



Aucune réorganisation ne doit servir à

- ✗ supprimer des droits
- ✗ dégrader les conditions de travail
- ✗ réduire les congés
- ✗ diviser les équipes

## **NAO 2025, UN ACCORD LIMITÉ... AUX CONSÉQUENCES GRAVES !**

La direction impose unilatéralement un cadre réduit, l'organisation du temps de travail en 12h pour certains, accompagné de primes clivantes (prime d'assiduité, prime infirmier·e intra) qui divisent les équipes et évitent les véritables enjeux. Elle évacue les propositions de notre syndicat sur d'autres organisations du temps de travail et d'autres revendications.

### **EXPÉRIMENTATION DU TRAVAIL EN 12H**

#### **SEUL·ES CERTAIN·ES SALARIÉ·ES SONT CIBLÉ·ES**

- unités de soins intra-hospitalières « avec hébergement » (IDE et ASD)
- service de sécurité
- unité URTSA de la MAS Bosphore
- Seuls les salarié.e.s volontaires seraient concerné.e.s dans un 1er temps, les autres pourraient se voir changer d'affectation.
- Expérimentation sur 12 mois

Mais la réalité est tout autre : journées de 13h payées 12h00, nuits de 12h.

- Conditions de travail tout autant dégradées et sur des journées plus longues
- Pauses en dehors du temps de travail la journée
- Impact direct sur la santé
- Et surtout aucune réflexion préalable des impacts sur les organisations du travail. Comme pour les horaires de nuit, ce sera tout à l'avenant, tant pour les soignants que pour l'encadrement !

### **UNE MANŒUVRE POUR REMETTRE EN CAUSE LES ACCORDS 35H ET LES RTT**

**Les "modernisations" actuelles ne riment plus avec progrès social..**

La direction conditionne cette expérimentation à **l'ouverture dans un an, d'une négociation sur le temps de travail à l'échelle de la fondation.** De ce fait les accords 35h tomberaient et les RTT aussi.

La direction l'a répété : Pas de retour des RTT, « Les RTT, ça ne se fait plus »...

**→ Une stratégie claire : réduire les droits, augmenter le temps de travail et les cadences pour tous.**

La suppression des RTT toucherait l'ensemble des salarié-es du Centre hospitalier.

→ **5 semaines de congés payés**

→ **Aucun jour supplémentaire, sauf ancienneté**

## **PRIMES D'ASSIDUITE ET/OU CATEGORIELLE**

Au lieu d'une revalorisation salariale, la direction met en avant une prime d'assiduité (150 € brut/an si aucune absence).

☛ Prime infirmier-e intra, excluant les autres professions (ASD et ASH) ayant pourtant les mêmes conditions de travail.

Ces primes :

- Créent des inégalités de traitement
- Affaiblissent les collectifs de travail
- Ne répondent pas à la perte de pouvoir d'achat

Nous n'avons pas changé d'avis et refusons toujours de participer aux clivages dans les collectifs de travail.

→ **Une politique salariale qui évite soigneusement les vrais sujets.**

## **ET TOUJOURS AUCUNE NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES**

- les grilles salariales s'écrasent,
  - les primes catégorielles fragmentent les équipes,
  - **les inégalités** se creusent
  - **Les conditions de travail se détériorent** pour tous, quelles que soient les professions.
  - **Les accidents du travail** et les évènements graves augmentent
- **La direction refuse d'aborder la question des salaires et du sens au travail.**

**Pourtant, augmenter les salaires, c'est reconnaître**

- les compétences, les diplômes, les responsabilités et les contraintes
- Améliorer l'attractivité des métiers et fidéliser les travailleurs
- Garantir notre système de solidarité

## **NOUS REFUSONS CE RECU SOCIAL DÉGUISÉ EN EXPÉRIMENTATION ET "MODERNISATION"**



[syndicat.cgt@arhm.fr](mailto:syndicat.cgt@arhm.fr); [cgt.arhm@gmail.fr](mailto:cgt.arhm@gmail.fr); 04.37.90.13.66

**CGT ARHM LE SYNDICAT QUI DEFEND L'INTERET GENERAL!  
SOYEZ PLUS FORT! SYNDIQUEZ-VOUS! REJOIGNEZ-NOUS!**