

VIRUS

Le journal qui s'attrape

Pour ne pas
perdre le Nord,
orientez-vous
vers SUD

Août
2024

N° 154

Le journal de la section syndicale



du Centre Hospitalier de Versailles

SUD : Solidaires – Unitaires - Démocratiques

Union
syndicale
Solidaires

ÉDITO :

Notre tract sur les conditions d'octroi de la prime JO a suscité quelques réactions. A commencer par la DRH, qui n'a pas aimé que nous diffusions l'info avant elle. Puis dans certaines consultations, où l'encadrement a fait miroiter aux équipes une possible attribution de cette prime puisque les services d'hospitalisation des mêmes secteurs en bénéficiaient. Que nenni. Pour une fois, la Direction avait communiqué dès le mois de novembre 2023 sur les services bénéficiaires. Nous ne sommes pas responsables des promesses douteuses de certain·e·s cadres qui en plus disent à leurs agents que se sont les syndicats qui ont mal compris. Seul changement par rapport à notre tract, les internes vont finalement toucher 600€. Mais ce changement de montant a été décidé après la publication de notre tract, qui ne comportait pas d'erreur comme nous l'avons entendu. A bon entendre...

SOMMAIRE :

Pages 2 et 3 :	Décrets
Pages 3 et 4 :	Guide GTT
Page 4 :	Promos de grade

Nous joindre ou adhérer :

Section SUD Santé Sociaux CHV

177 Rue de Versailles

78150 Le Chesnay - Rocquencourt

☎ **Mignot** : 01 39 63 80 59

☎ **Richaud** : 01 39 63 91 00

@ : sud.chv@ght78sud.fr

Syndicat Départemental

☎ **Département** : 06 49 65 61 58

@ : sudsantesociaux78@gmail.com

Internet : solidaires78.org



SUD Santé Sociaux CH Versailles

SUD Santé Sociaux 78

Décrets

Parution du **décret 2024-759 du 7 juillet 2024** fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique. Les hôpitaux peuvent dorénavant utiliser la visio pour l'organisation d'épreuves orales, auditions ou entretiens prévus pour les voies d'accès suivantes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique :

- Concours internes, externes et pour l'accès à certains corps ou cadres d'emplois
- Recrutements
- Examens professionnels
- Recrutements des personnes en situation de handicap

Par ailleurs, les membres des jurys, comités et commissions de sélection peuvent participer aux délibérations par le biais de la visioconférence.

Décret n° 2024-834 du 16 juillet 2024 modifiant la carrière des assistants médico-administratifs de la branche "assistance de régulation médicale". Ce décret introduit le diplôme d'ARM (créé le 19 mai 2023 dans le Code de la Santé Publique) dans les conditions de recrutement via l'instauration d'un concours interne ou externe sur titres. Le nombre de places offertes au concours externe ou au concours interne ne peut être inférieur à 40 % du nombre total de places offertes aux deux concours. Les deux sont composés d'une épreuve d'admissibilité sur dossier puis d'un entretien avec un jury. Les AAH (Adjoint Administratif Hospitalier) et PARM (Permanencier Auxiliaire de Régulation Médicale) justifiant de 11 années de service public et du diplôme d'ARM peuvent être recrutés par examen professionnel. En tant que branche du corps des AMA, les Assistant·e·s de Régulation Médicale qui sont titulaires du diplôme d'assistant de régulation médicale font carrière dans les 2e et 3e grades des AMA (classes sup et exceptionnelle). Ceux qui étaient en Classe normale (grade 1) passent en Classe Sup (grade 2) et ceux qui étaient en classe sup passent en Classe Exceptionnelle (grade 3). Les critères d'éligibilité au grade 3 sont de détenir le Diplôme d'ARM + 1 an d'ancienneté dans le 6e échelon du grade 2 et d'au moins cinq années de services effectifs dans des fonctions d'assistance de régulation médicale.

Passage du Grade 1 au Grade 2

SITUATION (GRADE 1) AU 1 ^{ER} JANVIER 2024					SITUATION (GRADE 2) AU 1 ^{ER} AOÛT 2024					
échelon	durée	Indice majoré	trait de base	Reprise ancienneté	échelon	durée	Indice majoré	trait de base	Gain en pts	Gain brut
1	1 an	373	1836,20 €	SA	1	1 an	376	1850,97 €	3	14,77 €
2	1 an	374	1 841,12 €	1/4 AA+ 3 mois	1	1 an	376	1850,97 €	2	9,85 €
3	1 an	375	1 846,04 €	AA + 6 mois	1	1 an	376	1850,97 €	1	4,93 €
4	1 an	376	1 850,97 €	AA	2	2 ans	377	1855,89€	1	4,92 €
5	2 ans	377	1 855,89€	AA	3	2 ans	384	1890,35 €	7	34,46 €
6	2 ans	386	1900,19 €	AA	4	2 ans	395	1944,50 €	9	44,31 €
7	2 ans	401	1974,03 €	AA	5	2 ans	406	1998,65 €	5	24,62 €
8	3 ans	420	2067,57 €	AA	6	2 ans	421	2072,49 €	1	4,92 €
9	3 ans	436	2 146,33 €	AA	7	3 ans	441	2170,95 €	5	24,62 €
10	3 ans	446	2 195,56 €	AA	8	3 ans	457	2249,71 €	11	54,15 €
11	3 ans	462	2 274,32 €	AA	9	3 ans	466	2294,02 €	4	19,70 €
12	4 ans	482	2372,78 €	AA	10	3 ans	485	2387,55 €	3	14,77 €
13	-	508	2500,77 €	AA	11	4 ans	509	2505,70 €	1	4,93 €

Pour comprendre le tableau, la partie de gauche est l'ancienne situation et la partie de droite la nouvelle. Pour connaître votre nouvel échelon, vous partez de celui de gauche et voyez le nouveau qui se trouve à droite sur la même ligne. Evidemment, en baissant d'échelon, cela joue sur les critères d'ancienneté pour bénéficier d'une promo de grade.

Passage du Grade 2 au Grade 3

SITUATION (GRADE 2) AU 1 ^{er} JANVIER 2024					SITUATION (GRADE 3) AU 1 ^{er} AOÛT 2024					
échelon	durée	Indice majoré	trait de base	Reprise ancienneté	échelon	durée	Indice majoré	trait de base	Gain en pts	Gain brut
1	1 an	376	1 850,97 €	SA	1	1 an	397	1954,34 €	21	103,37 €
2	1 an	377	1 855,89€	3 mois	1	1 an	397	1954,34 €	20	98,45 €
3	2 ans	384	1 890,35€	6 mois	1	1 an	397	1954,34 €	13	63,99 €
4	2 ans	395	1944,50 €	AA + 6 mois	1	1 an	397	1954,34 €	2	9,84 €
5	2 ans	406	1998,65 €	AA	2	2 ans	409	2013,42 €	3	14,77 €
6	2 ans	421	2072,49 €	AA	3	2 ans	424	2087,26 €	3	14,77 €
7	3 ans	441	2170,95 €	AA	4	2 ans	446	2195,56 €	5	24,61 €
8	3 ans	457	2249,71 €	1/4 AA	5	2 ans	470	2313,71 €	13	64 €
9	3 ans	466	2294,02 €	AA + 12 mois	5	2 ans	470	2313,71 €	4	19,69 €
10	3 ans	485	2387,55 €	AA	6	3 ans	489	2407,24 €	4	19,69 €
11	4 ans	509	2505,70 €	AA	7	3 ans	513	2525,39 €	4	19,69 €
12	-	539	2653,38 €	AA	8	3 ans	539	2653,38 €	0	0 €

Pour comprendre quelle ancienneté sera gardée dans l'échelon actuel vers le nouveau voici ce que veulent dire les initiales dans la colonne "reprise d'ancienneté" :

- SA : Aucune reprise d'ancienneté de votre échelon actuel
- 3 ou 6 mois : Seuls 3 ou 6 mois de votre ancienneté dans votre échelon actuel sont conservés
- AA : vous conservez la totalité de l'ancienneté acquise de votre échelon actuel
- AA + 6 ou 12 mois : vous conservez la totalité de l'ancienneté augmentée de 6 ou 12 mois
- 1/4 AA : vous ne conservez qu'un quart de votre ancienneté dans l'échelon actuel
- 1/4 + 3 mois : vous ne conservez qu'un quart de votre ancienneté dans l'échelon actuel augmentée de 3 mois

Si l'on peut saluer la reconnaissance du métier, il n'en reste pas moins "accolé" à celui des AMA (Assistant-Médico-Administratif) et va continuer de créer des embouteillages au niveau des promos de grades. SUD Santé Sociaux milite depuis toujours pour une carrière linéaire, sans quotas ni ratios, et est contre les promotions au mérite, qui ne font que diviser les travailleuses et travailleurs.



