

# TEMPO – CHRONOS COMPTE EPARGNE TEMPS

LE GUIDE POUR TOUT COMPRENDRE  
LES COMPTEURS  
ASTREINTES & DEPASSEMENTS  
FIN DES POINTEUSES  
LES PIEGES A EVITER  
LE COMPTE EPARGNE TEMPS



Après une carrière riche et longue, qui a vu passer nombre d'agents et de directions, le logiciel GESTOR fait valoir ses droits à la retraite. Il est peu à peu remplacé par le jeune Chronos. Ce logiciel, plus moderne, devrait bien mieux répondre aux attentes de ses utilisateurs.

Qu'en est-il vraiment ?

Comment s'effectue la transition ? Que faut-il comprendre et quels points doivent retenir notre attention ?

Ce dossier Chronos, édité spécialement par votre syndicat CGT, a un double objectif : celui d'expliquer le fonctionnement du logiciel et également d'en mesurer l'impact sur la

gestion de votre temps de travail.

Le passage à Chronos soulève de nombreuses questions, ce n'est pas qu'un simple changement de calculatrice pour établir les paies.

Vous pourrez vous apercevoir qu'entre la loi et son application au CHU, il y a parfois quelques différences. Le logiciel intègre aussi des règles définies par l'administration qui sont le reflet du «comment» la réglementation est appliquée au CHU. La disparition des incontestables pointeuses majore ce phénomène. Désormais la «confiance» s'invite plus fortement dans la gestion du

temps de travail aux dires de la direction. Reste à savoir si elle sera bien partagée...

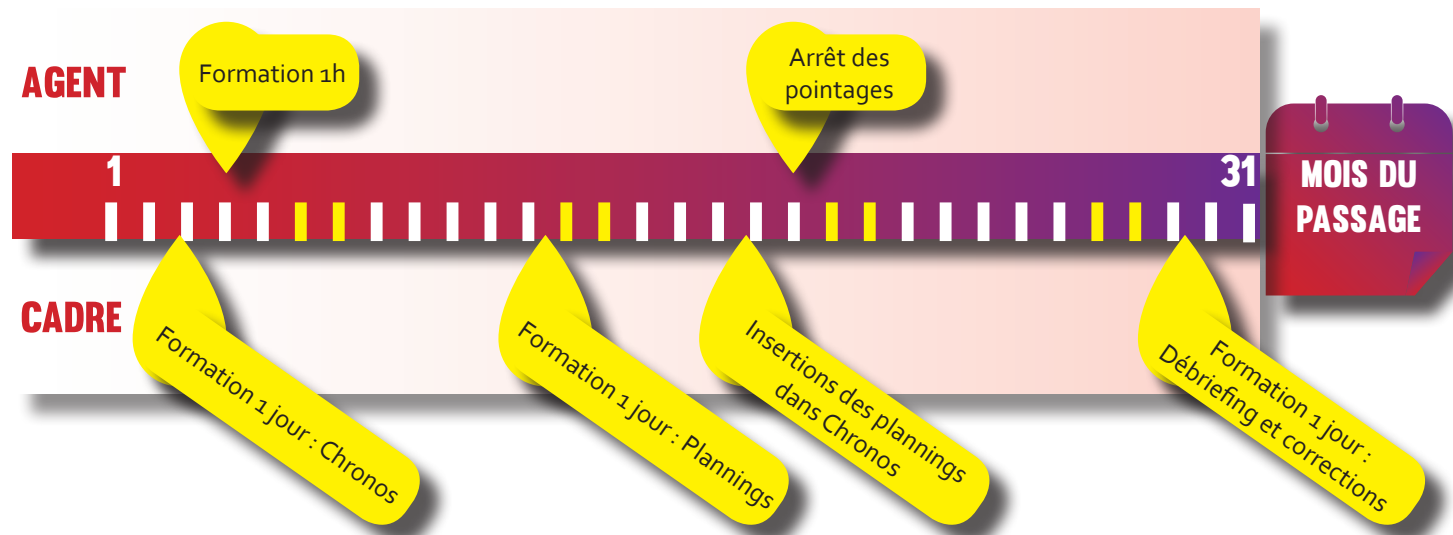
L'objectif mal dissimulé étant la liquidation de la dette sociale.

