La Tribune des services de santé FO

n° 109 - Décembre 2021

Dossiers

Conférence des GD

Technicien de laboratoire : de l'ère de l'éprouvette à celle d'Internet

ORGANE DE LA FEDERATION DES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS ET DES SERVICES DE SANTÉ 153, RUE DE ROMEY 75017 PARIS - publication trimestrielle - 0,64€ DIFFUSION GRATUITE AUX ADHÉRENTS - ISSN N° 2646-411X

MNH

Protéger les professionnels de la santé
et du social, tout simplement

MNH Essentya

L'essentiel de votre complémentaire santé au meilleur prix.

Hospitaliers

À PARTIR DE
4,69€ par mois(1)
SEULEMENT

#NOUSSOMMES HOSPITALIERS

Hospitalier, vous avez aussi besoin d'être protégé face aux aléas de la vie.

3031 Service & appel gratuits
du lundi au vendredi de 8h30 à 18h

Restons en contact !

mnh.fr

MUTUALITÉ FRANÇAISE
MEMBRE DE LA

(1) Cotisation mensuelle 2021 pour une personne âgée de 18 ans ayant souscrit à MNH Essentya Primo.
Mutuelle nationale des hospitaliers et des professionnels de la santé et du social - 331, Avenue d'Antibes - 45213 Montargis Cedex. La MNH et MNH Prévoyance sont deux mutuelles régies par les dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculées au répertoire SIRENE sous les numéros SIREN 775 606 361 pour la MNH et 484 436 811 pour MNH Prévoyance. Documentation à caractère publicitaire non contractuelle.
Conception URE 05 34 26 00 39 – Juillet 2021 / Crédits photos : iStock. A4ESSENTYA

Didier BIRIG

secrétaire général
de la Fédération FO SPS

Faudra-t-il vivre avec ?

C'est la question que se posent de nombreux Français à l'annonce de la 5ème vague de la pandémie de COVID. De nombreux pays européens prennent des mesures restrictives à l'encontre des citoyens non vaccinés, l'Allemagne et l'Autriche durcissant leur politique sanitaire. En France, si la vaccination ne protège pas entièrement du virus, force est de constater que cette campagne massive permet de protéger l'hôpital d'un afflux important de malades avec des symptômes graves. Pour autant, cette institution, affaiblie par des décennies de politiques budgétaires restrictives, montre au grand jour son état de déliquescence.

De nombreux mouvements revendicatifs se dessinent ici et là, parfois sectoriels, parfois catégoriels, parfois en raison de l'abandon pur et simple des missions de service public que chaque citoyen est en droit d'avoir dans un délai ne remettant pas en cause ses chances de prise en charge. Mais si nous voulons peser et contraindre le gouvernement - actuel et futur - à prendre les mesures qui s'imposent : ouvertures de lits, embauches massives de personnels sur plusieurs années, créations d'IFSI et d'IFAS, arrêt réel du numérus clausus, c'est ensemble que nous devrons agir. **Pour la Fédération FO SPS, point de "manifestations saute-mouton", point d'agitations éparpillées.**

Nous faisons en revanche le choix d'une **conférence nationale, le 1er février 2022, au siège de la Confédération FO,** qui regroupera les secteurs sanitaire, sociaux et médico-sociaux. Elle sera un point d'appui et le levier à un mouvement que nous souhaitons unitaire, au-delà même de nos seuls secteurs d'activité.

Si, nous le savons, les mois qui viennent vont être phagocytés par les élections présidentielles et législatives, nous continuerons de porter au premier plan nos revendications sur les salaires et, en tout premier lieu, sur la reconnaissance des agents publics qui ont assuré, et assurent toujours, au même titre que les hospitaliers, leurs missions et activités d'intérêt général, pour le bien de tous.
Nous devons obtenir le dégel du point d'indice, pour contrecarrer les effets de l'inflation, et des négociations sur les grilles et déroulements de carrières, gages de l'attractivité de nos métiers.

A l'approche des fêtes de Noël et de Nouvelle Année, au nom du Secrétariat Fédéral, je vous adresse nos plus chaleureux vœux de Santé et de Bonheur. Mobilisons nos ressources pour préparer 2022 : de nombreuses échéances nous attendent. Vive la Fédération FO des personnels des Services Publics et de Santé, vive la Confédération Force Ouvrière !

Editorial 3
Didier BIRIG

Editorial 4
Yves VEYRIER

Conférence des GD..... 5
Saint-Jean-de-Monts

Budget de la Sécu 11
Pourquoi FO a dit non

Un hôpital en France 15
CH de Chauny

Reclassement 18
Fonctionnaires de catégorie C

Fiche métier..... 20
Techniciens de laboratoire

Femme militante 25
Emilie MARTIN

Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière 153/155 rue de Rome 75017 Paris - www.fo - publics - sante.org - Directeur de publication : Didier BIRIG - Rédaction : Secrétariat Fédéral - Impression : FORM'ACTUEL 63450 St SATURNIN - sauf erreur d'impression. Diffusion : sarl d'édition de la Tribune des Services de Santé - N° commission paritaire 112 S 07061 - ISSN N° 2646-411X 4ème trimestre 2021

Yves VEYRIER

secrétaire général
de la Confédération FO

Augmenter les salaires, un combat quotidien !

Dès la rentrée, FO a placé la question salariale au cœur du débat social. Tous secteurs confondus, la revalorisation des salaires est redevenue un sujet prioritaire pour plusieurs raisons : tout d'abord, la crise sanitaire a mis en lumière le caractère essentiel de nombre d'emplois qui sont en bas de l'échelle des salaires, souvent des emplois à temps partiel, des contrats précaires, renforçant l'exigence de reconnaissance et revalorisation de ces métiers enfin reconnus comme indispensables et pourtant mal payés.

Les difficultés de recrutement ont, dans certains secteurs, révélé la faiblesse des salaires et des perspectives de carrière. Enfin, l'accélération de l'inflation depuis le début de l'année, portée par les prix des carburants et de l'énergie a permis de donner un écho plus large à notre revendication en faveur de l'augmentation des salaires.

Si FO a bataillé avec succès, encore ces derniers jours, pour faire progresser la situation dans le secteur de la santé avec le Ségur et les mesures associées, nous n'en oublions pas les agents de la fonction publique territoriale.

Ils sont souvent, en catégorie C, en bas de l'échelle des salaires, trop souvent aussi sans perspectives de progression de carrière satisfaisantes. Ils sont pourtant essentiels, eux aussi, ces emplois du quotidien, de proximité pour les citoyens. Parce que ce sont les emplois de la Fonction publique, fonction noble s'il en est !

Si la réglementation du SMIC a conduit à son augmentation automatique avancée avec les +2,2 % au 1er octobre, le gouvernement s'est bien gardé de tout coup de pouce, comme le revendique FO.

Comme il se refuse à aborder la question des salaires dans la Fonction publique, sous l'angle du déblocage du gel du point d'indice de la Fonction publique, à la fois réponse indispensable au pouvoir d'achat de l'ensemble des fonctionnaires et dynamique pour l'examen des situations sectorielles.

La succession de mesures ponctuelles (chèque énergie, bouclier tarifaire, indemnité inflation) – autant de pansements de pouvoir d'achat – reconnaissant implicitement que les fins de mois difficiles quand on est en dessous de 2 000 € net (le seuil du bénéfice de l'indemnité inflation annoncée récemment par le Premier ministre), ne sont pas la réponse qu'attendent les agents, les salariés dans leur ensemble. Elles n'ont pas arrêté l'inflation et l'augmentation des prix de l'énergie qui a eu lieu cet été et au début de l'automne va se faire sentir cet hiver.

Les fédérations de fonctionnaires FO ont dû taper du poing sur la table lors de la conférence salariale organisée par le gouvernement, considérant les discussions en cours stériles et sans perspective en l'absence de véritables négociations salariales, qui s'appuient sur la revalorisation du point d'indice et la refonte des grilles indiciaires.

A côté des salaires, les conditions de travail, qui sont les conditions d'un service public de qualité, les effectifs sont au cœur de l'activité quotidiennes de nos syndicats avec le soutien là aussi de la confédération.

Nous approchons de la fin de l'année 2021. 2022 sera l'année des élections... dans la Fonction publique aussi ! Défendre, faire progresser les agents de la Fonction publique, c'est défendre, faire progresser le service public pour les citoyens. Ce sera le sens de notre mobilisation !

Saint-Jean-de-Monts
Conférence des Groupements départementaux du 5 au 7 octobre 2021

Ce regroupement statutaire entre deux congrès fédéraux a pu se tenir en présentiel après plus de 18 mois de pandémie.

Il a regroupé l'ensemble des 21 régions fédérales et plus de 80 % des GD des 2 branches (services de santé et services publics). Il s'est déroulé dans des conditions particulières puisque la première journée de ce regroupement coïncidait avec la journée de grève et de manifestation interprofessionnelle nationale, notamment à l'appel de FO. Ceci a conduit le Secrétariat fédéral à prendre une décision inédite, à savoir organiser le transfert par bus de l'ensemble des camarades (soit plus de 300 personnes), à la manifestation nationale vendéenne à la Roche-sur-Yon. C'est ainsi que la Fédération, par la présence de ses responsables nationaux, régionaux et départementaux a pu participer à cette journée de mobilisation, en manifestant avec les salariés des autres secteurs publics et privé de la Vendée.