Guide du Temps de Travail (GTT)

Miracle, le GTT (Guide du Temps de Travail) a enfin été actualisé. Le dernier datait de 2018. Reconnaissons à la nouvelle DRH d'être active. En même temps, faire mieux que son prédécesseur, ce n'est pas compliqué. Comme nous l'avions évoqué dans le précédent numéro de Virus, il est assez complet et compréhensible. Pour le consulter, demandez à votre encadrement. Quelques remarques quand même sur certains sujets :

- Page 5 sur le report d'un crédit d'heures négatif sur l'année suivante. La jurisprudence précise qu'en dehors d'une absence injustifiée (vous êtes absent une journée sans justificatif) l'agent est réputé avoir réalisé ces heures. Par exemple, un arrêt maladie est une absence justifiée.

- Pages 10 et 11 concernant la contractualisation des heures supplémentaires majorées, sachez qu'au 31 décembre, ce dispositif expirera. Nous avons demandé à ce que cela soit retiré du GTT, mais la Direction l'a maintenu. Pour info, il est fort probable que le Trésor Public refuse de payer un dispositif qui n'est plus réglementaire. Et nous sommes plutôt satisfaits de la disparition de cette mesure, nous préférons nous battre pour des embauches et des augmentations de salaire plutôt que sur des mesures qui gonflent artificiellement notre traitement mensuel.
- Page 17 sur les agents admis à faire valoir leurs droits à la retraite, ils peuvent se faire payer leurs CA restant seulement s'il leur a été impossible de les poser avant pour des raisons de service. C'est le seul cas où un agent peut se faire payer ses congés. Cela n'a pas été ajouté au GTT malgré notre demande.
- Page 20, pour les détenteurs du forfait cadre, qui bénéficient de 20 RTT, ils ne doivent pas pour autant dépasser 48h par semaine, comme l'a rappelé la CJUE (Cour de Justice de l'Union Européenne). Là encore, notre demande d'intégration n'a pas été satisfaite.

Ces quelques remarques ne remettent nullement en cause le très bon travail réalisé sur ce guide.

Arrêté du 9 janvier 2024 créant des dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans le FPH. Par dérogation, le nombre de jours pouvant être déposé, au titre de l'année 2024, sur un compte épargne-temps, est fixé à vingt jours au lieu de dix jours normalement. Le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte épargne-temps au terme de l'année 2024 est fixé à soixante-dix jours ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède soixante jours, au nombre de jours épargnés augmenté de dix jours.

Promos de grade (CAP)

Vous ne le savez peut-être pas, mais les promotions de grade ne dépendent plus des Commissions Administratives Paritaires (CAP). L'an dernier, des tableaux anonymisés nous avaient été envoyés une semaine avant la mise en paye. Délai trop court pour rendre un avis. Cette année, après que nous ayons râlé (oui, on aime bien râler), les choses se sont mieux déroulées. Par contre, nous avons toujours droit à des tableaux anonymisés. Motif : ce n'est plus une compétence des CAP, nous n'avons donc pas à savoir qui va être promu. Etant tenus au devoir de discrétion, nous ne voyons pas de problème à avoir accès aux listes nominatives. Nous avons donc eu droit à une réunion avec les RH pour échanger sur les propositions de la Direction. Après débat, nous avons pu obtenir des changements légitimes au vu des critères. Nous avons par la suite rencontré la DRH pour que soit affichée la liste des agents promus. En effet, si un agent souhaite contester une promotion de grade, il doit avoir connaissance qu'elle a eu lieu et savoir qui a été promu. Si les textes ont en effet changé sur la compétence des CAP, ils n'ont pas changé sur les motifs de contestation. La DRH accède à notre demande et les résultats seront dorénavant affichés. Nous avons également évoqué avec la DRH les critères de promos de grade, car le nouveau système autorise des dérives qui n'existaient pas auparavant. C'est ce que nous craignons et dénonçons lors de la mise en place de cette mesure. En effet, si certain·e·s agent·s ont pu passer à l'ancienneté, qui représente 25% des promouvables (merci SUD), certain·e·s cadres ont gonflés les évaluations de leurs agents. Tant mieux pour les agents qui en ont bénéficié, mais cela fausse le "jeu". Nous avons demandé une réunion Direction/Syndicats afin de rediscuter tous ensemble de cela. Nous étions déjà opposés au nouveau système qui promeut le passage au mérite et à la serviabilité, ces couacs ne font que renforcer notre position.

FAVORISER LA PROMOTION INTERNE

