

## SOMMAIRE

Page 2-3 : Des ingénieurs au bord de la crise de nerf - Déclaration de la CGT au CSFPH du 11 juillet 2018.  
Page 4 : Gardes hospitalières et logement de fonction : Un avantage en nature bien coûteux.

## Les ingénieurs hospitaliers s'expriment

EDITO

Dans un monde hospitalier en pleine tourmente, devant l'incertitude de l'avenir de nos structures hospitalières, l'inquiétude des ingénieurs et le sentiment de dévalorisation de leurs statuts et compétences professionnelles sont croissants. D'autant plus que le nombre d'emplois précaires sur des postes d'ingénieur est important, avec plus de 50% de contractuels recrutés sur des emplois ciblés permanents.

Les ingénieurs sont garants du bon fonctionnement de leurs services malgré des budgets de plus en plus restreints et de la continuité du service public. Véritables managers, ils sont souvent isolés face à des décisions que personne d'autre ne veut prendre et doivent bien sûr en assumer seuls les conséquences, positives ou négatives.

Ils sont sollicités de toutes parts, par les directions qui leur demandent chaque jour d'en faire encore plus avec moins, d'être à la limite des réglementations, voire de contourner les lois ; par leurs collaborateurs les techniciens supérieurs hospitaliers qui ne savent plus comment faire pour assurer le minimum toujours poussé au maximum ; par leurs équipes de plus en plus en colère et perdues devant les désorganisations de service et les réductions d'effectifs imposées, parfois incompréhensibles ou dangereuses. Dans un monde hospitalier en pleine évolution, il faut constamment se remettre en cause, s'adapter, se battre pour faire appliquer les directives.

Les ingénieurs hospitaliers sont fatigués de se faire

malmener, de voir leurs compétences, leur statut, leur vie privée relégués au troisième plan, derrière les gardes à répétition par manque d'effectifs, derrière le « il faut faire avec, c'est pareil partout », derrière les journées à rallonge pour trouver comment s'adapter au « nouvel hôpital » que met en avant le gouvernement.

Loin de l'affichage permanent sur les conditions de travail, sur l'hypocrisie galopante de la sacro-sainte Qualité de Vie au Travail dont tout le monde parle, mais que personne ne voit sur le terrain. Comment les ingénieurs peuvent-ils faire pour trouver leur équilibre ?



C'est aujourd'hui plus que jamais qu'il faut montrer les dents, faire respecter ses droits, faire respecter ses compétences à leur juste valeur.

C'est ensemble, avec l'aide de la CGT, que les ingénieurs se feront entendre, se feront estimer dans leurs statuts et leurs droits. C'est ensemble que les ingénieurs doivent reprendre la main sur

la construction de leurs métiers dans le panorama de la Fonction Publique hospitalière. C'est en se regroupant, en rejoignant massivement le collectif ingénierie/ TSH/TH de la CGT, que les ingénieurs feront porter le poids de leurs revendications et construire leur futur pour faire émerger de la tourmente le respect de leurs fonctions et métiers.

**Rejoignez-nous et construisons ensemble ce nouvel hôpital, soyons plus que jamais acteurs de notre avenir.**

Rémy Senouillet,  
Technicien Supérieur Hospitalier 1<sup>ère</sup> classe,  
membre du collectif Ingénieurs et Techniciens  
et de la Commission Exécutive de l'UFMICT

# ► Des ingénieurs au bord de la crise de nerf !

Déclaration de la CGT au CSFPH du 11 juillet 2018

...► L'ingénierie dans la FPH évolue de plus en plus vite ; Hier concentrée sur les domaines historiques de l'ingénierie des travaux et de la maintenance technique, les recrutements ont évolué vers les domaines de l'informatique, de la qualité, de l'organisation mais aussi vers la recherche clinique ou biologique. Certains métiers tels que la restauration, la logistique, la Qualité Sécurité Environnement, l'ergonomie, pourtant en développement, restent sous représentés dans le corps des ingénieurs, alors que les formations initiales et professionnelles développent des masters sur ces domaines.