La conférence a donc débuté en fin d'après-midi du 5 octobre 2021 par l'ouverture des travaux par **Didier BIRIG, Secrétaire**

Général de la Fédération, qui a rappelé l'importance de ce rendez-vous en présentiel après cette trop longue période d'organisation contrainte des instances fédérales essentiellement en visioconférence. Il a rappelé la satisfaction du Secrétariat fédéral de pouvoir, pendant ces 3 journées, échanger avec l'ensemble des responsables FO sur les sujets d'actualité nombreux et variés :

- l'avenir du service public ;
- les conséquences des 18 mois de pandémie en particulier pour l'organisation des missions de service public sur l'ensemble du territoire ;
- les procès de la vaccination ;
- les accords du « Ségur de la Santé » ;
- les revendications salariales, d'emploi, de maintien et de développement des services publics ;
- les contre-réformes sur l'assurance chômage, la retraite, ...

et pour conclure sur les élections professionnelles dans la Fonction Publique en décembre 2022.

Cette première journée s'est clôturée par une intervention enregistrée d'**Yves VEYRIER, Secrétaire Général de la Confédération Force Ouvrière,** qui, retenu à Paris par la manifestation, a tenu à saluer la conférence en souhaitant à ses participants de bons travaux et rappeler combien la Confédération était attentive et impliquée sur tous les sujets qui concernent les Fonctions Publiques Hospitalière et Territoriale.

300 syndiqués Force ouvrière à Saint-Jean-de-Monts

Didier Birig secrétaire général FO issu de la branche des services santé (à gauche) et Dominique Regnier secrétaire général adjoint issu de la branche des services publics. | PHOTO : OUEST-FRANCE

Jusqu'à aujourd'hui, 300 syndiqués FO des fonctions publiques hospitalières et territoriales se retrouvent à Saint-Jean-de-Monts. Lors de cette conférence des groupements départementaux, **« à mi-mandat du congrès fédéral, nous effectuons un point d'étape et donnons les orientations pour les 18 prochains mois »**, déclare Didier Birig, secrétaire général de la fédération des personnels des services publics. **« La pandémie est venue valider ce que nous affirmions sur la détérioration de la fonction hospitalière, suite à la politique menée depuis de nombreuses années. Plus de 5 700 lits fermés en 2020 et le gouvernement actuel prône un virage ambulatoire, alors que l'hôpital est au bord du chaos. »** La fédération souhaite discuter **« autour d'un projet pour l'hôpital ».** Quant à la branche services publics, **« l'implication des agents territoriaux pendant la pandémie n'est plus à démontrer »**, ajoute Dominique Regnier, secrétaire général adjoint. **« Or 70 % des agents de catégorie C perçoivent les plus bas salaires, plus bas que le Smic, ce qui pose problème pour l'attractivité de la fonction publique. La rémunération et les conditions de travail restent deux sujets à aborder d'urgence. »**

OUEST-FRANCE du 07/10/2021

Travaux de la branche santé

Didier BIRIG ouvre les travaux en indiquant que le Secrétariat fédéral a décidé, pour un fonctionnement fluide de ses travaux, de séquencer en trois parties les travaux de la branche santé, **la première partie étant consacrée au « Ségur de la Santé », la seconde à la vaccination et la dernière aux élections professionnelles et au CSE.**

Il rappelle le chantier énorme de la négociation qui a abouti à la signature du protocole Ségur, dans un contexte particulier pour les personnels. Il rappelle les avancées importantes mais

aussi les dossiers qui sont encore en cours de discussion et rappelle que pour la Fédération, aucun des personnels de la Fonction Publique Hospitalière ne saurait être oublié dans ces négociations*. Didier BIRIG rappelle également que plus de 12 milliards d'euros vont être déployés chaque année dans le cadre du Ségur. Il aborde ensuite plusieurs dossiers : l'obligation vaccinale dans les établissements de santé, la fermeture des lits, le besoin criant de créations d'emploi, la perte du pouvoir d'achat par le gel du point d'indice depuis 10 ans dans la Fonction Publique, le développement de l'organisation par la création de nouveaux syndicats et la syndicalisation. Il donne ensuite la parole à la salle où pendant plus d'une journée, 26 interventions, plus pertinentes les unes que les autres, vont venir enrichir les débats. Il serait fastidieux de relater avec précision l'ensemble des sujets abordés par les intervenants ; toutefois certains thèmes récurrents et attentes fortes se sont dégagés et l'on peut citer :

- l'importance du Ségur de la Santé ;
- la revendication d'ouverture de négociations dans la Fonction Publique pour les filières administrative, technique et ouvrière et médico-sociale mais aussi sur des grades tels qu'AMP et ASHQ ;
- la nécessité de raccrocher au Ségur tout le secteur social et médico-social ;
- les moyens de mise en œuvre du Ségur dans le secteur privé, qu'il soit lucratif ou non lucratif (par exemple, il manque 5.000.000 d'euros pour son application dans les centres de lutte contre le cancer).

Concernant les revalorisations salariales, ces accords ne peuvent être expliqués que sur la durée des carrières avec de nouvelles architectures indiciaires pour plus de la moitié des agents. Chacun concède cependant que le Ségur ne doit pas être synonyme de corporatisme dans la FPH. En conclusion sur ce dossier la Fédération FO SPS ne vend pas du rêve mais bien une réalité « sonnante et trébuchante » !...

**NdlR. A noter qu'après cette conférence et avant la parution de ce numéro, d'autres avancées significatives ont été obtenues notamment l'octroi de 183€ nets mensuels au 20 000 salariés des établissements pour personnes handicapées financés par les départements mais aussi des avancées significatives pour les personnels sage-femme et bien d'autres sujets encore en cours de négociation tels les ambulanciers.*

Et ces accords et négociations qui s'en sont suivies doivent être des leviers de syndicalisation, comme de nombreux délégués départementaux ont pu en témoigner.

Sur le volet de la vaccination, plusieurs intervenants insistent sur les suspensions de personnel (avec perte de salaire) qui aggravent par ailleurs la fermeture de lits et accentue la pénibilité avec l'absence de ces professionnels. Le secrétariat fédéral rappelle à cette occasion sa position constante à savoir que le gouvernement devait convaincre et non pas de contraindre. Le secrétariat rappelle également son opposition aux suspensions sans salaire. Dans cette situation inédite et atypique, l'écoute et les réponses adaptées doivent être privilégiées à la contrainte et à la sanction.

Concernant les élections professionnelles, et notamment le CSE, ainsi que la problématique du vote électronique, les interventions et les attentes ont été nombreuses. Pour chacun de ces dossiers, les quatre membres du secrétariat fédéral **(Didier BIRIG, Gilles GADIER, Gregory LEDUC et Francis VOILLOT,)** ont répondu aux interrogations des camarades en apportant les éclaircissements nécessaires.

Didier BIRIG a par ailleurs délivré quelques annonces pour les mois à venir avec :

- la poursuite du cahier revendicatif en direction du Ministère des Solidarités et de la Santé mais aussi celui de la Fonction Publique ;
- l'organisation en début d'année 2022 des commissions professionnelles nationales FO pour les personnels ouvriers et techniques, administratifs, socio éducatifs puis par la suite celle du secteur psychiatrique ;
- la mise en place d'un groupe de travail spécifique sur la communication et les élections professionnelles en distribuant d'ailleurs pendant cette conférence les deux premiers outils militants finalisés que sont le livret d'accueil et le livret « je suis agent contractuel ».

Le Secrétaire Général Didier BIRIG a conclu les travaux de branche en rappelant que l'ambition de FO était de devenir la première organisation syndicale dans la fonction publique hospitalière au soir des élections de décembre 2022.

Cette conférence nationale s'est conclue en séance plénière, le jeudi 7 octobre 2021, par la venue surprise de Yves VEYRIER. Il a tenu par sa présence à souligner l'importance de la Fédération FO SPS au sein de la Confédération tout comme les secteurs de la santé et des services publics peuvent l'être au sein de la République. Yves VEYRIER a souligné à nouveau l'appui et le soutien sans faille de la Confédération à la Fédération FO SPS et à ses revendications et combats.

En conclusion de cette conférence, le Didier BIRIG a proposé un projet de déclaration, lu en séance plénière et approuvé à l'unanimité. **Il a remercié chaleureusement l'équipe des camarades vendéens en charge de l'organisation de cette conférence.** Il a rappelé la satisfaction du secrétariat fédéral à la tenue de ces travaux. Le Secrétaire Général de la Fédération s'est félicité aussi de la richesse de la conférence, gage que Force Ouvrière se porte au mieux et aborde avec volonté et détermination les enjeux prochains.

Résister
Revendiquer
Reconquérir

4 - 7 octobre 2021
Conférence des Groupements Départementaux
St Jean-de-Monts
FO la force syndicale
Services Publics et de Santé

Déclaration de la conférence nationale des Groupements départementaux

La Conférence fait sienne les revendications portées par la Confédération et la Fédération dans le cadre national et interprofessionnel du 5 octobre 2021 :

→ **Non à la réforme des retraites, pour le maintien des régimes spéciaux dont la CNRACL,**

→ **Non à la réforme sur l'assurance-chômage,**

→ **Pour l'augmentation générale des salaires et de la valeur du point d'indice,**

→ **Résorption de l'emploi précaire.**

La Conférence rappelle qu'elle n'est pas dupe des réelles intentions du gouvernement.

Si au plus fort de la crise que nous traversons, ses membres se succédaient sur les plateaux télé pour louer le dévouement des agents publics et hospitaliers, les mêmes amplifiaient les politiques de destruction du service public.

