



C.H. LAVAUR



Lavour, le 21/03/2010

**DES CADRES DE SANTE ET DES CADRES SUP A L'HOPITAL
PAS DES MANAGERS DE SANTE !!!
Reconnaissance statutaire : encore insuffisante !**

Après plus de 6 mois de discussions, le Ministère de la Santé a finalement adressé aux organisations syndicales la version finalisée du protocole d'accord dans la FPH sur les revalorisations statutaires des personnels relevant de la Cat B et A.

Pour les cadres de santé et les cadres sup, le ministère profite de ce protocole pour affirmer des orientations dogmatiques.

Ainsi, les Cadres de Santé et Cadres Supérieurs sont assimilés à des managers !

La CGT réaffirme que les Cadres de Santé ne peuvent pas être des Managers : ce terme se réfère à des gestionnaires économiques et donc à l'entreprise.

L'hôpital n'est pas une entreprise, la CGT défend le principe qu'un cadre soignant doit être issu du métier.

La connaissance du terrain est une richesse pour l'organisation de la continuité des soins.

Les cadres sont de plus en plus confrontés à des conflits éthiques entre les objectifs qui leur sont demandés et les moyens dont ils disposent tout en ayant pour mission de préserver le service public.

La question de la défense d'un service public de santé est aussi au cœur des restructurations qui agitent notre secteur.

Pour la CGT l'existence de celui-ci est la seule garantie d'un accès aux soins pour tous sans discrimination financière, la présence de l'état est nécessaire au respect de ce droit.

Une meilleure reconnaissance des catégories cadres passe par des grilles renouvelées très ambitieuses, mais aussi par une place nouvelle dans le fonctionnement de l'hôpital.

Les cadres ne veulent pas être de simples exécutants des décisions prises par la hiérarchie, **sous contraintes budgétaires.**

Les cadres de santé comme d'autres cadres revendiquent d'être consultés sur les choix stratégiques de l'hôpital et de leur secteur.

Mais la ligne managériale n'est pas la seule orientation dogmatique de ce protocole pour les cadres de santé et les cadres sup. !

Il est proposé que l'actuel régime indemnitaire soit remplacé par l'instauration d'une Prime de Fonction et de Résultat (P.F.R.)

L'évaluation de la part variable interviendra sur la base de l'expérimentation de l'entretien professionnel en 2010 pour tous les agents de catégorie A de la fonction publique hospitalière. La mise en oeuvre de la PFR s'accompagnera d'une revalorisation indemnitaire, en cohérence avec l'évaluation de la performance. Cette proposition est venue lors de la dernière séance parmi les arbitrages de la ministre.

La PFR est un dispositif indemnitaire qui comprend 2 parts, cumulables entre elles et modulables indépendamment l'une de l'autre :

- L'une est liée aux fonctions exercées
- l'autre est liée aux résultats individuels.

La part liée aux résultats sera déterminée à partir d'un « entretien professionnel » qui sera réalisé avec le supérieur hiérarchique...

Elle évoluera tous les ans, à la hausse ou à la baisse !

La CGT s'oppose aux modes de rémunération basés sur le mérite selon des critères arbitraires.

Nous refusons la notion de performance individuelle comme base pour la rémunération des cadres.

Le ministère semble indiquer sa volonté d'engager ce processus quel que soit le nombre de syndicats signataires de ce protocole puisqu'il a déjà engagé des réunions de concertation pour la mise en place de cet entretien professionnel !

Une nouvelle démonstration de la vision étriquée du dialogue social dans ce pays de la part du Ministère de la Santé !

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Permanence le mardi de 9 h à 16 h. tél. : 05 63 83 30 38 ou 3038 Mail : cgt.chlavaur@wanadoo.fr

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavaur.fr