**D**ans cette recombinaison des métiers au sein des grades d'ingénieur, la contractualisation s'est amplifiée au détriment de l'emploi statutaire, ce qui n'est pas sans conséquences sur les déroulements de carrière des ingénieurs titulaires. La base de calcul se réduisant, les possibilités d'avancement de grade diminuent également.

Environ 50% des ingénieurs sont aujourd'hui contractuels, et ce, souvent sur des grilles de rémunération de chargés de missions, grilles négociées plus ou moins favorablement, et emplois facilement remis en question lors de restructurations ou du fait d'orientations nouvelles, voire d'incompatibilités d'humeur.

Si une partie des contractuels ne souhaitent pas intégrer la fonction publique, souvent pour des motifs indemnitaires immédiats, d'autres ingénieurs sont en attente d'ouverture de concours ou de régularisation de leur situation précaire.

A noter également que des Techniciens Supérieurs Hospitaliers occupent aujourd'hui des postes d'ingénieur et ont développé des compétences qui méritent une juste reconnaissance par l'ouverture des concours sur tous ces postes de faisant fonction.

Trop souvent sont laissés en stand-by des TSH reçus à l'examen professionnel, et/ou ayant été reconnus ingénieurs par la voie de Reconnaissance des

Acquis de l'Expérience Professionnelle. Une CAP doit impérativement se tenir et permettre la nomination de tous ces professionnels qui assurent leurs missions au quotidien sans bénéficier de la juste rémunération et d'un potentiel déroulement de carrière.

De par leur position dans les organigrammes, un certain nombre d'ingénieurs sont aujourd'hui mis en difficulté, malmenés, isolés, au bord ou déjà en *burn out*. Des ingénieurs, associés au management des hôpitaux via certains comités de direction ou lors de gestion de projets, sont parfois tenus pour responsables si des restructurations n'avancent pas au rythme prévu, ou s'ils attirent un peu trop l'attention des décideurs politiques sur les risques engendrés par certaines décisions peu respectueuses de l'Art et des intérêts communs.

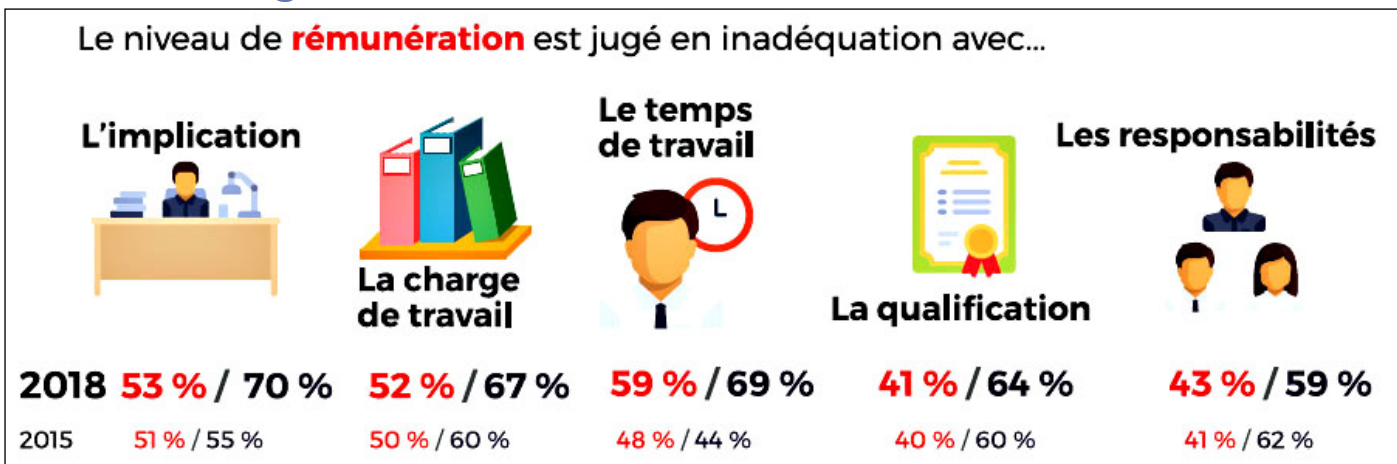
Pourtant, il est important de rappeler que les grades ingénieurs sont définis, pour les métiers qu'ils représentent, comme étant « *personne compétente et professionnelle dont la vocation est de répondre à des problématiques d'ordre technique grâce à ses acquis scientifiques, économiques, et humains* ». Ou encore que leurs connaissances les rendent aptes à occuper des fonctions scientifiques ou techniques actives en vue de prévoir, créer, organiser, diriger, contrôler les travaux qui en découlent, ainsi qu'à y tenir un rôle de cadre.