## À L'INTÉRIEUR

- ◇ **LE PASSAGE À CHRONOS P2**
- ◇ **LES PRINCIPES P3**
- ◇ **LES COMPTEURS P4-5**
- ◇ **OBLIGATION ANNUELLE DE TRAVAIL DÉPASSEMENT-ASTREINTE P6**
- ◇ **HEURES SUPP NON COMPTÉES P7**
- ◇ **LE COMPTE EPARGNE TEMPS P8-11**

# LE PASSAGE A CHRONOS

Les premiers services, dit «pilotes» ont essuyé les plâtres en 2017. Depuis mars 2018 le déploiement sur l'ensemble des sites a démarré. La transition devrait s'achever en 2018 ou éventuellement tout début 2019. Le processus de passage dure un mois et suit approximativement ce calendrier



Quelques précautions :

La veille du passage, le planning Gestor doit être correct. Durant la nuit Chronos recalcule les droits acquis et les dépose dans chaque compteur correspondant. Un résumé figé est visible dans Chronos. C'est une

photo souvenir. Au cas où, nous vous conseillons fortement de vérifier et noter l'état de vos droits avant le passage. En faisant F3 sur la pointeuse vous pouvez relever les compteur RTT n°30, Heures supp n°31 et Astreintes n°32.

**RIP GESTOR !**

## COMMENT CHRONOS FONCTIONNE ?

Le principe de fonctionnement de Chronos est un peu différent de Gestor.

Auparavant vous pouviez difficilement voir vos compteurs, mis à part le F3 de la pointeuse qui n'offrait bien souvent qu'une vision fractionnée et peu à jour de la situation.

L'appellation «chaussette» regroupait un mélange de temps à récupérer de diverses origines (RTT, astreintes, heures supplémentaires...).

**Dans Gestor la chaussette globale basculait d'année en année. C'est terminé.**

L'hôpital est tenu d'appliquer en fin d'année des règles différentes en fonction de la nature des droits que vous avez acquis. Certains sont maintenus dans leurs compteurs d'une année à l'autre (heures supplémentaires). Pour d'autres ce n'est pas permis (CA, RTT).

Cela rendait ce travail excédentaire moins visible pour la cour des comptes. Mais cette «dette» sociale ne cesse de grossir.

Il tient donc à chacun désormais de bien comprendre comment est décompté son temps de travail. Quel droit va dans quelle case ?

Tous les droits à congé (quelque

soit le motif) sont représentés par des compteurs spécifiques (cf page 4). Au fur et à mesure que des droits sont acquis, certains compteurs se garnissent. Vous pouvez alors choisir un jour sur le calendrier et le demander en congé.

C'est à ce moment dans l'interface Chronos que vous devrez sélectionner dans quel compteur vous puisez ce congé. Par exemple dans celui des congés annuels, des récupérations de temps partiels, etc.

Désormais les marges de rectification par l'encadrement sont limitées. **Au troisième jour ouvré du mois suivant c'est verrouillé.** Attention à bien anticiper, par exemple, vos hors-saison.

# UN LOGICIEL CHRONOS-PHAGE

La gestion du temps de travail par le logiciel Chronos a été présentée comme un gain de temps considérable pour les agents et les cadres en particulier par la suppression du pointage quotidien. Ce n'est pas les retours que vous nous en avez fait. Les cadres déplorent un envahissement de leurs journées par Chronos bien plus important que sous Gestor. Ils sont obligés de s'y pencher tous les jours s'il ne veulent pas se faire déborder.

Paradoxal qu'un logiciel où l'on a choisi sciemment de supprimer le pointage quotidien, demande un effort de suivi plus important pour arriver au même résultat ?!!

A la demande des équipes et des cadres, la CGT négocie

depuis plus d'un an pour que vos remarques remontent et soient prises en compte par la direction.

Ainsi la CGT a obtenu fin 2017 que **chaque agent puisse voir le planning collectif** comme à l'époque du papier. La configuration initiale du logiciel par la direction ne vous l'autorisait pas. Pratique pour programmer un changement avec ses collègues !