Pour FO, les insuffisances d'effectifs dans les hôpitaux, les suppressions de lits, la réduction des moyens financiers et humains dans les collectivités locales, les réformes territoriales et la perpétuelle remise en cause du statut des fonctionnaires, démontrent bien une volonté de démantèlement du service public républicain, seul garant d'égalité de traitement des citoyens.

La Conférence dénonce également les suspensions sans salaire des agents ayant refusé de se faire vacciner, dans les structures, les établissements de soins et dans les collectivités.

En effet, ces mesures ne font que rajouter une crise fonctionnelle à la crise sanitaire. La Conférence revendique la réouverture de lits, l'augmentation des moyens budgétaires, la réintégration des agents suspendus et les recrutements de personnel, seules mesures à même de répondre aux besoins en santé de la population et d'améliorer les conditions de travail des personnels.

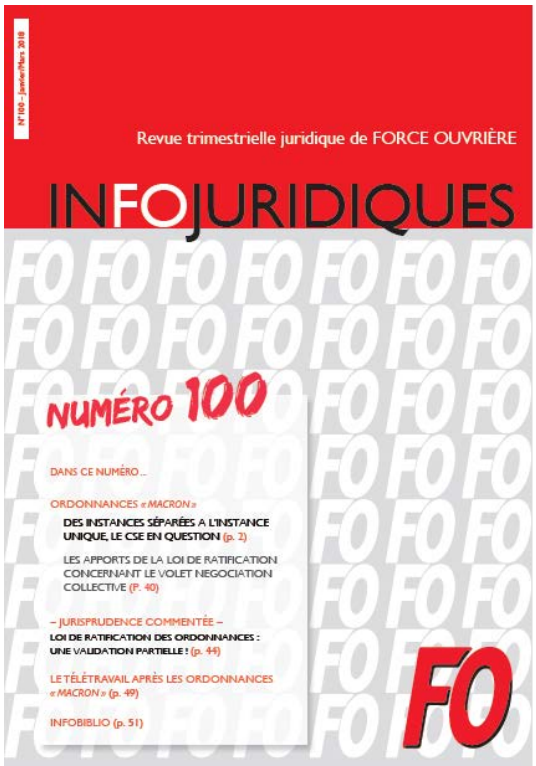
La Conférence dénonce les réformes successives de décentralisation qui déstabilisent l'offre publique de proximité et dégradent les conditions de travail des agents.

Elle rappelle que les agents territoriaux, comme les hospitaliers, accompagnent les citoyens de la naissance au trépas : la petite enfance, les services périscolaires, la restauration scolaire, l'entretien des bâtiments et espaces publics, la prise en charge de la dépendance, les services funéraires..., sont autant de compétences qui doivent impérativement être mieux reconnues par le salaire et le statut.

La Conférence apporte son soutien à l'ensemble des initiatives prises par les syndicats de la Fédération pour stopper toutes ces politiques d'austérité destructrices du service public, du statut, du droit, des conquis sociaux, des salaires et des agents de la fonction publique.

Elle se positionne clairement pour construire avec sa Fédération, le rapport de force en ce sens.

INFOJURIDIQUES
OFFRE D'ABONNEMENT



❒ 1 an pour **40 Euros**
❒ Tarif réservé aux adhérents Force Ouvrière : 1 an pour **20 Euros**

Revue trimestrielle réalisée par
Le Secteur Juridique Confédéral

Je joins mon règlement par chèque à l'ordre :
CONFEDERATION FO (INFOJURIDIQUES)

A retourner à :
CONFEDERATION FORCE OUVRIERE
SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES
141, avenue du Maine
75680 PARIS Cedex 14
Tél : 0140528354 – Fax : 0140528348
Email : sjuridique@force-ouvriere.fr

❒ Mr ❒ Mme ❒ Mlle

Nom : .....Prénom : .....

Syndicat : .....

Etes-vous conseiller Prud'hommes ? ❒ oui ❒ non

Adresse : .....

Code postal : ..... Localité : .....

Signature

Budget de la Sécu et de la protection sociale 2022 : pourquoi FO a dit non

Le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale avant son adoption par le Parlement a été présenté aux différentes caisses : Assurance Maladie, CNAV, CNSA, etc.

Force Ouvrière, qui siège dans toutes ces instances, a systématiquement voté contre son contenu. Nous vous devions quelques explications sur ce sujet, en voici les raisons résumées dans les lignes suivantes.

La tonalité générale de ce PLFSS est celle d'une fin de mandature présidentielle, rien de véritablement structurant pour le financement de la sécurité sociale n'y est présenté.

Même si on peut relever quelques mesures en faveur de l'autonomie et un léger relâchement ponctuel de l'ONDAM (Objectif National de Dépenses de l'Assurance Maladie), ni les solutions pérennes pour l'avenir ni le rattrapage des régressions passées n'y figurent.

Les raisons de ces votes et avis négatifs sont nombreuses et le plus simple est donc de passer en revue les grandes thématiques pour en donner les explications.

Pour la branche maladie

Avec la crise sanitaire, on a constaté **l'explosion des « charges indues » :** ce qui aurait dû être pris en charge par l'Etat a été transféré à l'Assurance Maladie de sorte que la « dette COVID » a été transformée en dette sociale.

Si le PLFSS prend en compte les dispositions de mise en œuvre des accords Ségur » (et c'est bien le moins), **il ne remet pas en cause le « forfait patient urgences »** lequel ne résout pas le problème de la saturation de celle-ci et accroît de fait les inégalités et la dégradation des conditions de travail.

Par ailleurs, si ce PLFSS relâche un peu pour 2022 l'Objectif National de Dépenses d'Assurance Maladie , (alias ONDAM) avec une programmation de « retour à la normale en 2023 », (c'est-à-dire une réduction de cette enveloppe fermée), **la reconduction de la « maîtrise comptable » et du tout CSG marque le retour aux vieilles** (et mauvaises) pratiques que FO dénonce parce que cela ne permettra pas à notre système de santé de faire face aux besoins et ne permettra pas de résoudre **l'insuffisance chronique de moyens** auquel il est confronté.

Pour la branche accidents du travail et maladies professionnelles

Le Projet LFSS admet les conclu-

Mais, au fait... pourquoi est-ce le Parlement qui fixe le budget de la « Sécu », et pas la Sécu elle-même ?

Depuis la révision constitutionnelle intervenue le 22 février 1996, c'est désormais par une loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) qu'est fixé et autorisé le budget de la Sécurité Sociale, sur le modèle de la Loi de Finances.

En effet, l'article 34 de la constitution de 1958 (article qui définit les domaines qui sont de ressort législatif) a été complété par l'alinéa suivant : « Les lois de financement de la sécurité sociale déterminent les conditions générales de son équilibre financier et, compte tenu de leurs prévisions de recettes, fixent ses objectifs de dépenses, dans les conditions et sous les réserves prévues par une loi organique ».

Ce faisant, cela entretient la confusion sur la nature des ressources et le mode de gestion de la sécu : en effet, si en vertu du principe fondamental républicain de la dévolution de compétence au Parlement de fixer le montant des contributions (le Peuple consent à l'impôt), on parle là de la fixation de cotisations – certes obligatoires – qui ne sont pas de même nature et qui ne sont pas à proprement parlé des recettes de l'Etat.

C'est pourquoi, bien que doté d'un Conseil d'Administration composé de représentants des salariés et des employeurs, ce n'est plus la Sécurité sociale qui décide de son budget.

Ceci étant précisé, vous voilà désormais armés pour répondre à une question sur le sujet lors de votre prochaine partie de « Trivial Pursuit » !

sions des rapports des commissions spécialisées qui établissent la sous déclaration - chronique - des accidents du travail et des maladies professionnelles (estimée entre 1,2 et 2,1 milliards !), ce qui permet à cette branche ATMP (= accidents du travail et maladies professionnelles) d'afficher une bonne santé financière.

En réalité il s'agit là d'un transfert de charges vers la branche maladie, laquelle supporte de fait la conséquence financière des risques, des dépenses qui en principe relèvent du financement exclusif des cotisations.

Cette « insincérité installée » ne saurait être cautionnée par notre organisation syndicale.

Pour la branche recouvrement

Ce PLFSS s'inscrit dans la poursuite de la logique du « recouvrement social unique ».

FO demeure opposé à **l'unification du recouvrement, préfiguration de régimes prétendument universels et surtout opposé à l'unification** avec le recouvrement fiscal.

Pour la branche vieillesse

Force Ouvrière se félicite de l'abandon de la réforme systémique, (que l'on souhaite définitif), mais, mises à part quelques dispositions attendues comme l'extension de la retraite progressive aux salariés en convention de forfait jours et d'autres en faveur des travailleurs indépendants et leurs conjoints collaborateurs, **aucune mesure structurante n'est annoncée, notamment en matière de stabilisation du nécessaire équilibre des comptes de la branche retraite.** A la veille d'annonces de la réintro-

duction de réforme du système de retraite, notre méfiance ne s'en trouve qu'accrue !

Pour la CNSA, c'est-à-dire le secteur médico-social

Depuis longtemps les pouvoirs publics ont dit leur préférence pour le maintien à domicile des personnes en situation de « perte d'autonomie ».

Cette ligne politique affichée au cours de ces dernières années ne se dément pas avec ce nouveau Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2022, en fixant notamment un tarif plancher pour les services à domicile, tout en renforçant la présence des soignants en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

Le sous-objectif personnes âgées est fixé à 14,3 Md€, en progression de + 4,2 % une fois neutralisées les dépenses liées à la crise sanitaire.

Le Gouvernement affiche son intention de soutien à la prise en charge des personnes âgées, à travers l'augmentation des ressources de l'Objectif Global de Dépenses. Entre autres annonces pour le secteur des Personnes âgées :

- Augmentation du taux d'encadrement, dont actualisation des coupes Pathos 0,2 Md€ ;
- Revalorisation salariales dont extension du Ségur Laforcade et revalorisations des grilles 0,3 Md€ ;
- Installation de places et autres mesures 0,01 Md€.

L'affichage d'une augmentation des dépenses ne reflète pas la réalité du terrain et les besoins inhérents. Le Ségur de la Santé sur l'année 2021 pour un EHPAD de 100 lits coûte en moyenne 420 000€. En France, il existe 594 700 lits EHPAD, soit un coût potentiel total de plus 2,5 Md€, rien que pour les EHPAD, sans compter les Centres Hospitaliers et sans intégrer les revalorisations du 1er octobre.

L'année 2022 marque selon les termes des pouvoirs publics, une revalorisation historique des rémunérations des métiers de l'autonomie au-delà de la revalorisation socle du Ségur de 183€ net par mois qui avait en particulier déjà bénéficié aux salariés des EHPAD. Précisons également que les revalorisations du 1er octobre laissent amer un grand nombre de professionnels, une fois encore, oubliés, tels quel les administratifs, les personnels techniques...

Cela sera donc encore aux établissements de gérer l'inégalité de traitement et de compenser l'absence de financement par des mesures d'économies en interne !

Vous avez dit situation paradoxale ?

De nouvelles mesures pour favoriser le maintien à domicile des personnes âgées en perte d'autonomie sont annoncées. L'expérience de la crise sanitaire a, aux dires des pouvoirs publics, une nouvelle fois mis en lumière la préférence des Français pour le maintien à domicile le plus longtemps possible, partout sur le territoire, des personnes âgées en perte d'autonomie plutôt que l'entrée en EHPAD. A titre indicatif, les personnes âgées de plus de 75 ans représenteront un habitant sur six en 2050, contre un sur dix aujourd'hui.

Afin de sécuriser le financement des services à domicile, le PLFSS 2022 prévoit :

- À compter du 1er janvier 2022, l'instauration d'un tarif plancher national à hauteur de 22 euros par heure d'intervention pour les SAAD prestataires dispensant des prestations d'aide et d'accompagnement dans le cadre de plans d'aide APA (allocation personnalisée d'autonomie) et PCH (prestation de compensation du handicap).
- Pour 2023, la refonte de la tarification des SSIAD.
- Généraliser le versement par l'ARS d'un financement complémentaire aux services dispensant des activités d'aide et de soins (SPASAD intégrés), rappelons que l'expérimentation cesse à la fin de l'année.

Dans un objectif de simplification et de lisibilité, l'ensemble des services d'aide et de soins à domicile pourraient être réunis sous une même bannière : les services autonomie à domicile.

Ce qui était prévu dans la Loi Grand Age et Autonomie, depuis abandonnée !...

Le fonctionnement de ces services devrait être encadré par un nouveau cahier des charges, publié par décret. À compter de la publication de la loi, ils seraient considérés comme des services autonomie, signale l'avant-projet. Les SPASAD auraient alors deux

ans pour se mettre en conformité avec le nouveau cahier des charges, une fois celui-ci publié. De même, les SSIAD prenant en charge des personnes âgées ou en situation de handicap auraient deux ans à compter de la publication du décret pour demander une autorisation comme services autonomie.

Le PLFSS 2022 prévoit aussi la possibilité pour les EHPAD d'exercer une nouvelle mission, de « centre de ressources territorial » qui s'appuierait sur deux modalités d'intervention : d'une part, un appui aux professionnels du territoire intervenant à domicile comme en établissement (formation, appui administratif et logistique, mise à disposition ponctuelle d'expertise gériatrique, etc). D'autre part, une offre d'accompagnement proposée par les EHPAD à domicile (« hors les murs ») pour des personnes âgées nécessitant un soutien plus intensif.

Pour la mise en œuvre de cette nouvelle mission, qui doit contribuer à l'émergence de l'« EHPAD de demain », les EHPAD concernés bénéficieront de financements spécifiques de la branche autonomie à hauteur de 20 M€ en 2022 (et 80 M€ d'ici 2025).

Mais en quoi cette nouvelle mission et, plus largement, ce PLFSS 2022 apporte-t-il au problème majeur des EHPAD : le manque de personnels soignants et la trop faible médicalisation ?

Deux mesures sont affichées et chiffrées pour cette année

→ **Application d'un seuil minimal** de 0,4 ETP de temps de médecin coordonnateur dans tous les EHPAD. Si on se souvient que 1 500 EHPAD ne bénéficient pas de ce temps médical, et l'extrême difficulté à pourvoir ces postes, la mesure a tout du vœu pieu !

→ **Poursuite du financement d'une astreinte infirmière de nuit par EHPAD,** (40 % des EHPAD en 2020), jusqu'à sa généralisation en 2023, assorti d'une campagne pour permettre à chaque établissement de recruter un infirmier de plus en trois ans. Ces mesures représentent un coût de 50 M€ en 2022. Répondant au souci de désengorger les urgences, cette mesure souffre toutefois du même défaut que la précédente : la difficulté à recruter !

L'annonce de la création de 10.000 ETP supplémentaires au cours des cinq prochaines années a fait la une des dépêches sur la présentation du PLFSS. **En réalité cette hausse prendrait effet à partir de 2023 et représenterait à l'horizon 2025,** près de 300 M€ supplémentaires consacrés par la branche autonomie au renforcement des ressources humaines dans les EHPAD.

En considérant les 7.200 établissements recensés, cela revient à augmenter d'1.38 ETP chacune des structures, ce qui en tenant compte des congés et remplacements concorde pour obtenir 1 ETP supplémentaire. Regrettons toutefois qu'il faille 5 ans pour que chaque établissement puisse en bénéficier. La communication est une chose, l'ambition semble la grande absente de cette mesure « phare ».

Enfin, le PLFSS 2022 prévoit la création de nouvelles places en EHPAD à compter de 2024, limité à un peu plus de 2 000 places par an. Le financement de ces places supplémentaires est évalué à 80 M€ à l'horizon 2025.

Après l'abandon de la Loi « Grand Age et Autonomie » cet été, le PLFSS était particulièrement attendu pour apporter des réponses concrètes.

C'est très loin d'être une réussite !

Notre Organisation syndicale, tout comme les établissements et leurs équipes savent prendre leurs responsabilités et, comme nous sommes conséquents avec les positions que nous défendons, nous ne pouvions accepter ce PLFSS malgré les artifices de communication dont il est accompagné, malgré des mesures trop modestes et trop ponctuelles pour masquer une réalité démoralisante.

Après les discours d'hommage aux professionnels des Hôpitaux et des Etablissements médico-sociaux qui ont fait face aux crises sanitaires successives, malgré les discours autour de la revalorisation de l'image de nos métiers, leur traduction concrète n'y est pas : trop peu est fait, trop peu est acté.

FO, syndicat libre et indépendant, ne saurait donc se taire et encore moins cautionner ces orientations qui, comme d'autres, le font en votant favorablement ou, plus hypocritement, en s'abstenant.

Le syndicat FO du centre hospitalier de Chauny

Le centre hospitalier de Chauny est situé dans le département de l'Aisne, en Picardie, dans la nouvelle région des Hauts-de-France.

Le centre hospitalier au fil du temps...

De style Art Déco, briques et fer forgé, l'hôpital bâti de 1924 à 1928 remplaça celui détruit pendant la guerre de 1914-1918 qui se situait à l'emplacement actuel du Lycée Gay-Lussac, boulevard Gambetta, à Chauny.
Reconstruit à partir de 1924 après les destructions subies au cours de la 1ère guerre mondiale, l'hôpital – Hospice de Chauny est implanté sur son site actuel depuis 1928. Il s'agit pour l'essentiel d'une structure semi-pavillonnaire bénéficiant d'une liaison interne couverte.

C'est en 1945 que l'hôpital de Chauny a eu l'accord pour ouvrir un centre de pneumo-phtisiologie afin de soigner la tuberculose, première pathologie à l'époque, ce qui explique la permanence encore aujourd'hui d'un service important de pneumologie et de cardiologie.

Le CH aujourd'hui

Le centre hospitalier de Chauny assure les fonctions d'hôpital de proximité pour une **population chaunoise d'environ 12.000 habitants, mais qui couvre un territoire d'environ 70.000 habitants** (Chauny et les communes limitrophes).

Il fait partie du GHT Aisne-Nord – Haut de Somme qui regroupe 11 établissements dont le CH de Saint-Quentin comme hôpital pivot.
Celui-ci est dirigé par une direction commune qui gère 5 établissements : le CH de Saint-Quentin, ceux de Chauny, Péronne, Guise ainsi que la Maison de santé et de retraite de Bohain.

Le CH comprend des unités de soins intensifs respiratoires et cardiologiques, un hôpital de jour d'Oncologie-Chimiothérapie, un hôpital de nuit de Polysomnographie et un programme d'éducation thérapeutique du patient diabétique.
L'addictologie est prise en charge par une Unité de Liaison et un Centre d'Accueil et de Prévention.

Les services de chirurgie viscérale, orthopédique et ambulatoire, soutenus par le service d'anesthésie et du bloc opératoire, réalisent 5.500 opérations par an.

Un programme d'éducation thérapeutique pour la chirurgie bariatrique a débuté depuis 2017.

La Maternité accueille chaque année 600 naissances et réalise 700 opérations de chirurgie gynécologique. Elle est équipée d'une salle d'accouchement physiologique « nature ».
Elle s'occupe d'un centre de planning familial pour les IVG et d'une ligne téléphonique dédiée.