## ► Les 3 priorités des cadres sont : (Secteur privé/Fonction publique)



Baromètre UGICT-CGT/SECAFI, réalisé par Viavoice, mars 2018.

## ➤ Dégradation de la reconnaissance professionnelle et du management (Secteur privé/Fonction publique)



Ainsi, les ingénieurs sont en droit d'attendre de leur tutelle et des directions locales la reconnaissance qu'ils méritent et l'écoute qui leur est due, d'autant qu'aujourd'hui les discours institutionnels font état d'une volonté de renforcer et soutenir les cadres dans leur rôle. Les établissements s'attachent-ils sincèrement au bien-être au travail, et veillent-ils vraiment à rendre toujours plus attractif le rôle de ses managers ? La question mérite une réponse au-delà des discours et des affirmations de façade.

**La CGT, est attentive aux attentes des ingénieurs, qu'ils soient titulaires ou contractuel.le.s. Elle est à l'écoute de chacun.e pour défendre leurs intérêts collectifs et individuels.**

### La CGT a des valeurs et des principes :

Elle s'oppose à la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) qui se traduit en pratique par le non remplacement des professionnel.le.s, ce qui remet en cause le service public hospitalier. A contrario la CGT se bat pour donner à l'hôpital public et au secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif les moyens financiers et humains, pour répondre à leurs missions, au moment où la population est particulièrement touchée par la crise.

Elle a refusé de signer l'accord Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) qui gèle le point d'indice, génère une perte du pouvoir d'achat pour les fonctionnaires, supprime les bonifications d'échelon, allonge mécaniquement les carrières... accord nuisible voire toxique. ■

### La CGT revendique et exige avec les professionnels ingénieurs :

- Des négociations salariales immédiates pour le dégel de la valeur du point d'indice et le rattrapage des pertes du pouvoir d'achat subies ;
- Une revalorisation des grilles indiciaires ;
- Le respect de l'égalité professionnelle ;
- L'intégration à 100% de la prime de technicité dans le calcul de la retraite ;
- La nomination des ingénieurs reçus sur liste d'aptitude ou complémentaire ;
- L'ouverture de concours (via les différentes conditions d'accès) au moins tous les 2 ans pour résorber la précarisation et le manque de reconnaissance des emplois contractuels.



### Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite prendre contact et/ou adhérer à la CGT.



Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

E-mail : .....

## ► Gardes hospitalières et logement de fonction : Un avantage en nature bien coûteux

❖ Dans nos établissements, un logement de fonction est souvent proposé aux ingénieurs hospitaliers en échange de gardes hospitalières, administratives ou techniques. Le faible niveau de revenus des ingénieurs, surtout en début de carrière, peut laisser paraître l'offre alléchante...

**A**u prétexte du logement de fonction, volontairement ou non, l'ingénieur se sentira ou sera obligé d'être disponible au-delà du temps de travail réglementé. Cadres au forfait, logés par Nécessité Absolue de Service (NAS) les ingénieurs sont de fait exclus du paiement des heures supplémentaires. Il n'est pas rare que, si l'activité de garde le permet, les ingénieurs continuent de traiter les dossiers en cours.

### Mais qu'est-ce qu'une garde hospitalière ?

**Celle-ci est réglementée par le Décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010 modifié par le Décret n° 2013-347 du 23 avril 2013.**

Ce Décret réglemente les gardes hospitalières administratives, techniques et ouvrières pour NAS et la concession de logement. « Ces concessions sont attribuées en contrepartie de la participation de ces personnels aux gardes de directions et des sujétions de responsabilité permanente et de la continuité de service public qui leurs sont dévolues ». Le nombre de jours minimum de gardes (40) est fixé par l'Arrêté ministériel du 8 janvier 2010. Cet Arrêté confirme que les personnels montant des gardes ne peuvent être rémunérés pour des heures supplémentaires.

Pourtant, si les heures supplémentaires ne peuvent être rémunérées, elles sont faites indépendamment du temps de garde mais aussi pendant ce temps. Il n'est pas rare d'opposer aux ingénieurs « l'avantage » du logement au temps de travail supplémentaire pour boucler un dossier, pour participer à une réunion tardive, pour organiser un chantier lors de son temps de garde. Mais la garde est bien du temps de travail

effectif. Quelle que soit l'heure de la journée ou de la nuit, l'agent de garde est à la disposition permanente et immédiate de son employeur et il ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles. Ce travail effectif a été reconnu par la Cour Européenne de Justice dans une décision rendue le 21 février 2018 ainsi que par une décision de la cour d'Appel de Paris opposant un agent à la ville de Roissy-en-Brie.

De plus, trop souvent, sur les cartes de situation des agents logés par NAS, les jours de repos, hebdomadaires ou supplémentaires restent inscrits comme tels, de ce fait les personnels peuvent travailler 12 jours consécutifs sans aucun repos. Un agent public ne peut être dans deux situations administratives en même temps. Les repos hebdomadaires sont un droit, les jours fériés travaillés doivent être récupérés.

Pour mémoire, le Décret 2002-9 du 4 janvier 2002 précise que la durée de travail pour un agent de la Fonction Publique Hospitalière ne peut excéder 44h00 pour une semaine, 48h00 pour une période de 7 jours. Le Conseil d'Etat dans une décision rendue le 4 avril 2018 confirme cette disposition.

► **Pour conclure : Les gardes hospitalières sont bien du travail effectif et doivent être appréciées comme tel par l'employeur. Les temps de repos réglementaires doivent être accordés aux personnels concernés. Il ne peut être accompli plus de 44h00 de travail par semaine et la durée moyenne hebdomadaire de travail doit être de 35h00 (Cf. Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002).** ■

André GUISTI  
Ingénieur ergonomiste,  
membre du collectif Ingénieurs et Techniciens de l'UFMICT.

## Elections professionnelles

Le 6 décembre prochain, les résultats aux élections professionnelles dans la fonction publique hospitalière pèseront lourd pour la situation de l'encadrement comme pour l'avenir de la Fonction publique elle-même.

Dans son discours sur son programme de réforme du secteur de la santé, le Président de la République cible directement l'encadrement comme source d'économies à faire en priorité. Les efforts qu'il demande sont énormes et pour tout dire hors de proportion.

Plus que jamais, le rôle contributif de nos professions est nié, ce qui aura pour conséquence de désorganiser un peu plus les services, plongeant les équipes déjà à bout de souffle et les usagers dans des difficultés inextricables.

Les ingénieurs et les cadres agissent en convergence avec les intérêts des collectifs de travail. Ils doivent trouver toute leur place à la CGT, y prendre la parole et des responsabilités.

Pour lutter contre l'isolement, améliorer les conditions de travail, trouver les moyens de mieux travailler, les ingénieurs doivent se faire entendre. Ces élections sont une occasion majeure de le faire à condition qu'ils soient présents sur nos listes CGT. A eux de venir ! A nous de leur faire une place.



**LE 6 DÉCEMBRE 2018,  
VOTEZ CGT !**