Coordination des syndicats CGT du GHBS : coordcgtghbs@gmail.com

Lorient 07.87.55.09.78/ Quimperlé : 06.85.27.45.80/ Riantec : 06.32.15.65.97/

Le Faouët : 06.76.56.95.25



FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE PETIT RAPPEL SUR LA PROCÉDURE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



Les Clefs pour réussir son entretien professionnel



► Rassemblez, avant l'entretien, les documents et notes susceptibles d'éclairer l'échange sur les missions, les objectifs, les réussites et les éventuelles difficultés rencontrées sans jamais vous dévaloriser. N'hésitez pas à faire aider par la CGT.

► **Attention au piège de l'auto-évaluation !** C'est un moyen pour mettre sous pression l'agent, le mettre en position d'infériorité et le pousser à se sous-évaluer. Nous recommandons à chacun de se mettre « Expert ou presque » dans tous les domaines. Ne donner pas le bâton pour faire battre !

► Les critères d'évaluation doivent être clairs, transparents, objectifs et ne peuvent avoir de lien qu'avec l'activité professionnelle. C'est ce que vous faites quand vous êtes en service.

► Si votre entretien s'oriente vers des informations concernant vos collègues, n'hésitez pas à ramener les échanges vers vous et votre propre poste, au sein du collectif de travail.

Débîner ses collègues ne vous apportera rien exempté des ennuis et des conflits qui vous rendra vos journées de travail impossible.

Ce n'est pas moment pour « régler ses comptes » ou de revendications (faites-le auprès de votre syndicat CGT)

► Si vous craignez d'être mis.e en cause sur vos points faibles, listez les carences en moyens de votre institution en les opposants le cas échéant aux obligations de résultats.



► Laissez toujours votre cadre commencer l'entretien et répondez simplement aux questions qu'il ou elle vous pose. Ayez des réponses valorisantes de votre travail.

► Si votre entretien s'oriente vers une remise en cause de votre « flexibilité » les changements de plannings, votre disponibilité en terme d'horaires de travail.

Rappelez que vous accomplissez et respectez votre engagement professionnel en terme de temps de travail qui ne sont pas en lien, par exemple, avec votre façon de travailler ni votre conscience professionnelle.

► N'hésitez pas à reformuler les propos de votre responsable pour vous assurer de votre bonne compréhension.

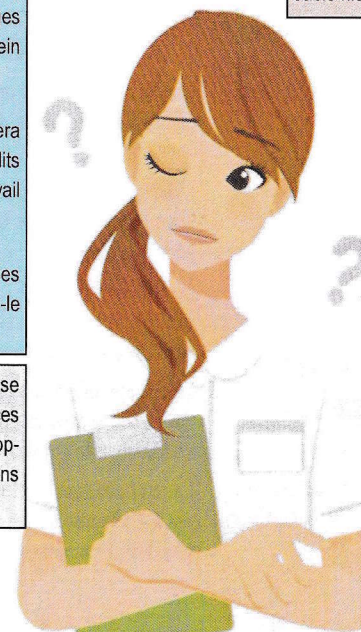
► Osez poser toutes les questions à votre responsable hiérarchique.

► Si votre entretien s'oriente vers l'expression de remarques subjectives et de jugements de valeur, d'ordre de votre santé ou d'appartenance syndicale.

Les critères reposant sur le comportement sont illicites s'ils ne portent pas exclusivement sur des actes professionnels. Les Cours d'Appels de Versailles et de Toulouse ont tranché à ce sujet.

Aucun élément de votre santé ou le reproche d'être trop un arrêt maladie ne doit être évoqué lors entretien et en moins figurer sur évaluation.

Toutes formes d'harcèlements ou de discriminations avérées et récurrentes pourraient faire l'objet de poursuite au Pénal envers l'évaluateur.trice.



L'entretien vise à diviser le salarié.e.s, à leur faire croire qu'ils pourront défendre leur cause plus facilement en y allant seul.e... et en dénonçant les faiblesses des collègues pour mieux se valoriser. L'évaluation est un outil du management qui vise à étendre l'emprise du manager sur l'agent. Favorisant une logique individuelle au détriment du collectif et ainsi éviter toute cohésion collective. Finalement, seule la direction sera gagnante. **Organisez la résistance collective avec votre syndicat CGT !**