Le CH de Chauny assure l'accueil de 20.000 urgences et 600 sorties par an avec le SMUR.

Il est doté d'un service d'imagerie avec scanner et une convention pour l'IRM, d'un laboratoire en commun avec le CH de St-Quentin et d'une pharmacie hospitalière.

Enfin, l'activité gériatrique se compose d'un Service de Soins de Suites et Réadaptation de 44 lits, d'une Unité de Soins de Longue Durée de 40 lits et d'une Maison de retraite de 166 places.

Il possède également un IFSI/IFAS situé au sein de l'établissement.

Les premières heures

Le syndicat Force Ouvrière s'est implanté au CH de Chauny dans les années 60 avec **son premier Secrétaire général George PATEZ, et avec l'aide de Marcel LALONDE,** qui deviendra un peu plus tard Secrétaire confédéral, de 1977 à 1989. Ensuite, se succèderont les camarades **Henriette HAURAT (70-80), Michel BILAT (80-90), Dominique BONHÊME**

Le syndicat FO du CH de Chauny est fier de ses racines et reconnaissant à ses anciens secrétaires et leurs équipes qui ont su le faire grandir !

(90-2000), Jean-Louis MISSON (2000-2015), Jean-Luc LIEBERT (2015-2020). En mars 2017, **Laurence MASCOLI** est élue à cette fonction ; mandat sans cesse renouvelé jusqu'à aujourd'hui.

L'Assemblée Générale du 17 mars 2017, présidée par **Grégory LEDUC (alors Secrétaire régional et désormais Secrétaire fédéral depuis 2019),** fut l'occasion pour Jean-Luc de passer le flambeau pour une retraite bien méritée, après avoir été syndiqué à FO pendant 40 ans ! Son message était clair : *« restez soudés, militez, défendez, revendiquez, gardez votre indépendance, mais surtout, gagnez les élections de 2018 ! »*

L'objectif était ouvertement affiché : passer de la seconde place à la première. Le nouveau bureau savait que cette ambition serait difficile à atteindre car le syndicat, jusqu'alors majoritaire, l'était depuis 40 ans.

Sachant compter sur une nouvelle Secrétaire générale dynamique, ainsi que tous les membres du bureau FO, et après avoir continué d'effectuer un travail de terrain constant, le vœu de Jean-Luc a été exaucé avec **39,06% des suffrages exprimés qui mettront fin à 40 ans de règne d'un syndicat à 4 lettres.**

Aujourd'hui, le syndicat FO du CH de Chauny est **majoritaire en CTE (Comité Technique d'Établissement), CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et Conditions de Travail), ainsi qu'aux CAPL (Commissions Administratives Paritaires Locales), et détient un siège au Conseil de Surveillance.**

Le syndicat, à ce jour, est toujours animé par une équipe dynamique qui occupe constamment le terrain, mais différemment. En ces moments difficiles induits par la pandémie, beaucoup de membres du bureau (majoritairement des soignants) restent dans leurs services respectifs pour ne pas mettre en difficulté leur collègues en raison du manque d'effectifs. Cette attitude, ce choix, sont par ailleurs salués par l'ensemble des agents.

Le syndicat reste joignable tous les jours de la semaine : une présence est permanente et ce n'est pas moins de 5 à 8 passages par jour d'agents (adhérents, sympathisants) qui viennent se renseigner. Ils sont informés de l'actualité locale, départementale et nationale. **Le local doit et reste un lieu d'échanges.**

Depuis quelques années, le syndicat a créé une page Facebook qui est mise à jour régulièrement, et surtout très consultée, tant par les adhérents que les autres personnels du CH.

Plusieurs combats menés par FO

Depuis de nombreuses années, le Centre Hospitalier, avec des directions successives, n'a cessé de subir plusieurs restructura-

tions dans l'espoir de combler le déficit par diminution de la masse salariale des personnels non médicaux. Depuis 2009, l'établissement s'est vu appliquer pas moins de quatre plans de retour à l'équilibre budgétaire. Fin 2013, début 2014, le Centre Hospitalier affichait encore un déficit cumulé de plus de 11 millions d'euros.

En décembre 2013, une délégation FO composée de **Patrice PLUCHARD (Secrétaire du GD FO Santé Aisne), accompagné de Jean-Luc LIEBERT (Secrétaire général FO local), de Laurence MASCOLI (Secrétaire adjointe) et de Laurence BARBERI (Secrétaire adjointe),** s'est rendue à Amiens pour rencontrer les responsables de l'Agence Régionale de Santé (ARS) en charge du dossier, afin de dénoncer les conditions de travail déplorables, la mauvaise gestion de l'établissement, mais aussi le comportement de certains membres de la Direction.

Après de nombreux combats, l'ARS a décidé de placer, en novembre 2014, le CH sous administration provisoire, mettant fin à une Direction commune, mais aussi au départ du directeur adjoint.

Le syndicat FO n'a cessé de défendre son hôpital. Plusieurs combats ont et sont menés contre les mauvaises conditions de travail, la fermeture de services tels que, par exemple, la chirurgie et la maternité.

L'état de santé du Centre Hospitalier de Chauny est toujours précaire. Les membres du syndicat FO Santé Aisne continuent de tirer la sonnette d'alarme et en appellent aux tutelles (ARS, Conseil Départemental, etc) pour obtenir des réponses positives.

C'est en 2015 que la Direction provisoire jette l'éponge ; un directeur par intérim est nommé en urgence pour 4 mois. Un nouveau DG sera enfin nommé en mars 2016. La situation reste alors complexe et tendue au niveau du dialogue social. Cela se terminera finalement en Direction commune avec l'hôpital support de Saint-Quentin, en mars 2018.

Aujourd'hui

Le CH de Chauny est toujours en difficulté financière. Tout comme les autres établissements hospitaliers, il a été touché de plein fouet par la Covid-19, avec un grand nombre d'agents affectés par le virus, et une gestion très difficile des lits au regard de l'accroissement du nombre de patients.

Le centre de vaccination a été mis en place début 2021. Le CH de Chauny subit le départ de médecins, mais aussi de personnels soignants et, in fine, de fermetures de lits, impactant ses ressources financières.

Les agents souffrent de leurs conditions de travail car les économies continuent de se faire sur le personnel. Pour autant, le syndicat FO ne baisse pas les bras et reste combatif. Par ailleurs, il bénéficie du soutien les élus locaux, impliqués dans le maintien du Centre Hospitalier, ainsi qu'à la qualité de vie au travail des personnels.

Fonctionnaires de catégorie C : le Gouvernement entre mépris et provocation

Le 21 octobre 2021 s'est tenu le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière avec l'examen du décret modifiant l'organisation des carrières de catégorie C.
La Fédération FO des personnels des Services Publics et de Santé a vivement dénoncé ce texte, et a rappelé certaines de ses revendications.

Extrait :
« Nous ne pouvons que déplorer que les projets de décrets concernés soient présentés sans qu'aucune espèce d'ouverture de négociations n'ai été initiée par la ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques Madame Amélie DE MONTCHALIN. Les textes présentés ne sont donc ni négociables, ni amendables. L'indigence des augmentations du nombre de points d'indice, qui viennent gommer l'indemnité différentielle du SMIC et ainsi atténuer la petite augmentation salariale, représente pour Force Ouvrière une provocation envers ces agents de catégorie C, pour ne pas dire du mépris. De plus oser nommer les choix unilatéraux du gouvernement comme des perspectives salariales pour les agents de catégorie C, relève de l'incohérence et doit être considéré plutôt comme une perspective de stagnation salariale. Vous l'aurez compris, pour la Fédération FO-SPS, le rendez-salarial est un rendez-vous manqué.

En effet, sur les 6 premiers échelons de la nouvelle grille C1 proposée, nous constatons une évolution de 8 points sur 6 ans avec un indice sommital du C1 identique à l'ancienne grille. L'évolution pour les grilles C1/C2/C3 est environ de 14 € net (4 pts). Cette non-évolution de carrière démontre que l'obstination du gouvernement à ne pas vouloir augmenter la valeur du point d'indice conduit à une déstructuration des grilles, complètement anarchique avec un tassement important de la carrière. Il est grand temps pour les agents que le gouvernement ouvre de réelles négociations sur l'ensemble de la structuration des grilles de catégorie C, B, et A, en inter-versants de la Fonction Publique pour donner de vraies perspectives salariales aux agents de la Fonction Publique. La révision ambitieuse des grilles salariales est un moyen efficace aux yeux de Force Ouvrière pour fidéliser la Fonction Publique et en restaurer l'attractivité, tout en augmentant régulièrement la valeur du point d'indice pour ne plus assister à des grilles indiciaires complètement obsolètes et « à la remorque » du SMIC et de l'inflation.

Concernant le projet de décret incluant les AMP dans le corps des accompagnants éducatifs et sociaux (AES), nous revendiquons que le contenu de la formation initiale des AMP/AES soit réingénieré au même titre que les AS/AP, afin qu'ils puissent également bénéficier d'un reclassement en catégorie B. Pour rappel, si aujourd'hui les AMP/AES se retrouvent dans cette situation, c'est en grande partie parce que les employeurs hospitaliers ont recruté en lieu et place des aides-soignants (AS), des AMP/AES, car leur formation est plus courte et moins onéreuse. C'est pourquoi, ce corps ne doit pas être exclu du changement de catégorie. Ceci correspond ni plus ni moins à la réalité du terrain démontrant au quotidien que ces catégories de personnels font le même travail que les AS. Forts de ce constat, nous déplorons que les deux textes présentés aujourd'hui démontrent la déconnexion de nos gouvernants !

Sur le plan des conditions de travail des agents de la Fonction Publique hospitalière, FO interpelle le gouvernement pour ouvrir urgemment des négociations sur l'ouverture de lits et sur le recrutement d'effectifs supplémentaires indispensables, à la qualité de l'offre de soins et au bien-être des agents de la FPH. »

ECHELLE C1

AGENT D'ENTRETIEN QUALIFIÉ, ASHQ CLASSE NORMALE, ADJOINT ADMINISTRATIF 2E CLASSE

Grille actuelle			Reclassement au 1er janvier 2022						
Échelon	Indice Majoré	Durée échelon	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon *	Échelon	Indice Majoré	Durée échelon	Traitement Indiciaire Net	Gain Pts d'indice	Gain Net
12e	382	—	Ancienneté Acquise	11e	382	-	**1 421,04 €**	0	0,00 €
11e	372	4 ans	Ancienneté Acquise	10e	372	4 ans	**1 383,84 €**	0	0,00 €
10e	363	3 ans	Ancienneté Acquise	9e	363	3 ans	**1 350,36 €**	0	0,00 €
9e	354	3 ans	Ancienneté Acquise	8e	354	3 ans	**1 316,88 €**	0	0,00 €
8e	348	2 ans	3/2 Ancienneté Acquise	7e	351	3 ans	**1 305,72 €**	3	11,16 €
7e	342	2 ans	1/2 Ancienneté Acquise	6e	348	1 an	**1 294,56 €**	6	22,32 €
6e	337	2 ans	1/2 Ancienneté Acquise	5e	345	1 an	**1 283,40 €**	8	29,75 €
5e	336	2 ans	1/2 Ancienneté Acquise	4e	343	1 an	**1 275,96 €**	7	26,04 €
4e	335	2 ans	1/2 Ancienneté Acquise	3e	342	1 an	**1 272,24 €**	7	26,04 €
3e	334	2 ans	1/2 Ancienneté Acquise	2e	341	1 an	**1 268,52 €**	7	26,04 €
2e	333	2 ans	1/2 Ancienneté Acquise	1er	340	1 an	**1 264,80 €**	7	26,04 €
1er	332	1 an	Sans Ancienneté					8	29,75 €

ECHELLE C2

OUVRIER PRINCIPAL 2E CLASSE, AGENT DE MAÎTRISE, CONDUCTEUR AMBULANCIER, ASHQ CLASSE SUPÉRIEURE, ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2E CLASSE, ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL (EX AMP)

Grille actuelle			Reclassement au 1er janvier 2022						
Échelon	Indice Majoré	Durée échelon	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon *	Échelon	Indice Majoré	Durée échelon	Traitement Indiciaire Net	Gain Pts d'indice	Gain Net
12e	420	—	Ancienneté Acquise	12e	420	-	**1 562,40 €**	0	0,00 €
11e	412	4 ans	Ancienneté Acquise	11e	412	4 ans	**1 532,64 €**	0	0,00 €
10e	404	3 ans	Ancienneté Acquise	10e	404	3 ans	**1 502,88 €**	0	0,00 €
9e	392	3 ans	Ancienneté Acquise	9e	392	3 ans	**1 458,24 €**	0	0,00 €
8e	380	2 ans	Ancienneté Acquise	8e	380	2 ans	**1 413,60 €**	0	0,00 €
7e	365	2 ans	Ancienneté Acquise	7e	370	2 ans	**1 376,40 €**	5	18,60 €
6e	354	2 ans	1/2 Ancienneté Acquise	6e	365	1 an	**1 357,80 €**	11	40,91 €
5e	346	2 ans	1/2 Ancienneté Acquise	5e	360	1 an	**1 339,20 €**	14	52,07 €
4e	338	2 ans	1/2 Ancienneté Acquise	4e	354	1 an	**1 316,88 €**	16	59,51 €
3e	336	2 ans	1/2 Ancienneté Acquise	3e	346	1 an	**1 287,12 €**	10	37,19 €
2e	335	2 ans	1/2 Ancienneté Acquise	2e	343	1 an	**1 275,96 €**	8	29,75 €
1er	334	1 an	Ancienneté Acquise	1er	341	1 an	**1 268,52 €**	7	26,04 €

ECHELLE C3

OUVRIER PRINCIPAL 1ÈRE CLASSE, AGENT DE MAÎTRISE PRINCIPAL, CONDUCTEUR AMBULANCIER HORS CATÉGORIE, ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ÈRE CLASSE, ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL PRINCIPAL

Grille actuelle			Reclassement au 1er janvier 2022 *			
Échelon	Indice Majoré	Durée échelon	Indice Majoré	Traitement Indiciaire Net	Gain Pts d'indice	Gain Net
10e	473	—	473	**1 759,56 €**	0	0,00 €
9e	450	3 ans	450	**1 674,00 €**	0	0,00 €
8e	430	3 ans	430	**1 599,60 €**	0	0,00 €
7e	415	3 ans	415	**1 543,80 €**	0	0,00 €
6e	403	2 ans	403	**1 499,16 €**	0	0,00 €
5e	393	2 ans	393	**1 461,96 €**	0	0,00 €
4e	380	2 ans	380	**1 413,60 €**	0	0,00 €
3e	368	2 ans	368	**1 368,96 €**	0	0,00 €
2e	358	1 an	361	**1 342,92 €**	3	11,16 €
1er	350	1 an	355	**1 320,60 €**	5	18,60 €

** Après le reclassement et au titre de l'année 2022, une bonification d'ancienneté d'un an sera attribuée aux fonctionnaires rémunérés sur les échelles C1, C2 et C3. L'ensemble des sommes indiquées sont exprimées en net (hors prélèvement impôts) à l'euro près, Traitement Brut (TB=Indice Majoré x valeur du point 2021 (4,686 €)) - cotisations CNRACL (11,10%) – CSG (9,20% de 98,25% du TB) - CRDS (0,5% de 98,25% du TB)*

De l'ère de l'éprouvette à celle d'Internet : que d'évolution pour le métier de Technicien de laboratoire

Hier encore, l'image publique du technicien de laboratoire était, un peu à la manière d'un savant fou, celle d'un être au milieu de ses éprouvettes et de liquides fumants de toutes sortes ; désormais, nous sommes, et bien loin, de ce cliché du temps passé…

Le métier de technicien de laboratoire a sans cesse évolué, se transforme encore aujourd'hui et n'est pas près de s'arrêter là.

Certes, au tout début de la biologie médicale, il fallait beaucoup de temps et de matériel pour faire, par exemple, un simple dosage du taux de sucre dans le sang. Les méthodes étaient alors archaïques et peu sensibles.

De nos jours, l'automatisation dans de nombreux domaines (sans être exclusive) est telle que le temps analytique est devenu une des parties les moins chronophages du métier de technicien de laboratoire. De plus, les méthodes de dosage sont extrêmement fiables, précises et rapides. **Le technicien a donc pu diversifier ses activités.**

Peu connu, dans l'ombre, le technicien de laboratoire a pu profiter d'une mise en lumière dans le cadre de la crise COVID et notamment des tests, permettant de rechercher la présence ou non du COVID dans les prélèvements naso-pharyngés.

La Biologie médicale occupe aujourd'hui une place prépondérante puisqu'elle participe à hauteur de 70 à 80 % dans l'établissement du diagnostic médical et permet, entre autres, au médecin, de prescrire le traitement adéquat à son patient.

Au fil du temps, les méthodes évoluent sans cesse, tant pour les maladies déjà connues que pour les nouvelles pathologies.

Le technicien de laboratoire est comparable au couteau suisse ; **il est « multitâches ».**

A la fois informaticien, préleveur, secrétaire, réparateur, ou encore gestionnaire des stocks, il effectue des maintenances, y compris à distance. **Le technicien de laboratoire est aussi l'assistant du Biologiste.** Il est bien évidemment, « accessoirement », responsable du prélèvement de la partie pré-analytique (garant de la conformité du prélèvement) au post-analytique (caution technique) avec la partie analytique qui correspond au rendu des résultats biologiques.

Il doit sans cesse se former aux nouveaux automates, aux nouvelles méthodes de dosage… et s'adapter fréquemment aux nouvelles organisations et techniques de travail.

Il n'existe pas un métier monolithique de technicien de laboratoire mais de multiples facettes. Sans être exhaustif, parmi les nombreux domaines de travail, on peut citer l'Hématologie, la Biochimie, la Bactériologie, l'Immunologie, la biologie moléculaire, l'Anatomo-pathologie, l'Hygiène ou encore la Toxicologie. Il va sans dire que dans chacun d'eux, les compétences et connaissances requises sont hautement spécifiques.

Le technicien de laboratoire a toujours souffert de ne pas être reconnu comme un soignant à part entière alors qu'il demeure un maillon essentiel de la chaîne du soin. Sans être au lit du patient, il participe comme tout autre soignant à sa prise en charge. Tous comme les soignants hospitaliers, il est amené à travailler 24h/24, 365 jours par an, afin d'apporter les résultats biologiques permettant au médecin d'établir ou de confirmer un diagnostic le plus précis possible.

Depuis de nombreuses années, **le technicien de laboratoire a intégré la qualité dans son domaine de travail : la fameuse norme ISO 15189.**
Cette norme impose une traçabilité qui établit que le travail est effectué de manière la plus efficiente, avec des contrôles à chaque étape du processus, du prélèvement au résultat final. Son respect établit la preuve que toutes les règles ont été respectées : hygiène, fiabilité des résultats, méthodes évaluées, traçabilité des lots utilisés pour le dosage de tel ou tel paramètre...

