



C.H. LAVAUR



Lavaur, le 04/09/2009

PERSONNEL OUVRIER BILLET D'HUMEUR...

Il est important que le Personnel Ouvrier conserve ou retrouve sa place dans l'hôpital et qu'il soit reconnu.

NON ! L'hôpital public ne fonctionne pas qu'avec du personnel soignant.

Qu'en serait-il de nos établissements, et particulièrement au CH Lavaur, si nous ne pouvions compter sur une logistique performante et disponible 24H/24 ?

Privatisations : le pillage !

Certains Directeurs nous disent que la privatisation est la solution. C'est un mirage, les sociétés privées n'ont qu'un seul but, c'est faire du pognon avec la santé. Il est évident que les «boîtes privées» utilisent la méthode du cheval de Troie, petit prix d'appel pour mieux taxer l'hôpital par la suite. Nous condamnons également une méthode que l'on appelle "baux emphytéotiques", joli nom pompeux pour dire "hôpital en leasing". Le leasing tout le monde connaît et sait bien que c'est un désastre budgétaire. Que dire également des nouvelles dispositions du ministère pour pouvoir détacher le personnel à la solde de requins, ce qui est maintenant possible dans la loi votée sur la mobilité des fonctionnaires.

La CGT n'est pas prête à brader les services techniques.

Il nous suffit de regarder les systèmes ultras-libéraux de santé anglo-saxons et américains qui sont à la fois les plus onéreux et les moins efficaces... les fonds de pension sont par contre, eux, en... bonne santé !

Salaires: l'arnaque !

Rappel : En 1980, un Ouvrier Professionnel (OP) en début de carrière gagnait 1,2 SMIC, et en fin de carrière 1,9 fois le SMIC.

En 2005, un OP en début de carrière gagne le SMIC, et en fin de carrière 1,3 SMIC.

Voilà les conséquences de la réforme de la catégorie C, suite au dernier protocole signé par quelques syndicats. **Rappel : la CGT ne l'a pas signé !!!**

C'est un tassement de la grille des salaires par le bas et une aggravation du mécontentement des agents.

A ce rythme nous allons tous finir près du SMIC en fin de carrière.

Raz le bol, de la maltraitance de la catégorie C !

***Ne nous laissons pas faire, prenons nos responsabilités !
"Qui ne dit mot consent".***

AGISSONS CONTRE :

- La Réduction des possibilités d'avancement et donc, la suppression des perspectives de carrière. Exemple : La promotion des agents de maîtrise en principaux au bout de 3 ans n'est plus automatique, ensuite la possibilité de passer en agents chefs est pratiquement nulle.

- Les promotions muselées par le système des promus promouvables.
Exemple : prenons un effectif de 80 Maîtres Ouvriers(MO) et 20 Maîtres Ouvriers Principaux (MOP) => le corps des MO = 100
Avant le protocole, 15% du **corps** pouvaient bénéficier d'une promotion MOP.
Les promotions étant ouvertes au fur et à mesure des départs.
Maintenant, seuls les MO qui remplissent les conditions de promotions sont pris en compte.
Si 10 MO sur 80 MO sont promouvables nous aurons 1,2 promotions (12% des 10). Les départs à la retraite de MOP ne seront plus systématiquement ouverts à la promotion !!

- L'inégalité dans la reprise d'ancienneté entre les nouveaux embauchés et les agents titulaires d'avant la réforme, ainsi que la suppression de l'ancienneté acquise pour les agents en fin de carrière en cours de reclassement.

Nous avons toutes les raisons de revendiquer des propositions ambitieuses :

- Pour continuer à apporter une qualité de service aux patients, trop souvent oubliés, ainsi qu'au corps médical.
- Pour faire reconnaître nos compétences et notre savoir faire par une évolution de carrière.
- Pour la création de nouveaux emplois statutaires pour faire face aux nouvelles techniques (sécurité incendie, biomédical, électricité, plombier chauffagiste, normes d'hygiène en cuisine et blanchisserie, etc.)
- Pour exiger une rémunération à la hauteur de notre engagement et de la technicité, avec la mise en place d'une grille d'avancement linéaire.



***CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !
Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet:
www.cgt-chlavour.fr***