En parlant des changements de planning, la CGT a obtenu de la direction l'achat et la mise en place d'une fonctionnalité de **changement simplifié de jour entre agents**; mise en route début 2019 en théorie... Aujourd'hui c'est juste un calvaire.

Enfin la CGT a obtenu **qu'un agent puisse voir l'historique et le statut de toutes ses demandes de congés** (acceptées, refusées, en attente) dans son interface. Cela s'applique aussi à la validation d'astreinte et de dépassement.

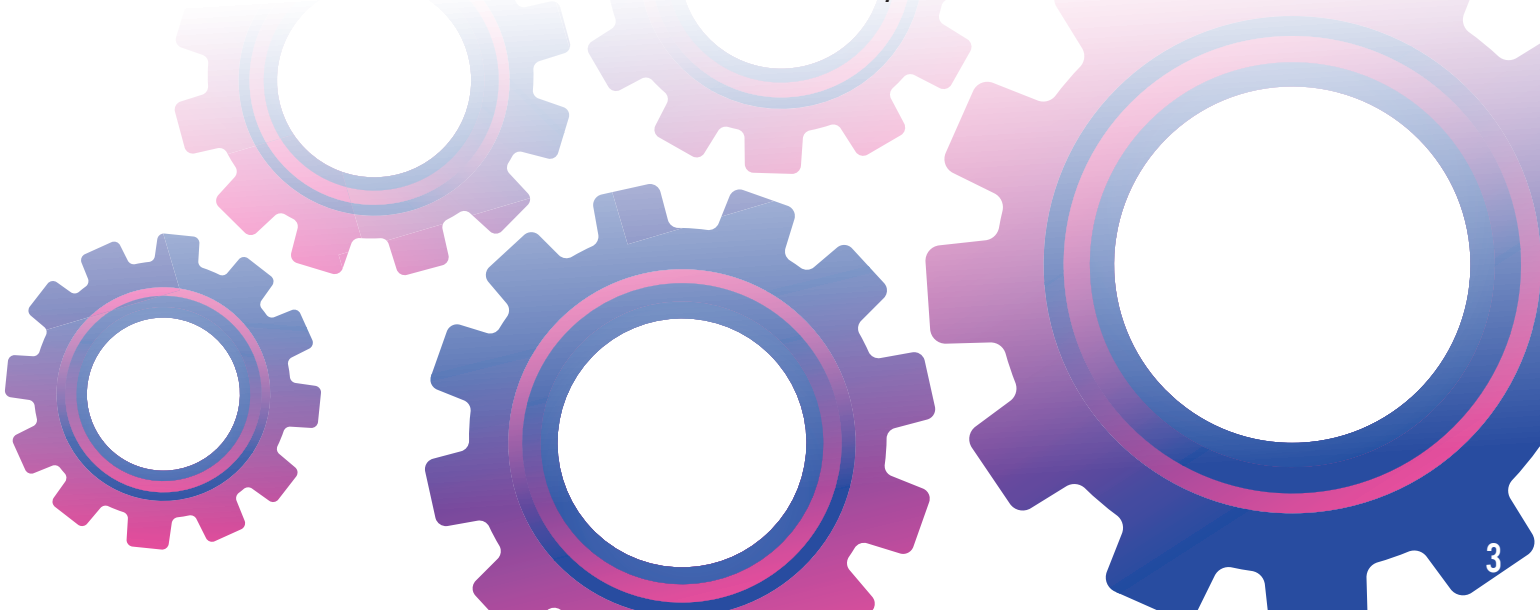
Après avoir longuement ignoré le sujet puis nié et nous avoir fait entendre que « nous n'y comprenions rien » les services de la DRH ont enfin reconnu l'existence d'un bug concernant **la disparition « comme par magie » des demandes refusées**. Malgré nos éléments de preuves il a fallu s'acharner 13 mois pour que votre parole soit considérée comme crédible et que le soi-disant « bug » soit pris en compte. Fin de cet épisode début 2019 en théorie...

## CHRONOS, CA MOULINE...

Entre l'interface, les personnels connectés et les calculs de droits, les serveurs de Chronos ne chôment pas. Pour rester relativement

fluides le jour, la plupart des compteurs sont actualisés la nuit. Les calculs les plus lourds ne sont faits que le dimanche. Attention donc, les

compteurs peuvent ne pas intégrer vos derniers ajustements et/ou demandes.



