

**COMPTE RENDU**

**CTE DU 28 janvier 2016**

**DU**

**1 – Directoire du 13 janvier**

Un seul point a été présenté au Directoire : le projet de développement d’un secteur d’hospitalisation de jour d’addictologie sur le pôle des Cliniques Médicales. Ce projet nécessite quelques travaux d’aménagement et une réorganisation des personnels. Un 0,5 ETP d’ergothérapeute en plus est d’ores et déjà validé. Un des objectifs de la création de cette unité est notamment une volonté d’accroître la recherche en addictologie. Ce projet sera validé en instance dans les mois à venir.

**2 – Mise à jour du règlement intérieur du CHRU de Montpellier – pour consultation**

Les difficultés pour consulter le document mis en ligne la veille du CTE ont conduit au report de la question au CTE du mois de février

**3 – Bilan à 6 mois de l’organisation des préparateurs en pharmacie à l’unité pharmaceutique St Eloi – pour consultation**

Notre organisation syndicale a rencontré les agents à propos de ce bilan. Ils nous ont fait part de leur grande satisfaction. Cette organisation leur a permis d’établir des relations fructueuses avec les équipes de soins. Par ailleurs ils se sont recentrés sur l’essentiel de leur mission.

Cette nouvelle organisation permet également d’assurer la continuité du service durant les congés de formation ou annuels.

Un prochain bilan permettra de faire le point sur les actions mises en place dans les suites de ce bilan (ciblage des services à visiter, indicateurs qualités à retravailler avec les préparateurs)

**Vote : pour unanimité**.

**4 – Brancardage St Eloi : test de réorganisation – pour information**

Devant l’insatisfaction des plateaux techniques, des pôles et des brancardiers eux-mêmes une réflexion a été menée pour étudier une modification des postes en 9 h 00 et en 7 h 30.

Un groupe de travail composé de 7 référents brancardiers a été constitué. L’option en 9 h 00 a été écartée et un test sur quatre mois en 7 h 30 a été décidé. Chaque semaine une évaluation est réalisée avec les agents.

Les agents ont bien pris en compte la nécessité de mettre en place deux horaires supplémentaires pour absorber le flux des patients, néanmoins ils soulignent la problématique de l’environnement de St Eloi : certains couloirs sont encombrés au niveau des secteurs de soins ou au rez-de-chaussée. Le brancardage par un seul agent peut s’avérer chronophage (désencombrement à effectuer). Les personnels souhaitent qu’une attention particulière soit portée lorsque le choix d’un seul brancardier est fait.

L’aide mécanique n’est pas toujours utilisable compte tenu de l’occupation des secteurs et de la configuration des locaux.

Après la phase de test, ce projet sera présenté au CTE du mois de juin.

**5 – Brancardage ADV : test de réorganisation des postes horaires WE et jours fériés – pour information**

La charge de travail étant inégalement répartie entre la semaine et le WE une réflexion a été menée avec les agents afin de récupérer du temps de brancardage le WE pour alléger la charge des brancardiers durant la semaine. 14 agents sont concernés. 4 propositions ont été faites, une seule a été retenue par les agents. Des évaluations seront faites régulièrement.

Le test sur 4 mois prévoit éventuellement des ajustements au niveau des horaires.

Présentation en CTE au mois de juin.

**6 – Projet self Lapeyronie – pour information**

Le projet présenté est destiné à fluidifier la circulation au sein du self. Il devrait démarrer le 15 février prochain.

A noter que, même si la Direction n’a pas prévu d’augmentation des tarifs sur l’année 2016, il va être mis en place deux tailles de hors d’œuvres respectivement à 1 et 3 tickets et le personnel devra s’acquitter de 20 centimes d’euro supplémentaires à partir du second pain.

Madame Labatut réfléchit à la possibilité de déterminer des plages horaires dédiées par exemple aux étudiants de l’IFMS. Nous émettons quelques réserves quant à la faisabilité de cette « étrange » proposition.

**7 – Partenariat avec le CHU de Nîmes et le CH de Millau – pour information**

*Nîmes*: les objectifs clairement affichés sont une totale synergie entre les deux établissements (et par extension avec la nouvelle région, Toulouse) et la multiplication des coopérations médicales entre établissements. Une réflexion sur les postes de PH et les internes doit être initiée.

*Millau*: à noter la pérennité des 5 postes d’assistants à temps partagé est incertaine compte tenu de la situation financière du CH de Millau.

**8 – Nouvelle organisation de la DAMCO – pour information**

Une nouvelle organisation des services de la DAM nous est présentée. Les agents des DAM de sites vont être transférés sur le site de Bénech.

A l’occasion des deux arrivées annuelles des internes (mai et novembre) des agents seront redéployés temporairement sur les sites.

Nous validerons un bilan lors d’un prochain CTE….

**9 – Point sur le paiement des heures supplémentaires de décembre 2015 – pour information**

Il s’agit d’une présentation d’un pré-bilan puisque les agents ont jusqu’au 15 mars pour demander le paiement de leurs heures.

Notre organisation n’a pas souhaité polémiquer à propos de l’autosatisfaction manifestée ce jour par les OS signataires. Certains se revendiquent la paternité d’une négociation qui aurait été amorcée il y a 18 mois alors que le DG, sur le départ, a plié celle-ci en 15 jours. Nos courriers, nos tracts et nos interventions dans les médias depuis 4 ans témoignent largement de notre volonté de dénoncer et mettre un terme à cette situation.

Nous aurons l’occasion de revenir sur ce dossier lors de la présentation du bilan définitif de ce protocole.

**Pour mémoire : le paiement dès la première heure était une proposition de notre organisation syndicale actée dans le protocole. Cette condition a permis au plus grand nombre de bénéficier de ce dispositif, pour autant notre position à propos de celui-ci reste inchangée**.

En fin de ce CTE, le DRH nous a communiqué deux informations importantes. **☞**

**1 – Mise en place au cours de l’année d’une réflexion sur les modalités d’évaluation et de notation des agents**

A la lumière de cette annonce nous comprenons mieux la publication du questionnaire numérique lancé par la CFDT en 2015 concernant ce sujet (envoyé à 10 % du personnel – conclusions publiées sur à peine 4 % de réponses …). Clairvoyance ou proximité avec la DRH ?

Nous allons nous attacher à suivre de très près ce dossier relié au PPCR (marotte de l’intersyndicale CFDT-UNSA).

Quelques pistes sont d’ores et déjà avancées :

* Variations de la notation : doit-on maintenir les seules variations de 0,25 et 0,5 en + ou en - ?
* Instauration de quotas sur les augmentations exceptionnelles … (pour mémoire la note est un des critères prédominant dans l’avancement de carrières)

2 – Nomination par décret non encore paru au JO du nouveau DG en remplacement de Monsieur DOMY à compter du 1er février (normalement) : Monsieur Thomas LE LUDEC