

**SALAIRES :** Le gel de la valeur du point d'indice\* a entraîné un recul de notre pouvoir d'achat de 11 % depuis 2010 (20 % depuis les années 2000). La CGT revendique une AUGMENTATION IMMÉDIATE de 300 € pour toutes et tous.  
\*Qui sert à calculer les salaires (point indice multiplié par la valeur du point).



**Dans leur quotidien d'encadrement, les ingénieurs hospitaliers font face à de grandes difficultés dues au manque de perspectives pour les agents de leur équipe, tant sur les rémunérations que sur les primes et évolutions de carrière.**

Alors, encore une fois, ceux qui restaient ont retroussé les manches, ont fait preuve d'initiative, d'ingéniosité, de technique et surtout de disponibilité.

**C'est bien en ces temps compliqués qu'on mesure que l'hôpital a besoin de toutes ses forces techniques logistiques scientifiques qui sont souvent oubliées en temps « normal ».**

Demain, la tempête passée, avant la prochaine, est-ce que nos directions, les ARS, le ministère vont revenir à des pratiques plus souveraines en redonnant les missions logistiques à des professionnels de santé investis d'une mission de service public ?

On peut en douter, car comme dans toutes les catégories professionnelles de nos établissements hospitaliers, une fuite des professionnels s'est engagée.

Plus encore sur la catégorie « ingénieur hospitalier » oubliée des derniers reclassements des grilles, et générant entre la FPH et les autres fonctions publiques des écarts considérables.

La dégradation des conditions de travail est à l'origine du risque de fautes professionnelles.

Les Directions organisent la disparition progressive de la promotion professionnelle et favorisent la contractualisation pour tous les corps de métiers de la filière ouvrière jusqu'à la filière technique. D'où un accroissement de la précarité, notamment pour les jeunes ingénieurs qualifiés (CDD 3 ans). La promotion interne est, de ce fait, lente et difficile.

**EMPLOI :** La CGT revendique la création de 100 000 emplois sous statut à l'hôpital, 200 000 dans les Ehpad.

**RETRAITE :** La CGT revendique la retraite à 60 ans pour toutes et tous, avec un départ anticipé à 55 ans à taux plein pour celles et ceux ayant exercé un métier pénible, insalubre ou à risques.

Nous subissons de plein fouet l'intensification des horaires de travail et la pression des exigences quotidiennes de surproductivité pour absence d'investissements ce qui fragilise l'infrastructure hospitalière publique, au moment même où les questions réglementaires et de "conformité" servent à justifier la fermeture de services et d'hôpitaux.

Les conditions de rémunération sont peu motivantes et la prime de technicité n'entre toujours pas dans le calcul de la retraite (45 % du traitement de base dont 15 % à l'appréciation du chef d'établissement !). Cette prime, censée pallier au peu de reconnaissance des qualifications des ingénieurs est de plus en plus dépendante de leur acceptation des projets stratégiques et de l'évaluation de leur mise en œuvre, renforçant ainsi la concurrence entre collègues.

Ingénieur-e hospitalier-ère



## LA CGT REVENDIQUE

- Une revalorisation des grilles salariales et des carrières (pour un niveau de qualification Bac+5 : début de carrière à 2 fois le SMIC avec un doublement sur la carrière) ;
- Une prime de technicité : part fixe à 40 % et part variable de 5 % ;
- L'intégration progressive de la prime de technicité dans le salaire de base ;
- La révision des conditions de reprise d'ancienneté lors de l'accès au grade ;
- L'ouverture de concours pour l'intégration des ingénieurs contractuels ;
- La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : à travail de valeur égale, rémunération égale ;
- Une reconnaissance de la possibilité d'exercer sa responsabilité sociale (envers les collègues, les subordonnés, les usagers) pour toute directive ou consigne contraire à l'éthique professionnelle, à la sécurité, au droit.

**Décembre 2022,  
VOTEZ POUR DES CANDIDAT·E·S CGT !**