



CONTRACTUELS DU CH LAVAUUR : REMUNERATION ET EVOLUTION DE CARRIERE. DES AVANCES IMPORTANTES OBTENUES PAR LA CGT !

A l'occasion du CTE du 26 octobre 2021 la CGT du CH Lavour a obtenu des avancées très importantes en ce qui concerne la rémunération et l'évolution de carrière des contractuels de notre hôpital.

Nous dénonçons depuis longtemps la rémunération anormalement basse de nos collègues contractuels, avec une utilisation d'indices complètement obsolètes et fantaisistes pour les rémunérer... au rabais !

La Direction a enfin entendu nos arguments. Nous notons son pas en avant.

Il faut dire que nous n'avons rien lâché. Nous portons en effet ce sujet depuis quasi 6 ans maintenant : Nombreux RDV avec la Direction, mails etc. Nous avons abordé cette question importante à 7 reprises en CTE (27 juin et 9 octobre 2017, 11 décembre 2018, 29 janvier et 15 avril 2019, 25 février 2020 et 26 octobre 2021).

Nous regrettons cependant le distinguo réalisé par la Direction entre les *métiers en tension* et les *autres*.

Pour la CGT tous les métiers sont nécessaires !

Métiers identifiés en tension par la Direction: IDE, IADE, IBODE, Sages-femmes, AS et Kinés.

Avancées obtenues pour les contractuels

I. Rémunération

A partir du **1er janvier 2022 tous les contractuels** seront **rémunérés** sur la base des **grilles** indiciaires en **vigueur**. Une reprise d'ancienneté des services effectifs justifiés sera réalisée.

Fréquence de réévaluation de la rémunération

Métiers en tension : L'avancement sera conditionné à une évaluation positive.

La **progression** d'échelon sera faite au **même rythme** que les titulaires selon les grilles en vigueur.

Autres métiers : Si évaluation favorable, une progression d'échelon sera faite tous les 3 ans comme prévu par la réglementation.

II. Mise en stage

- Métiers en tension : **Après un an d'ancienneté**
- Autres métiers : **Après deux ans d'ancienneté et ce grâce à une intervention CGT** en CTE. La Direction avait proposé dans un premier temps **4 ans**. Elle a accepté la proposition de la CGT de réduire à 2 ans après échanges.

Deux tours de mise en stage : Au 1/01 de chaque année pour ceux qui remplissent les critères entre le 1/06 et le 30/11 de l'année précédente. Un autre au 1/07 pour ceux qui remplissent les conditions entre le 1/12 et le 31/05

III. Titularisation

Durée du stage 12 mois. Il peut être validé à l'issue ou prolongé de 6 à 12 mois selon l'évaluation.

IV. Avancement

Réglementairement, la revalorisation de la rémunération des contractuels doit être examinée tous les 3 ans, sous réserve de l'évaluation favorable réalisée par l'encadrement.

Désormais

Métiers en tension : L'avancement sera conditionné à une évaluation favorable. Une proposition de progression d'échelon sera faite au même rythme que les titulaires selon les grilles en vigueur.

Autres métiers : L'avancement sera conditionné à une évaluation favorable. Une proposition de progression d'échelon sera faite tous les trois ans comme prévu réglementairement.

V. Recrutement sur poste vacant

Métiers en tension : Recrutement en CDI

Autres métiers : Recrutement en CDD 6 mois, puis après deux évaluations à 3 et 6 mois passage en CDI.

CéGéTez vous et mêlez vous de votre **hosto !**

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