CHU
Dijon Bourgogne

DES PROFESSIONNELS AU SERVICE DE LA RECHERCHE, DE L'INGÉNIERIE, DE L'INFORMATIQUE, DU JURIDIQUE ET DES AGENTS ADMINISTRATIFS

Scientifiques Hospitaliers

CFE CGC

EXPERTISE
RECHERCHE
HÔPITAL
CARRIÈRES
TOUS ENSEMBLE

Édité le 13 octobre 2026

2022 - 2026 :

DES ENGAGEMENTS AUX RÉSULTATS

Carrières • Rémunérations • Diplômes • Expertise • Tous statuts



CONTRACTUELS : 4 ANS DE NÉGOCIATION POUR DES CARRIÈRES MIEUX RECONNUES

- Application des grilles de la FPH aux CDI dans les LDG
- Avancement d'échelon au rythme des titulaires
- Pour les métiers de la recherche : possibilité d'une seconde grille d'évolution de carrière
- Prise en compte des chevrons pour les grades à haute expertise

DIPLÔMES, EXPERTISE, RESPONSABILITÉS

- Mieux faire reconnaitre les qualifications et les compétences
- Défendre les métiers à haute expertise
- Favoriser une meilleure adéquation entre poste, grade et rémunération
- Réduire les inégalités de recrutement, salariales et de progression de carrière à poste et ancienneté comparables

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

VOTEZ !
3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

VOTONS POUR AGIR ENSEMBLE
pour le service public hospitalier !



RECHERCHE : DES AVANCÉES OBTENUES PAR LE SNSH

Depuis janvier 2025 et la remise de notre rapport intitulé « **Conditions de travail, de rémunération et risques psychosociaux des agents de la recherche du CHU Dijon Bourgogne** », **le SNSH n'a jamais cessé d'agir.**

Ainsi, en concertation avec la DRH, **nous avons porté et obtenu** une annexe spécifiquement consacrée aux professionnels de la recherche dans les lignes directrices de gestion (LDG) du CHU Dijon Bourgogne.

DES PARCOURS CDD/CDI SÉCURISÉS

TEC, ARC, data managers, coordinateurs et ingénieurs d'études : passage en **CDI envisagé après 2 ans***, contre 6 ans auparavant.
Profils rares et ingénieurs de recherche : CDI possible dès l'embauche.

DES GRILLES DE RÉMUNÉRATION STRUCTURÉES

Chaque famille de métiers est rattachée à une **grille de la FPH**, avec une grille d'entrée et une grille d'avancement.
ARC titulaires d'un diplôme bac+5 : accès à la grille Ingénieur.

UNE RECONNAISSANCE DES MÉTIERS FORMALISÉE

Un cadrage RH propre aux métiers de la recherche, avec chaque poste rattaché au répertoire des métiers de la FPH.
Annexe 4 des LDG 2026-2030.

NOUS RESTERONS VIGILANTS SUR :

1. La nouvelle gouvernance, la mise en œuvre d'une réelle politique de communication avec les équipes, et un dialogue social plus transparent
2. La prévention des RPS et l'amélioration du management supérieur

** Délai estimatif selon l'évaluation et les perspectives de financement ou de réaffectation sur un poste équivalent.*

VOTEZ POUR LA LISTE COMMUNE « ACTEURS SANTÉ - SNSH - CFE-CGC »

FPH : Fonction Publique Hospitalière | LDG : Lignes Directrices de Gestion
RPS : Risques Psycho-Sociaux

CHU
Dijon Bourgogne

DES PROFESSIONNELS AU SERVICE DE LA RECHERCHE, DE L'INGÉNIERIE, DE L'INFORMATIQUE, DU JURIDIQUE ET DES AGENTS ADMINISTRATIFS

Scientifiques Hospitaliers

CFE CGC

Syndicat National des Scientifiques Hospitaliers

EXPERTISE
RECHERCHE
HÔPITAL
CARRIÈRES
TOUS ENSEMBLE

2022 - 2026 :

DES ENGAGEMENTS AUX RÉSULTATS

Carrières • Rémunérations • Diplômes • Expertise • Tous statuts



AGIR LOCALEMENT AU CHU DIJON BOURGOGNE

- Reconnaissance réelle des diplômes, des qualifications et de l'expertise
- Défense des agents administratifs, de l'ingénierie, de l'informatique, du juridique et de la recherche
- Faire perdurer le passage en catégorie B des agents experts de catégorie C
- Faciliter la stagiairisation des contractuels qui le souhaitent, avec une vigilance accrue sur les ouvertures de concours
- En période de restriction budgétaire, vigilance sur les possibilités d'évolution de grade des agents contractuels

AU NIVEAU NATIONAL : NOS REVENDICATIONS

- Passage des TSH en catégorie A
- Revalorisation de l'IFTS pour la catégorie B, notamment pour les ACH
- Augmentation des ratios promus / promouvables
- Prise en compte de l'intégralité des années de service contractuel lors d'une titularisation

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU CHU DE DIJON : LE SNSH VOTE FAVORABLEMENT, MAIS RESTE VIGILANT

Le 8 octobre 2026, le CSE du CHU de Dijon s'est prononcé sur la charte de bon usage de l'intelligence artificielle générative. **Le SNSH CFE-CGC a voté favorablement**, afin d'encadrer les usages, de protéger les données et de sécuriser les pratiques professionnelles, tout en formulant plusieurs réserves importantes.

Le SNSH a notamment attiré l'attention sur plusieurs points :

- **La responsabilité des agents :** les règles ne doivent pas faire peser l'essentiel de la responsabilité sur les personnels, alors que l'employeur doit assumer ses obligations d'encadrement, de formation et de mise à disposition d'outils sécurisés.
- **Les moyens disponibles :** les outils institutionnels autorisés et les référents IA doivent être clairement identifiés avant que les règles deviennent pleinement opposables.
- **La formation :** chaque professionnel doit bénéficier d'un accompagnement adapté, sur son temps de travail, avec un cadre clair sur les moyens et les publics prioritaires.
- **La confidentialité et la surveillance :** les données de connexion ne doivent pas devenir un outil de contrôle individuel ou disciplinaire des personnels.
- **L'évolution des métiers et l'impact RH :** l'introduction de l'IA doit s'accompagner d'un véritable dialogue social sur les compétences, les conditions de travail, la charge de travail et les effectifs.
- **Les gains de productivité :** ils ne doivent pas se traduire automatiquement par une intensification du travail ou des suppressions de postes.

Pour le SNSH, l'intelligence artificielle doit rester un outil au service des personnels et du service public hospitalier, et non devenir un outil de surveillance, de sanction ou de réduction des effectifs.

SNSH CFE-CGC | Défendre les professionnels, accompagner les évolutions

snsh-cfecgc@chu-dijon.fr • 03 80 29 51 06 • www.snsh.info

IFTS : Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires