

**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. \*On sert à calculer les salaires (votre indice multiplié par la valeur du point).



**L'accès à la catégorie A a été acté par Décret en janvier 2022, la réingénierie de formation et compétences est en cours pour accéder au système LMD\***

Le ministère mise sur la conscience et la compétence professionnelle des technicien-ne-s et sur leur sens du service public pour la recherche de rentabilité. Gagnons la reconnaissance !

Nous exerçons dans un système de soins publics en pleine mutation-accroissement. La biologie a une place essentielle pour le diagnostic clinique. Aujourd'hui, la société "numérique" impose de disposer d'un flux d'information constant. La biologie va évoluer par la production récurrente et en grande quantité de mesures biologiques.

Le numérique et la miniaturisation vont révolutionner notre domaine avec déjà des chaînes robotiques à fort rendement d'un côté, et la biologie délocalisée allant jusqu'à l'appareil portatif individuel. Cet ambitieux défi technologique et numérique est déjà relevé au quotidien par les technicien-ne-s. La démonstration de leur aptitude à acquérir les nouvelles compétences doit être validée et valorisée.

La profession a atteint un niveau suffisant de qualification pour être reconnue au niveau licence. La catégorie A est déjà acquise, mais pas le niveau de rémunération. Les perspectives en matière de gestion d'automates (maintenance, qualité) comme celles d'analyse et de traitement de données doivent ouvrir la possibilité d'accéder au niveau master.

Les GHT mettent en place des regroupements et la construction de nouvelles plateformes automatisées partout sur le territoire. Les technicien-ne-s sont confronté-e-s à des mobilités forcées, mais également à une réorganisation de leur travail (plannings,

\* Licence-Master-Doctorat

**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.

équipes, encadrements...) qui les mettent en difficulté jusque dans leur vie privée. Ces problématiques seront portées devant les instances par les représentant-e-s CGT.

**La pénibilité du travail des technicien-ne-s de laboratoire n'est pas prise en compte dans la Fonction publique hospitalière :** départ à la retraite à 62 ans malgré un travail 7 jours sur 7, 24 heures sur 24 et une exposition aux risques professionnels !

**La précarisation des emplois par l'augmentation du nombre de CDD est un moyen pour maintenir nos collègues en situation d'insécurité et d'obéissance les amenant à accepter toujours plus.**



**Technicien-ne de laboratoire**

## LES ENJEUX POUR LES PROFESSIONNEL-LE-S :

- La reconnaissance au grade licence doit garantir la rémunération à hauteur de 1,8 fois le SMIC réévalué à 2 000 € bruts avec un doublement du salaire sur la carrière pour rattraper les pertes cumulées du pouvoir d'achat, la qualification de Bac +3 et le niveau de responsabilité
- La prise en compte des années de travail dans le transfert vers la catégorie A, garantissant de pouvoir atteindre le dernier échelon en fin de carrière, actuellement inaccessible aux plus chevronnés
- Les besoins spécifiques en matière de maintenance, de gestion d'automates et de certification qualité doivent ouvrir l'accès à des formations au grade master
- La reconnaissance des nouvelles compétences (informatique, qualité, métrologie, analyse et traitement de données...) acquises doit être validée par la VAE et intégrée au nouveau référentiel
- La reconnaissance de la pénibilité par l'intégration de la catégorie active (travail 7 jours sur 7 ; 24 h sur 24 ; environnement dangereux) et une retraite anticipée à taux plein
- La mise immédiate sous statut dans la Fonction publique hospitalière
- Le renforcement des effectifs pour garantir de bonnes conditions de travail (plannings, repos, congés, charges de travail, tensions psychologiques...) et une meilleure articulation vie professionnelle/vie privée
- Limiter la mobilité qui est un danger pour la profession : augmentation des risques psychosociaux, engagement de la responsabilité professionnelle et donc du diplôme (notamment au travers de la mutualisation des moyens, des GHT...)

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