Info

Décembre 2025

Sommaire :

Page 2 : Planning en 12h / Moins d'agents et plus de risque / Langile guttiago eta arrisku gehiago

Page 3 : Indemnité de résidence / Etxebizitzaren indemnitatea

Page 4 : Grille des salaires / Soldatak

Introduction

Le 15 décembre 2025 , nous avons été reçu par les députés Colette Capdevielle, et Peio Dufau afin de faire un point sur la situation de l'hôpital.

Vous trouverez ici dessous les points que nous avons abordés avec eux.

Le gouvernement cherche à faire des économies. Le désengagement de l'état va se faire sur le dos des travailleurs et travailleuses mais aussi des patient·es qui en paieront les conséquences par une moins bonne prise en charge des soins.

Ces derniers mois, la direction Générale de l'hôpital nous a présenté un plan de retour à l'équilibre sur 10 ans et a dénoncé l'accord local existant.

C'est l'ensemble des services, qui verront s'envoler petit à petit leurs droits sociaux. Le Gel des stagiairisations, la remise en question des temps d'habillages et déshabillage, des temps de transmissions, d'astreintes, la suppression de nombreux jours de RTT..., ont poussés de nombreux travailleur·ses à se mettre en grève.

Depuis, un nouvel accord local a été signé par une majorité syndicale mais pour LAB, le compte n'y est pas et nous regrettons de ne pas avoir été plus associé à ce mouvement !

Sarhitza :

2025ko abenduaren 15ean, Colette Capdevielle eta Peio Dufau diputatuak gurekin bildu ziren ospitalean dagoen egoerari buruz hitz egiteko.

Hemen behean aurkituko dituzue haiekin aipatu ditugun puntu batzuk.

Frantziako gobernuak diru aurrezkiak bilatzen ditu, eta horretarako, funtzio publikoko atal guztiek pagatuko dituzte ondorioak.
Estatuaren desengaiamendua langileek pairatuko dute, baita paziente guztiek biziko dutena, arreta eta arta kaxkarragoak izango baitira.

Azken hilabeteetan ospitaleko zuzendaritzak 10 urtetako oreka plan bat aurkeztu zigun eta tokiko akordioa salatu zuen.

Zerbitzu guztiak izango dira euren eskubide sozialak pixkanaka desagertzen ikusten dituztenak. Janztzeko denborak, transmisio denborak, egonaldiko ordutegiak, eta RTT ezabatzea... Horregatik langile asko greban jarri ziren.

Geroztik, akordio lokal berri bat izenpetu du sindikatu gehiengo batek, baina LABentzat, oraindik ez dago kontua orekatuta.eta pena da LAB gehiago integratuaez izaitea borroka hortan.

Pour entrer en contact avec nous / Gurekin harremanetan sartzeko:

Mika De La Iglesia +33 6 89 85 48 25
chcb-lab@ch-cotebasque.fr

LAB
EUSKAL SINDIKALISMO ERALDATZAILEA

Planning en 12h. Moins d'agent·es et plus de risques :

Un sujet qui divise, mais, pour faire des économies sur la masse salariale, la direction, impose de plus en plus les plannings en 12h qui aura pour conséquence la diminution des équipes et des embauches. Aujourd'hui déjà, les agent·es de certains services de soins se voient refuser la prise ou la pose de certains jours de repos ou RTT en cas d'arrêt de leurs collègues. Nous sommes souvent rappelé·es et travaillons déjà pour pallier le manque de moyens humains. Alors, on peut comprendre, que les plannings en 12h sur le papier peuvent être attirant pour certain·es d'entre nous, mais nous ne pouvons pas faire comme si nous ne connaissions pas les conséquences. La diminution des effectifs qu'apportera les plannings en 12h ne fera qu'augmenter le non-remplacement de nos collègues absent·es et le coté attractif du papier s'envolera en même temps que nos conditions de travail, nos temps de transmissions, de repos ou de RTT. Nous continuerons d'être mobilisé·es pour pallier le manque de personnel et la fatigue en sera encore plus grande. Les effets du travail en 12h sont très inquiétants à moyen long terme et nous vous invitons à lire ses conséquences dans cette enquête de l'INRS : https://www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques/effets-sur-la-sante-et-accidents.html.