Depuis de très nombreuses années, le technicien de laboratoire attendait **une reconnaissance de son métier à la hauteur de ses attentes.**
Il y aura fallu la crise COVID et de nombreuses mobilisations pour obtenir satisfaction. Plusieurs fois initiée mais toujours avortée, **la reconnaissance du technicien de laboratoire au niveau du cursus LMD va enfin se concrétiser dans le cadre des accords RH du « Ségur de la Santé ».** Une reconnaissance qui tombe à point nommé pour un métier exigeant, pluridisciplinaire et très « pointu ».

Le métier de Technicien de laboratoire enfin reconnu grâce aux négociations FO dans le cadre du Ségur de la Santé

Dans le cadre des Accords de Bologne en 2010, les études supérieures ont été harmonisées en système LMD (Licence-Master-Doctorat) au niveau Européen ; le niveau licence à Bac+3 années permettant ainsi d'accéder à la catégorie A.

Le Gouvernement Sarkozy avait donc amorcé les travaux de réingénierie des métiers de la FPH avec notamment les IDE en 2010 (3 années d'étude au lieu de 2) puis les médicotechniques, dont les techniciens de laboratoire.
Mais le gouvernement suivant, le Gouvernement Hollande, a interrompu les travaux, et seuls les manipulateurs en radiologie ont été reclassés en catégorie A, en septembre 2017.

La crise sanitaire COVID-19 est venue confirmer les revendications FO concernant la revalorisation des carrières hospitalières et notamment des medico-techniques, dont les techniciens de laboratoire.
Avec le développement intensif des tests PCR et de la biologie moléculaire, ces derniers ont été très sollicités et certains laboratoires hospitaliers se sont retrouvés en pénurie de techniciens ; certains laboratoires privés les ayant achetés à « prix d'or »... Ce qui a permis à notre organisation syndicale FO de

Technicien de laboratoire

Le 18 mai 2021
Rassemblement des médico techniques et notamment Techniciens de laboratoire du Nord Pas de Calais, place de la République, à Lille, pour un cortège vers le conseil régional des Hauts de France avec entrevue puis l'ARS des Hauts de France avec entrevue, belle mobilisation !

faire prendre conscience aux pouvoirs publics de la nécessité de revaloriser les techniciens de laboratoire dans la FPH !

Le métier de Technicien de laboratoire est accessible par différents diplômes :

- BTS Analyses Biologiques, Biochimie (2 années de formation dépendante de l'Education Nationale)
- DUT Analyses Biologiques (2 années de formation dépendante de l'Enseignement Supérieur) devenu aujourd'hui BUT (Bachelor Universitaire et Technologique en 3 années)
- DETAB dépendant du Ministère des Solidarités et de la Santé (3 années de Formation)

Le gouvernement a donc accepté de revaloriser les médico techniques en catégorie A, dont les techniciens de laboratoire, mais à condition d'harmoniser les différentes formations pour arriver à un niveau licence.

Un groupe de travail a donc été constitué afin de travailler sur la réingénierie de la formation de technicien de laboratoire composé de l'ensemble des responsables nationaux de la pédagogie des BTS, des DUT et des DETAB, de la DGOS, de l'AFTLM, des représentants syndicaux de la profession ainsi que de biologistes.

Pour FO Santé, ce sont deux techniciens de laboratoire de formation qui représentent la profession et se font porteurs des attentes des techniciens de laboratoire hospitaliers.

Quatre rencontres ont été prévues : le 23 septembre, le 20 octobre, le 17 novembre et le 1er décembre, afin de finaliser les travaux de réingénierie du métier de techniciens de laboratoire avant fin décembre 2021. Ce qui explique pourquoi, **les techniciens de laboratoire ne seront pas reclassés en catégorie A avant le 1er janvier 2022, contrairement aux autres paramédicaux.**

La formation se fera prochainement en 3 années autour de 4 blocs de compétences :

→ **Bloc 1 :** Réalisation de prélèvements et traitement des échantillons biologiques

→ **Bloc 2 :** Réalisation des examens de biologie médicale, des techniques d'anatomie et cytologie pathologiques, des techniques de préparation et de qualification des produits biologiques à visée thérapeutique et traitement des résultats

→ **Bloc 3 :** Organisation de l'activité au sein d'une équipe pluriprofessionnelle

→ **Bloc 4 :** Veille professionnelle, réalisation d'études et mise en œuvre du processus d'amélioration continue dans le cadre de l'accréditation ou de la certification des activités

En plus de la formation actuelle, la démarche qualité et la démarche d'accréditation COFRAC du laboratoire seront désormais présentent continuellement tout au long de la formation.

Les membres du groupe de travail ont également insisté sur l'évolution du métier vers la maintenance des automates avec des modules de formation complémentaires en informatique et maintenance électronique avec des connaissances de bases en anglais.

Les représentants FO ont davantage insisté sur la nécessité d'intégrer le certificat de prélèvement sanguin dans le cursus initial de formation afin que les futurs diplômés techniciens de laboratoire puissent réaliser les prélèvements sanguins sans avoir à acquérir une capacité supplémentaire qui peut avoir un coût. L'extension à d'autres prélèvements est à l'étude comme les prélèvements naso-pharyngés, etc. Ceci permettra que davantage de techniciens de laboratoire puissent pratiquer de prélèvements et ainsi trouver leur place légitime au coeur de la prise en charge des patients. Tout ceci dans le but de développer au maximum les compétences des techniciens de laboratoire afin de permettre aux techniciens de se spécialiser dans de nombreux domaines et permettre des évolutions de carrière nombreuses.

En parallèle de ce groupe de travail, les représentants FO négocient avec la DGOS afin que des grilles indiciaires médico-techniques équivalentes à celles des grilles IDE soient finalisées pour fin décembre 2021 pour revalorisation le 1er janvier 2022.

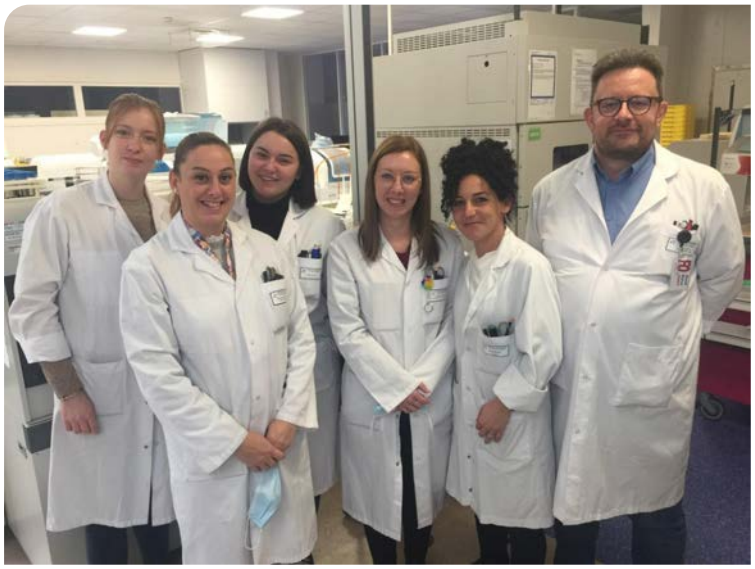
Technicien de laboratoire
au CHU de Toulouse

Au CHU de Toulouse, à l'Institut Fédératif de Biologie, les techniciens de laboratoires sont environ 500. Depuis 2005, ils se sont mobilisés pour la prime d'insalubrité qu'ils ont finalement obtenu à taux plein.

A l'arrivée du Covid-19, les équipes ont dû s'adapter pour répondre à la demande des tests PCR. Une plateforme technique a été créée : les techniciens ont fait preuve de coopération, de dynamisme et d'efficacité.

En mai 2021, le syndicat FO du CHU de Toulouse a appelé à la mobilisation pour le SEGUR de la Santé, Place du Capitole, afin de donner plus de poids aux discussions dans le Comité de suivi. Aujourd'hui, les espoirs des professionnels sont grands sur le groupe de travail sur la réingénierie de ce métier, afin de pouvoir harmoniser et simplifier les activités, compétences et spécialisations... Pour rappel, cette réingénierie est issue des accords du Ségur de la santé, revendication que FO a portée seule tout au long des négociations avec le Ministre des Solidarités et de la Santé. **Ainsi au 1er janvier 2022, les techniciens de laboratoires accéderont à la catégorie A et à la revalorisation de leurs grilles indiciaires.**

Technicien de laboratoire à l'hôpital de Valenciennes



Au sein de l'hôpital de Valenciennes, qui compte plus de 4000 agents paramédicaux, le laboratoire central (une bonne centaine de techniciens) va intégrer un Groupement de Coopération Sanitaire. A terme, son activité sera comparable à celle de nombreux CHU.

Sans attendre cette prochaine étape, **David DELRUE, technicien de laboratoire et Secrétaire adjoint FO** (première organisation syndicale au CHV) témoigne de la situation actuelle de ces professionnels.

Au tout début de sa carrière, il y a à peine 30 ans. L'informatique était balbutiante, et les techniciens de laboratoires étaient seuls la nuit pour effectuer le dosage d'un panel restreint de paramètres biologiques.

Aujourd'hui, l'informatique est devenue essentielle dans leur travail. Sans cet outil, les automates ne pourraient travailler. Dans le même temps, la prescription connectée s'est développée. En utilisant une simple douchette qui lit le code barre du tube prélevé, le contenu de ce dernier est reconnu par le logiciel et indique les analyses à réaliser.