## DCA

### DROIT AUX CONGES ANNUELS

25 jour par an. Attribués en début d'année.

**Non reportables** à l'année suivante si non pris, sauf quelques exceptions liées à la maladie/maternité.

**Eligibles au CET** : Maximum 5

Dans Chronos, les congés de hors saison et de fractionnement sont automatiquement utilisés à la place d'un CA normal si c'est possible. Ceci pour éviter qu'ils ne soient perdus en fin d'année (car non éligibles au CET).

## DFRA

### DROIT AUX CONGE DE FRACTIONNEMENT

1 jour

C'est un congé spécial acquis si vous posez vos CA en «au moins» 3 périodes de 5 jours consécutifs (des repos au milieu ne perturbent pas le calcul)

**Non reportable** à l'année suivante.

**Non éligible au CET.**

## DHORS

### DROIT AUX CONGES DE HORS SAISON

Max 2 jours

Ce sont des congés spéciaux acquis si vous posez vos CA en dehors de la période 1er Mai-31 Octobre.

de 3 à 5 jour posés = 1 congé  
à partir du 6ème = 1 congé de plus.

**Non reportables** à l'année suivante.

**Non éligibles au CET.**

## DSUJ

### DROIT AUX JOURS DE SUJETION

Max 4 jours

Ce sont des congés spéciaux acquis si vous travaillez en repos variables :

Dès 70h de dimanche ou jour férié = 2 jours.

Dès 140h totales de dimanche et JF = 2 jours de plus.

**Reportables** jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

**Non éligibles au CET.**

## DCET

### DROIT AUX CONGES DE COMPTE EPARGNE TEMPS

Max 60 jours (420h)

Ce compteur représente le solde de jours maintenus sur votre CET. Ce sont donc des jours à prendre comme un congé normal

**Reportable à vie.**

(plus d'infos dans le chapitre dédié au CET)

# DE DROITS

## DRTT

### DROIT A RECUPERATION DE TEMPS DE TRAVAIL

Si vous travaillez plus de 35h en moyenne, vous bénéficiez d'un forfait RTT de 105 à 140h suivant votre cycle de travail (roulement).

La CGT a obtenu qu'elles puissent être consommées en heures. Attribuées en début d'année

**Non reportable** à l'année suivante.

**Eligible au CET.**

## DRTP

### DROIT A RECUPERATION DE TEMPS PARTIEL

A temps partiel, votre cycle de travail devrait déjà intégrer les jours de temps partiel à prendre. La cellule GTT s'est engagée à produire une trame chaque fois qu'un service le demande.

Si vous n'avez pu prendre vos jours de TP, ils apparaîtront dans ce compteur.

**Reportable** à l'année suivante.

**Non éligibles au CET.**

## DRAS

### DROIT AUX RECUPERATION ASTREINTE & PERMANENCE

C'est ici que se retrouve les heures d'astreinte validées. Elles sont retirées de ce compteur dès que vous les utilisez pour prendre un jour ou pour paiement.

**Reportables** à l'année suivante.

**Eligibles au CET.**

## DRC

### DROIT AUX REPOS COMPENSATEURS

Ce code est utilisé par l'administration pour tout dépassement d'horaire validé par l'encadrement. C'est la définition légale des heures supplémentaires qui elles, sont éligibles au CET, donc finalement payables de droit.

(Voir page 7)

**Reportables** à l'année suivante.

**NON éligibles au CET.**

## DRCV

### DROIT AUX REPOS COMPENSATEURS DE LA VACATION

Enregistre la variation de temps hebdomadaire du aux cycles irréguliers (grosse semaine, petite semaine,...) Devrait en théorie retomber à 0 à la fin du cycle

**Reportables** à l'année suivante.

**NON éligibles au CET.**

## DRHS

### DROIT A RECUPERATION HEURES SUPPLEMENTAIRES

A Montpellier, ce compteur est alimenté seulement par le dispositif Whoog.

Le compteur DRC, plus ce qui reste dans le compteur DRCV à la fin du roulement devrait s'y trouver aussi. (Voir page 7)

**Reportables** à l'année suivante.

**Eligibles au CET.**

**CES COMPTEURS CORRESPONDENT AU DETAIL DE L'ANCIENNE CHAUSSETTE (K1)**

# OBLIGATION ANNUELLE DE TRAVAIL

En plus des compteurs détaillés, Chronos intègre le concept de décompte annuel du temps de travail.

Pour rappel : tout fonctionnaire hospitalier est soumis à une obligation annuelle de travail correspondant à 35h/semaine moins 5 semaines de congés annuels et les fériés de l'année.

Soit en général :

228 jours travaillés

104 repos hebdomadaires

25 congés annuels

8 jours fériés

Ce chiffre peut varier légèrement en fonction du positionnement des jours fériés.

Les agents travaillant plus de 90% de nuit sont tenus à 32h30/semaine

Pour les alternants Jours/Nuits l'OAT est réduit en proportion.

Dans Chronos, vous n'avez pas accès à un décompte du

temps de travail restant à accomplir sous une forme « temps restant / total à faire ». A la place on obtient un indicateur prévisionnel du résultat en fin d'année.

La prévision est basée sur le total déjà travaillé + le travail qui sera effectué si la trame de l'agent est respectée jusqu'à la fin de l'année. Le résultat affiché dans l'indicateur est la comparaison entre l'OAT et ce volume de temps « final » qui sera réalisé par l'agent.

Par exemple :

En janvier, mon planning est normal. L'indicateur OAT affiche « 0 » ce qui veut dire qu'en continuant de suivre le roulement prévu j'aurai accompli mon obligation pile à la fin de l'année. C'est le cas parfait.

Imaginons qu'au mois de février, pour compenser de l'absentéisme j'ai du faire une journée de plus. Mon OAT va alors afficher un résultat prévi-

sionnel de « + 7h30 ». C'est à dire que si je ne récupère pas une journée d'ici la fin de l'année, j'en aurai logiquement fait une en trop. Cela fonctionne aussi dans l'autre sens.

C'est un peu l'équivalent de savoir si on était en positif ou négatif sous Gestor, mais en plus précis et réglementaire.

Hormis les seules heures supplémentaires, tout le temps de travail contribue à accomplir l'OAT.

Dès l'OAT atteinte, tout travail relève donc des heures supplémentaires.

**Etrangement l'accès à votre OAT n'est accordé qu'à votre encadrement...**

Impossible de vérifier soi-même où l'on en est.

**Pourquoi tenir cette indication cachée alors que le logiciel le permet ??** L'administration n'a pas répondu.

## SAISIR UNE ASTREINTE OU UN DEPASSEMENT HORAIRE

Sans pointage, l'administration ne peut pas savoir si un agent a dû dépasser son horaire habituel ou s'il a été sollicité en astreinte. Toutefois, elle a défini un délai maximum de 72h pour que l'agent saisisse ses horaires dans le logiciel.

**La CGT a obtenu pour chaque agent, la possibilité de saisir ce temps avant même de quitter son poste.**

Exemple : je dois normalement terminer à 21h, et il est 21h15 quand je termine de répondre à une nécessité du service. Je peux me connecter sur le logiciel et saisir un dépassement de 20 minutes (même s'il n'est pas encore 21h20). Je peux ensuite partir me changer au vestiaire.

Cela m'évite d'avoir à trouver un ordinateur libre en dehors de mon service après m'être

rehabillé en civil. Idem si ce jour de travail était suivi d'une récupération supérieure à 72h (long week-end, congés, ...).

Aucun agent n'est tenu de posséder un ordinateur ou un smartphone avec connexion internet pour gérer son temps de travail. De plus la saisie à la volée de ces événements garantit un traitement rapide par les services de paie et limite le risque d'oubli.

# LA CGT DONNE UN CARTON ROUGE

“ La Loi, c'est moi !! ”

Cette réplique de haut niveau, du film Judge Dredd, incarné en 1995 par l'acteur américain Sylvester Stalone, aurait pu être écrite au CHU de Montpellier.

L'administration ne reconnaît pas, en dehors de Whoog, le temps de travail supplémentaire comme étant des heures supplémentaires.

Du coup, ce temps ne peut pas être versé dans le compte épargne temps (CET). **LES AGENTS SONT DONC PRIVÉS DE LA POSSIBILITÉ DE FAIRE PAYER CES HEURES PAR L'INTERMÉDIAIRE DU CET**, de prolonger un congé maternité ou encore de partir plus tôt en retraite. La définition est pourtant claire :

*Article 15 : Lorsque les besoins du service l'exigent, les agents peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail...*

*Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002*

Un autre décret précise bien que c'est à la demande de l'encadrement.

**DEPASSEMENT HORAIRE = HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

*Article 6 : La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours.*

*Article 9 : Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail; le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier. Il ne peut être accompli par un agent plus de 44 heures par semaine.*

*Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002*

Quand mon planning comprend par exemple 4 jours de 12h dans la même semaine soit 48h, il faut y lire 44h + 4h supp. Cela arrive 2 fois dans la nouvelle trame 12h du CHU sur 5 semaines (75h par an)

**PLUS DE 44H/SEMAINE = HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

*Article 9 : Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle. Les repos compensateurs doivent être pris dans le cadre du cycle de travail.*

*Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002*

Si je fais un jour en plus sur mon cycle et que je ne le récupère pas avant la fin du cycle, ce jour doit quitter le compteur DRCV pour aller dans le compteur «Heures Supplémentaires».

**JOUR EN PLUS = HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Les campagnes de paiement des chaussettes, au tarif CET, «gracieusement» consenties par l'administration, toutes les quelques années, ne sont finalement que ce à quoi la majorité des **AGENTS A DROIT TOUS LES ANS AVEC LE CET.**

Ne pas reconnaître ce temps supplémentaire pour ce qu'il est, c'est s'affranchir de toutes les règles concernant les heures supp. Elles sont l'outil que la loi donne à la direction pour absorber l'imprévu. Contrairement au privé, un agent public n'a en général pas le droit de les refuser. En contrepartie, elles sont sévèrement encadrées pour éviter les dérives. (ah bon !!!) Des plafonds mensuels et annuels (entre 15 et 50 h / mois, 180-220h / an au max suivant les métiers et les cycles) sont à respecter.

La nécessité de service n'autorise pas à dépasser ces plafonds sauf dans un cas : sur un décret ministériel direct (épidémie, catastrophe,...).

En lieux des heures supp, Chronos met ce temps dans les RC, et donc le décompte de l'OAT.

**MAIS LE TOTAL MENSUEL ET ANNUEL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES N'EST, COMME L'OAT, PAS VISIBLE.**

L'OAT sera donc remplie bien avant le 31 décembre. **SI L'OAT ET LES PLAFONDS D'HEURES SUPP SONT ATTEINTS, L'AGENT N'A PAS À REVENIR À L'HÔPITAL AVANT LE PREMIER JANVIER SUIVANT.**

**CE N'EST PAS UNE CRISE, C'EST UN SYSTÈME ! PENSEZ-Y LA PROCHAINE FOIS QU'ON VOUS DEMANDE UN «EFFORT» POUR LES COLLÈGUES OU LES MALADES.**

# LE COMPTE EPARGNE

**QUAND ?**  
**AU 31 DECEMBRE,**

**JUSQU'AU 31 JANVIER,**

**Tous les compteurs non reportables sont gelés.**

Les autres compteurs sont reportés normalement. Ceux qui ne le sont pas (CA, RTT, ...) sont mis en attente et vous redémarrez l'année avec des compteurs tout neufs de RTT et CA.

Si vous finissez l'année avec, par exemple, 4 CA non pris, vous redémarrez l'année avec un compteur plein de 25 CA comme tout le monde et vos 4 CA de l'année passée sont mis de côté pour être versés dans votre CET.

**Vous recevrez une lettre personnalisée.**

L'hôpital est tenu de vous informer du détail exact du temps de travail éligible au CET :

Les CA non pris (max 5 jours)

Les RTT

Les heures supplémentaires non récupérées et non indemnisées

Cela constitue le **NOMBRE TOTAL DE JOURS ELIGIBLES** au CET.

La lettre doit aussi vous informer de l'état du CET au 31 décembre s'il existe déjà.

## CONVERSION JOURS/HEURES

Dans la loi, l'unité de mesure du temps est le «jour» pour le CET. C'est en quelque sorte la «monnaie» du compte. Le seul moment où l'on aborde le comptage en heures intervient normalement lors de l'alimentation du compte à partir des heures de RTT et heures supplémentaires à convertir en jours. Au CHU on compte en heure :

**Alimentation & Congé: 1 jour = 7h x quotité** de temps de travail (100%, 80%,...)

Exemple à 80% : 1 jour = 5h36,  
50% : 1 jour = 3h30

**Paiement : 1 jour = 7h**

Le socle est pour tout le monde à 140h (20 x 7h)

Le plafond total est pour tous le monde à 360h (60 x 7h)  
Le plafond annuel est pour tous le monde à 70h (10 x 7h)

Cela signifie qu'un agent à temps partiel mettra plus de temps à remplir son CET, déclenchera le seuil au-delà duquel il accède au droit d'option plus tard. En contrepartie, s'il prend ses jours sous forme de congé, il dispose en réserve de plus de jour.

A mi-temps, 360h = 120 jours de 3h30 à prendre.

**JUSQU'AU 31 MARS,**

## **Vous devez faire votre choix d'option :**

Une fois informé, vous pouvez choisir la quantité totale de temps à verser sur le compte.

Si le temps gelé (CA et RTT) n'est pas mis au CET, il est perdu.

Vous devez ensuite choisir sous quelle forme vous allez l'utiliser ou le maintenir. C'est le «droit d'option».

Ce choix, détaillé en page suivante, est irrévocable.

Vous recevrez en même temps avant fin janvier, la lettre d'information et le formulaire de réponse.

## Références réglementaires :

Décret n°2002-788 du 3 mai 2002 relatif au CET dans la fonction publique hospitalière.

Arrêté du 6 octobre 2012 précisant les plafonds et tarif d'indemnisation du CET.

Circulaire du 5 février 2013 précisant les modalités d'utilisation et de gestion du CET.

Elle comporte d'ailleurs un modèle de lettre d'information plus un formulaire type d'un accès globalement plus simple que les documents du CHU Montpellier

## UN CET POUR QUI ?

### ◇ **CONTRACTUEL DE MOINS D'UN AN :**

Il n'est pas possible d'ouvrir un CET.

**Attention !** Utilisez tous vos RTT ou CA sinon ils seront perdus.

### ◇ **CONTRACTUEL DE PLUS D'UN AN :**

Le CET peut être ouvert et utilisé par tout agent contractuel de plus d'un an. Il est conservé à vie et suit l'agent d'un établissement à l'autre.

### ◇ **STAGIAIRE :**

Il n'est pas possible d'ouvrir un CET.

S'il existe déjà, il est juste gelé le temps du stage.

Impossible de le remplir ou de s'en servir.

**Attention !** Utilisez tous vos RTT ou CA pendant votre temps de stage sinon ils seront perdus en fin d'année.

### ◇ **TITULAIRE :**

Le CET peut être ouvert et utilisé par tout agent titulaire. Il est conservé à vie et suit l'agent d'un établissement à l'autre.

## A SAVOIR

Plus besoin d'aller ouvrir manuellement un compte au BLG en fin d'année.

Il vous suffira d'attendre la lettre de janvier l'année suivante.

Il n'y a pas de minimum requis à l'ouverture.

Le CHU peine toutefois à tenir le délai légal d'envoi de la lettre d'information. Celle de janvier 2018 est arrivée fin avril... Celles des années précédentes n'ont jamais été envoyées.

Par ailleurs le formulaire de réponse 2018 est franchement obscur.

# LE COMPTE EPARGNE

## COMMENT REMPLIR LE CET ?

1

### LE SOCLE DES 20 JOURS

CONGES

Congés : limite de dépôt de 10 jours par an au delà du socle et plafond de 60 jours au total.

2

### LES 10 JOURS SUIVANTS

OPTION

CONGES

3

### LE RESTE

La première année : max = 30 jours (20+10).

Le total des jours de congé maintenus constitue le compteur CET pérenne sur chronos.

Vous pouvez les consommer comme des congés annuels normaux sauf que vous choisissez de les prélever sur le compteur CET.

Il n'y a pas de délai minimum pour les poser.

Vous pouvez les demander du jour au lendemain. L'encadrement peut vous les refuser comme tout les autres droits, sauf si vous les utilisez pour prolonger un congé maternité, paternité, adoption ou solidarité familiale.

En cas de refus vous pouvez faire un recours auprès de votre Commission Administrative Paritaire.

#### A SAVOIR

\* Attention ! si vous ne choisissez pas d'option, le CHU retiendra l'option par défaut.

Même si vous ne rajoutez pas de jour(s) au CET **cette année**, mais qu'il y en a déjà plus de 20 des années précédente, il faut faire un choix sinon tout ce qui dépasse du socle sera converti par le CHU.

Le CHU s'est engagé à remplacer tout agent qui prendrait au moins 20 jours de CET consécutifs.

# TEMPS

Les 20 premiers jours constituent le «socle». Ils ne peuvent être utilisés que sous forme de congés. Une fois le socle atteint, par des jours que vous versez cette année ou déjà provisionnés les années précédentes, vous pouvez exercer votre droit d'option

(lignes 2 puis 3 de ce tableau).

C'est à dire que vous choisissez sous quelle forme utiliser tout ce qui dépasse du socle parmi les trois options. Vous pouvez mélanger ces options dans les proportions que vous souhaitez.

OPTION

## INDEMNISATION

Contractuels : Option retenue par défaut \*

OPTION

## POINTS RAFP

Fonctionnaires : Option retenue par défaut \*

OPTION

## INDEMNISATION

Contractuels : Option retenue par défaut \*

OPTION

## POINTS RAFP

Fonctionnaires : Option retenue par défaut \*

Les jours indemnisés sont payés aux tarifs suivants :

Catégorie A : 125€ brut / jour (113.09€ net)

Catégorie B : 80€ brut / jour (78.60€ net)

Catégorie C : 65 € brut / jour (58.81€ net)

C'est scandaleusement bas :

Pour les agents de catégorie C, le tarif de ces heures supplémentaires est même inférieur au SMIC.

La CGT lutte pour une renégociation de ces tarifs.

La conversion en points de retraite additionnelle de la fonction publique se fait aux taux suivants :

Catégorie A : 93 points / jour

Catégorie B : 60 points / jour

Catégorie C : 49 points / jour

L'apport en points pour la retraite complémentaire est juste dérisoire. Ce n'est pas pour rien que c'est l'option par défaut.

# RETROUVE TON SYNDICAT



**PAR TELEPHONE**  
au 3 96 54 - 3 71 64



**PAR MAIL**  
syndicat-cgt@chu-montpellier.fr

**MAIS AUSSI**



**SUR INTERNET**  
cgtchumontpellier.reference-syndicale.fr

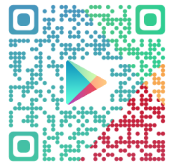
**DANS TA MAIN**



**SUR L'APPLI ma CGT**  
CGT CHU MONTPELLIER sur le PlayStore  
Android dès aujourd'hui, et bientôt sur iOS



**ET TOUTES LES NOUVEAUTÉS  
DÈS LEURS SORTIES,  
SUR LES RESEAUX SOCIAUX**



**CGT CHU  
MONTPELLIER**



*"Elections professionnelles  
Fonction Publique Hospitalière"  
Le 6 décembre 2018,  
je vote CGT !*

La CGT promeut un hôpital différent, moderne et participatif.  
Un hôpital où chaque femme et homme qui y soignent a une vraie place, au delà d'une case sur un planning.  
Un hôpital où chaque agent peut soigner dignement et travailler correctement avec le respect, la reconnaissance et les moyens qu'il mérite. Cela passe par l'accès à l'intégralité des données personnelles qui le concernent, une gestion du temps de travail respectueuse des lois et droits de chacun.  
Car rappelons le, ceux qui font l'hôpital d'aujourd'hui et de demain, ce sont les agents qui y servent.

**POUR QUE MA VOIX COMPTE, LES 4, 5 ET 6 DÉCEMBRE, JE VOTE CGT !**