Pour LAB, d'autres alternatives existent aux 12h.

Tout d'abord, la direction doit mettre un terme au travail en flux tendu et garantir l'embauche de personnel pour pallier l'ensemble des absences. Cela diminuera de nombreux effets négatifs, et notamment la fatigue des agent·es, une meilleure prise en charge des soins pour les patients, moins d'erreurs et moins d'accidents de travail.

La direction pourrait proposer des solutions plus consensuelles avec par exemple, des plannings en 9h ou en 10h quand cela est possible, ou encore des plannings sur 4 jours pour essayer de gagner sur le temps de trajet domicile travail.

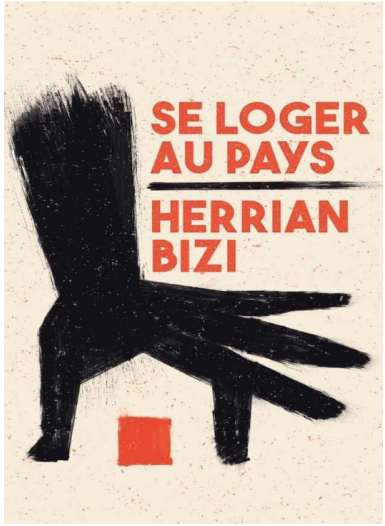
Enfin, pour pouvoir concilier vie privée et vie professionnelle et de répondre à tout le travail non contractuel (Zaintza / the Care) majoritairement supporté par les femmes, nous devons construire le rapport de force indispensable pour négocier les 30h hebdomadaires payées 35h et faire passer nos vies avant les intérêts du capital.

12 orduko plangintza. Langile gutxiago eta arrisku gehiago :

Gai bat zatitzen duena, baina, ekonomiak egiteko, zuzendaritzak 12 orduko plangintzak gero eta gehiago ezartzen ditu. Horrek langileen kopurua eta kontratazioak murrizteko ondorioa izango du. Gaur egun, jadanik zenbait zerbitzuetan, langileek ezin dute hartu edo egin atseden egun edo RTT egunak, lankideek eten egin dutenean. Askotan deitzen digute eta jada lan egiten dugu giza baliabideen falta konpontzeko. Beraz, ulertzen dugu, paperean 12 orduko plangintzak erakargarria izan daitekeela batzuentzat, baina ezin dugu egin ondorioak ezagutzen ez baditugun bezala. 12 orduko plangintza ezartzeak langile kopurua murriztuko du, eta horrek gure lankideen ordezkapenaren gabezia handituko du. Paperean erakargarri dirudien zerbait, aldi berean gure lan-baldintzak, transmisio-orrialdiak, atseden edo RTT denbora murriztuko dituen bezala desagertuko da. Langile gutxiago izango gara, eta nekea areagotuko da. Lanaren eraginak 12 orduko txandak egonkorren ikuspegitik oso kezkagarriak dira eta gure gomendioa da INRS-en ikerketa honetan ikus daitezkeen ondorioak irakurtzea: https://www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques/effets-sur-la-sante-et-accidents.html

LABentzat, beste alternatibak daude 12 orduko plangintzei

Lehenik eta behin, falta den langile guztien ordezkapena bermatzeko, langileak kontratatzeko konpromisoa hartu behar du zuzendaritzak, Horrek hainbat efektu negatibo gutxituko lituzke, eta, bereziki, langileen nekea, pazienteen arreta hobetuko litzateke, akats gutxiago egongo lirateke, eta lan-istripu gutxiago izango lirateke. Zuzendaritzak soluzio adostuagoak proposa ditzake, esaterako, 9 ordutegiekin edo 10 orduko txandak ezarriz, horretarako aukera dagoenean, edo 4 eguneko lan asteak proposatuz, etxeko eta laneko bidaietarako denbora murrizteko. Azkenik, lana eta bizitza pertsonala uztartzeko eta lan-kontratuaren kanpoan dagoen (Zaintza / Care) lan guztia, gehienbat emakumeek jasaten dutena, onartu behar dugu, eta borroka sendo bat eraiki behar dugu astean 30 orduko lanaldia ordainduta 35 orduko soldata lortzeko eta gure bizitzak kapitalaren interesen aurretik jartzeko.



Indemnité de résidence : et pourquoi pas nous ?

Compte tenu du coût exorbitant des loyers, nos salaires ne nous permettent plus de nous loger dignement.

LAB a entamé un travail auprès des agent·es de l'hôpital sur le taux d'effort et les premiers chiffres concernant l'hôpital parlent d'eux-mêmes.

Le taux d'effort est la part du coût du logement charges comprises dans le budget du foyer. Il ne devrait pas dépasser 30% du budget. Au-delà, il est impossible de faire face aux autres charges. Bref, tu n'as pas assez de revenus pour vivre convenablement.

Nous avons donc également profité de la rencontre avec les député·es pour aborder cette question. L'indemnité est censé tenir compte des variations du coût de la vie selon la commune d'affectation. Pour les agent·es du Pays Basque son montant est égal à 0% du traitement indiciaire. Cette indemnité concerne tous les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique mais se base sur des textes qui n'ont pas évolués depuis 2001. Compte tenu de la situation immobilière et du coup du logement en Pays Basque, nous devrions toutes et tous avoir droit à cette indemnité de résidence comme cela existe ailleurs.

Nous avons demandé aux députés d'entamer avec nous un travail pour faire évoluer ces textes.

Si toi aussi tu veux calculer ton taux d'effort, tu peux le faire en flashant le QRcode suivant.

Etxebizitzaren indemnitatea: eta zergatik ez gu?

Etxebizitzaren arazoa Euskal Herriko langile guztiei eragiten die.

Alokairuen prezio altuegiak kontuan hartuta, gure soldatek ez digute duintasunez bizitzeko aukera ematen.

LAB-ek ospitalean, ahalegin tasaren inguruko lan bat egin du eta lehenengo datuak egiaztatu ditugu, eta ospitaleko datuek argi uzten dute egoera.

Ahalegin tasa zure etxebizitza gastuak eta zure etxeko errentak arteko proportzioa da. Zure etxebizitzaren kostua, kargak barne, %30 baino gehiago ez da izan behar. Hortik goiti, beste gastu guztiak onartzea zaila izango da. Laburbilduz, ez duzu nahikoa irabazten bizitza duin bat izateko.

Horregatik, diputatuekin egindako bileraren harira, etxebizitzaren indemnitatea gaia ere jorratu dugu. Etxebizitzaren indemnitatea egokitua izan beharko luke. bainan indemnitatea %0 da Euskal Herriko langileentzat. Hau administrazio publikoetako funtzionario guztiei dago zuzenduta, baina 2001. urtetik ez da lege-testurik eguneratua izan. 25 urte pasa dira eta etxebizitza egoeraren eta Euskal Herriko alokairuaren prezioen aldaketak ikusita, guztiok izan behar genuke etxebizitzaren indemnitatea hori, beste leku batzuetan bezala.

Etxebizitzaren indemnitatearen testuak eguneratzeko diputatuak lana hastera gonbidatu ditugu.

Zuk ere zure ahalegin tasa kalkulatu nahi baduzu, egin dezakezu QR kode hau eskaneatuz.

Grille des salaires

Afin de faire face à la pénurie de personnel et notamment pour les salaires les plus bas, les réformes (2019–2021, PPCR + Ségur) avaient pour objectif de rendre les carrières de la FPH plus attractives. Ces revalorisations étaient importantes et primordiales et c'est bien par là qu'il fallait commencer mais pour certain·es des plus anciennes, la pilule est difficile à avaler aujourd'hui ! Juste avant les réformes sur les grilles de salaires, plusieur·es d'entre nous se sont vu proposer de passer de la classe « normale » à la classe « supérieure ». A première vue, une proposition alléchante que beaucoup d'entre nous ont évidemment acceptée, mais ce que nous ne savions pas, c'est que des négociations étaient déjà en cours et que seulement la grille de la classe normale allait être renégociée. En acceptant donc ce qui ressemblait à un petit « coup de pouce », de nombreux·ses agent·es se sont pris un « coup de pied au cul ». Par ce mécanisme, l'administration prive de nombreux·ses agent·es de la revalorisation et leurs fait perdre plusieurs centaines d'euros chaque mois.

Aujourd'hui, et seulement quelques années après les réformes, certain·es des plus ancien·nes se trouvent bloqué·es dans la grille de salaire dite de classe supérieure, et sont moins payé·es que certain·es autres plus jeunes, et qui sont eux dans la grille dite de classe normale pour le même travail.

Si la nécessité de rendre le métier attractif pour les plus jeunes d'entre nous est important, cela ne peut se faire au détriment des plus anciennes sans la prise en compte de leurs expériences.

Soldatak

Langile faltari aurre egiteko eta batez ere soldata apalenak hobetzeko, erreformek (2019-2021, PPCR + Ségur) FPH-ko karrerak erakargarriagoak bihurtzea zuten helburu. Hobekuntza horiek oso garrantzitsuak eta funtsezkoak izan ziren, eta horrekin hasi behar zen, baina zenbait langile zaharrenentzat, gaur egun zaila da ondorioak onartzea!

Soldaten erreformak egin aurretik, gutariko batzuek "normala" klasea "gorena" klasean pasatzeko aukera izan zuten. Proposamena erakargarria izan zen, eta askok onartu zuten, baina ez genuen jakin, negoziazioak jada martxan zeudela eta soilik "normala" klasekoak berriz negoziatuko zela. Horrela, "eskua luzatzea" zirudienarekin, langile askok "ukabilka" jaso zuten. Mekanismo horren bidez, administrazioak langile askori soldata-igoerarik gabe utzi eta hainbat diru galdu zituzten hilabetean.

Gaur egun, eta erreformak egin eta urte gutxira, langile zaharren batzuk "gorena" klaseko soldatan blokeatuta daude, eta zenbait gazte baino gutxiago kobratzen dute, eta hauek, lan berdina egin arren.

Gazteentzat lanpostua erakargarriagoa bihurtzea beharrezkoa bada, hori ezin da izan adinekoen kaltetan, haien esperientzia kontuan hartu gabe.

Seul·e, on va plus vite, mais ensemble on va plus loin !

Depuis des mois, vous êtes de plus en plus nombreux·ses à nous interpeller pour trouver des solutions aux différents changement imposés suite au plan de retour à l'équilibre de la direction mais divisé·es, nous n'y arriverons pas. La direction de l'hôpital sait très bien que certains services ont la possibilité de créer un rapport de force nécessaire pour gagner et que d'autres non. C'est pourquoi, il est urgent de nous rassembler et de nous organiser collectivement au-delà de nos différences syndicales et au-delà de nos services. Nous ne devons pas rester isolé·es dans nos différents services.

Tout·e seul·e, on va plus vite, mais ensemble on va plus loin, alors, rejoints nous...

LAB
EUSKAL SINDIKALISMO ERALDATZAILEA

Pour entrer en contact avec nous / Gurekin harremanetan sartzeko:

Mika De La Iglesia +33 6 89 85 48 25
chcb-lab@ch-cotebasque.fr