La panne informatique est autant à craindre, et parfois même plus que la panne d'un appareil.

Désormais ce n'est plus une seule personne qui est présente la nuit mais pas moins de quatre, dont une sur un site extérieur au CHV. Le panel d'analyses effectuées la nuit est de plus en plus large et ne se contente plus des analyses urgentes de base. Au plus fort de la crise COVID, une cinquième personne était présente la nuit pour traiter les prélèvements COVID H24. De plus, l'intelligence artificielle intervient également dans de nombreux domaines (Bactériologie, Immunofluorescence...) comme une aide pour le technicien de laboratoire.

Leur domaine de compétences s'est élargi et la reconnaissance de leur métier au niveau Bac+3 est une « évidence » qui tardait à se concrétiser. **Les 183 euros mensuels nets pour tous et plus spécifiquement pour les techniciens de laboratoire, le passage en catégorie A le 1er janvier 2022 sur les grilles des infirmiers en soins généraux, sont accueillis comme une reconnaissance attendue par la profession.**

« Les combats sont nombreux et chaque combat gagné est une belle avancée pour tous les agents. Le métier de technicien de laboratoire n'est pas une sinécure. Celui de représentant du personnel non plus ; mais il n'y a pas plus beau combat que celui de se battre pour nos collègues et obtenir ce qui leur est dû ; et les avancées du SEGUR en font partie. De telles revalorisations ne sont pas courantes. Résister, revendiquer, reconquérir : on est en plein dedans !»

Emilie MARTIN

GD Santé de la Lozère

Mariée, maman de 2 enfants de 10 et 15 ans, je suis une militante FO depuis 2015 en Lozère, département le moins peuplé de France.

Aide-soignante de métier, j'ai exercé dans un premier temps dans le médico-social, auprès de personnes en situation de handicap. Si cette première expérience de 5 années a été enrichissante tant personnellement que professionnellement, il fut un moment où je ne m'épanouissais plus et je souhaitais retrouver de réelles fonctions de soignante.

Aussi **en 2014,** j'ai été embauchée dans une clinique mutualiste sur un poste de nuit à 80%, en CDD.
Mon contrat dans la clinique fut rapidement remis en cause car celle-ci n'étant plus rentable, l'administration de cet établissement avait décidé de « fermer la porte »

Avec mes collègues, nous avons entamé une bataille de quelques mois : rencontres avec l'ARS, les élus locaux et le soutien inconditionnel de la population. En hyper ruralité, la population apporte effectivement beaucoup de soutien pour mener une bataille contre la fermeture de structures médicales.

Après un rude combat, finalement, une solution a été trouvée, car la structure était neuve et c'était une réelle ressource pour le territoire : la décision avait été prise de rattacher l'activité (et surtout le personnel) au Centre Hospitalier de Mende ; nous avons ainsi intégré la Fonction publique hospitalière.

Nous étions donc en 2014 quand le syndicat Force Ouvrière du CH de Mende est venu à notre rencontre par l'intermédiaire du Secrétaire de l'UD, qui avait pris connaissance de ce dossier et voulait mobiliser toutes les forces pour aider les agents. Il nous a expliqué notre nouveau statut, avec nos obligations et nos droits.

Pour ma part, la bataille était mal engagée : j'étais en CDD et qui plus est, la dernière entrée dans l'établissement. J'ai donc fait le choix d'intégrer le bureau du syndicat FO de la Clinique afin de pouvoir négocier auprès de la nouvelle Direction hospitalière, l'intégration de TOUS les employés.

Le combat de ma vie commence alors !

J'intègre le bureau du syndicat FO en 2016. L'année des élections, en 2018, fera de moi une militante engagée et **je siège depuis en CTE et CHSCT.** Cette année-là fut riche en échanges et en expériences avec un engagement total dans des causes auxquelles j'adhère.

Les valeurs de FO sont ma ligne de conduite et j'ai donc décidé, sur sollicitation de **Brigitte REBOUL, Secrétaire du Groupement Départemental FO SPS de Lozère,** de m'engager encore un peu plus dans mon militantisme en acceptant d'assurer la trésorerie du GD 48.

Ces différentes "casquettes" sont une richesse et me permettent de renforcer mes connaissances de syndicaliste. Les formations auxquelles j'ai pu participer grâce à FO m'ont permis d'acquérir savoir et compétences ; si cela est nécessaire, je n'hésite pas non plus à solliciter les camarades de la région, voire de la Fédération.

Emilie MARTIN

Une nouvelle bataille s'est ouverte avec la crise sanitaire

Après avoir moi-même contracté la COVID au début de l'épidémie, ces derniers mois n'ont pas été de tout repos !
Il m'aura fallu être l'actrice principale des discussions et des négociations avec l'administration, dans l'organisation de l'établissement. Le mot d'ordre était de faire profiter aux agents le « quoi qu'il en coûte », annoncé par le Président de la République.
Cela a été, pour mes camarades et moi, l'occasion de mettre la justice et l'égalité en exergue.

Notre Direction a su écouter nos revendications, qui se sont traduites par des accords locaux.

Cette séquence fut de courte durée mais cela m'a permis de me remotiver et de voir que, même au plus difficile de la vie d'une militante, on parvient à obtenir des avancées positives.

Première page tournée

Fin 2020, au départ de ma collègue et militante engagée depuis plus de 30 ans, **je prends sa succession à la fonction de Secrétaire du GD de la Lozère.** S'engager à ce niveau là, n'a pas été un choix facile : il ne s'agit pas tant de mon positionnement mais plutôt de l'engagement et de l'évolution que je souhaite apporter à notre GD.

En parallèle, **je siège depuis peu au Comité Territorial de l'ANFH ;** ce qui me permet de mieux connaître son fonctionnement, afin de pouvoir optimiser les demandes de formation des agents hospitaliers du département.

De plus, a eu lieu très récemment le congrès de l'Union Départementale pour laquelle j'ai été sollicitée en tant que membre du bureau. **J'ai accepté cette nouvelle responsabilité** afin que la Santé publique soit représentée aussi par ce biais-là. Cette option m'est apparue comme la meilleure afin de « faire du lien » entre les camarades au travers des formations à l'UD et de constituer un réseau de militants efficace, pour donner à FO toute sa représentativité lozérienne.

La Lozère est un territoire peu peuplé mais très étendu. Ce département comporte une multitude d'établissements publics isolés, auxquels je souhaite apporter nos valeurs et rompre l'isolement des agents livrés à eux-mêmes face à leur direction.

Formation de GD à la Fédération (Paris)

Cap sur les élections 2022

Le mot d'ordre pour moi ? Que tous les agents des structures hospitalières, sociales et médico-sociales de Lozère sachent qu'ils peuvent compter sur les camarades FO du département pour faire entendre leur voix !

FO pour moi ? Nous avons tous les mêmes droits et les mêmes obligations et je souhaite ainsi aider tous les agents qui sont démunis face à un système complexe, parfois opaque, et semé d'embûches.

Je reste fidèle à mes valeurs et mon engagement en allant sur le terrain pour diffuser les valeurs de notre syndicat LIBRE ET INDEPENDANT !

Vive le Groupement Départemental de la Lozère, vive Force Ouvrière !

N° 3320 du 15 au 28 janvier 2020

L'inFO militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

- l'actualité sociale et juridique
- les analyses et les propositions FO
- toutes les infos confédérales, interprofessionnelles, du public et du privé

ABONNEZ VOUS

Bulletin d'abonnement

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : ..... Ville : .....

Code Postal : ..... ☎ : ..... Mail : .....

N° de carte : ..... Syndicat : ..... Fédération : .....

Tarif public (54 €) : ☐ Tarif adhérent (18 €) : ☐ Tarif groupe (12 € / 5 abo minimum) : ☐

A renvoyer, accompagné d'un chèque libellé au nom de Force Ouvrière *L'Info militante* à :
L'Info militante, service abonnement, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cédex 14

Parce qu'on peut aussi s'occuper de son quotidien *tout en préparant son avenir...*

DÉCOUVREZ
Le Plan d'Epargne Retraite proposé par le
C.G.O.S

... le C.G.O.S, avec la Complémentaire Retraite des Hospitaliers, *est à vos côtés.*

Depuis 60 ans, **le C.G.O.S accompagne chaque jour les agents hospitaliers** en leur permettant de bénéficier de prestations sociales, d'aides financières et d'offres sur les loisirs, les vacances, les activités culturelles et sportives.

Il prend également soin de leur avenir avec la Complémentaire Retraite des Hospitaliers, un Plan d'Epargne Retraite accessible à tous les budgets et qui leur permet de vivre une meilleure retraite.

Pour en assurer la pérennité, la Complémentaire Retraite des Hospitaliers investit ses actifs financiers dans des entreprises qui prennent en compte des **enjeux Environnementaux, Sociaux et aussi de Gouvernance (ESG).**

Plus d'infos : **crh.cgos.info**

©maetva - Crédits photos : Gettyimage

C.G.O.S
action sociale & solidaire

C.G.O.S, association loi 1901, déclarée sous le numéro 60/1.030 à la préfecture de Paris. Allianz Retraite - Fonds de Retraite Professionnelle Supplémentaire régi par le Code des assurances - Société anonyme au capital de 101 252 544,51 € - 1, cours Michelet - CS 30051 - 92076 Paris La Défense Cedex - 824 599 211 RCS Nanterre.

COMPLÉMENTAIRE RETRAITE des Hospitaliers
Le Plan liberté du C.G.O.S

1ER PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE