Juin-Juillet-Aout 2016

L'esprit de conquête

Brèves D'été 2016

Le journal de tous les hospitaliers du CHU de Montpellier.

« La liberté de penser s'arrête où commence le code du travail… » *Laurence Parisot*

Le candidat l'avait dit : le changement c'est pour maintenant : CICE, loi Macron, loi Rebsamen, projet de loi travail. Effectivement, le cap est suivi: la part belle pour les gros employeurs continue. Le projet de loi El Khomri est dans la droite ligne (si l'on peut dire) du reste, et même si les premiers à en faire les frais seront les salariés du secteur privé, les répercussions arriveront très vite dans les services publics, donc au CHU, au nom de l'équité, bien entendu...

Un rapport de la cour des comptes (que le gouvernement hésite à faire connaitre en ce moment) affirme d'ailleurs que les fonctionnaires sont très loin de faire 35 heures (plutôt 32 heures) et bénéficient de 15 jours de congés de plus que les salariés du privé ! Le rapporteur n'a pas du prendre en compte le temps de travail supplémentaire accumulé par les agents du CHU de Montpellier et qui représentait environ 350 ETP.

La solution est toute trouvée : rallonger la durée quotidienne du travail, fin des 35 heures (au même tarif), plus de prise en compte du temps excédentaire et les heures supplémentaires disparaitront: fin de la « dette sociale » !

Ce processus a été finalisé sur le CHU de Montpellier, accompagné par certaines organisations que l'on peut difficilement qualifier de syndicales.

D'autres réformes se mettent en place et pas des moindres : le PPCR (parcours professionnel carrière et rémunération) dont nous retiendrons la grande « évolution » qu'est pour certains la fin de l'avancement à la durée minimale ; les GHT (groupements hospitaliers de territoire) qui donneront tout pouvoir à l'établissement support, y compris en terme de ressources humaines (mobilité du personnels…).

Alors, quand certains disent que notre syndicat défie le pouvoir sans aucune légitimité, je réponds que notre syndicat est tout à fait à sa place : la défense des salariés.

Avant d'inventer des lois à la solde des plus puissants, faisons respecter celles qui existent pour ceux qui sont la richesse de ce pays : VOUS.

Françoise Gaillard, secrétaire générale du syndicat CGT.

Page 2: Les news nationales
Page 3: Les news du CHU
Page 4: Règlementation/Juridique

Publié par le syndicat CGT du CHU de Montpel-

Les news nationales

EXPLOSION DES COMPTE EPARGNE TEMPS : Augmentation de l'activité = réduction des effectifs: 1+1=3?

L'Agence technique de l'information sur l'hospitalisation a publié récemment une étude sur les bilans sociaux des établissements publics de santé. Pour 2014, elle constate une augmentation (6.7%) du nombre moyen de jours de CET stockés par le personnel hospitalier ainsi qu'un taux d'absentéisme qui ne cesse de croître dans les hôpitaux. Parmi les autres enseignements tirés de cette enquête figurent notamment la **progression, entre 2013 et 2014, du nombre d'heures supplémentaires non encore récupérées et non encore rémunérées par agent.** Cela ne vous rappelle rien? Il y a fort à parier que ce constat sera majoré si le gouvernement supprime comme il l'a annoncé plus de 22.000 postes dans les hôpitaux en 2017…

ORDRE INFIRMIER : l'intersyndicale a été reçue à l'Elysée

Depuis 10 ans, l'intersyndicale dont fait parti la CGT est mobilisée contre l'ONI. Alors que la ministre de la santé avait annoncé dans un premier temps que l'adhésion à l'ordre serait facultative pour les salariés, l'exécutif a exigé que celle-ci soit obligatoire en l'inscrivant dans la loi santé de janvier 2016.

L'intersyndicale anti ordres a été reçue à l'Elysée et a réaffirmé que:

⇒ **les missions dévolues à l'ONI devaient revenir dans le giron du domaine public,**

⇒ **ses salariés soient réaffectés sur des emplois public d'enregistrement des diplômes,**

⇒ **l'adhésion puisse être caduque, au choix du salarié, avec possibilité de désaffiliation.**

Les services de l'Elysée se disent prêt à **différer la parution des textes selon l'importance de la mobilisation!**

Au jeu de « qui perd gagne », **la promulgation du code de déontologie des infirmier-e-s s'est vue retoquer le 12 mai dernier,** par l'Autorité de la concurrence. Celui -ci a publié un avis défavorable au projet de décret au motif que « l'approche retenue par l'ONI paraît particulièrement préjudiciable à la profession d'infirmier… ».

Les infirmier-e-s doivent prendre conscience que le rapport de force est entre leurs mains. Leur atout est leur capacité à se mobiliser pour continuer à refuser massivement l'adhésion à un ordre professionnel.

L'enrôlement est d'un autre siècle.

INFORMATION AUX AMA

Dans le cadre du Collectif Administratif Fédéral, un dossier sur les restructurations des secrétariats médicaux sur l'ensemble du territoire et leurs conséquences a été réalisé.

Une partie de ce travail a été présenté, sous l'égide de l'Union Fédérale des Médecins Cadres et techniciens, dans un livret que le syndicat tient à votre disposition. Si cette publication vous intéresse n'hésitez-pas à nous contacter, nous vous la ferons parvenir dans les meilleurs délais.

MOBILISATION IADE

En 2010, la lutte pour la reconnaissance du métier s'était soldée par un résultat décevant malgré une mobilisation très importante des professionnels. Après une importante répression, le ministère imposa l'obtention d'un grade master avant toute poursuite de négociation. Un long travail amorcé en 2012 par la profession déboucha avec succès sur la réingénierie du diplôme en grade master 2 européen. Le cursus comprend donc 5 années d'enseignement réparties sur au moins 7 ans. Le diplôme sanctionne des professionnels responsables, autonomes et réflexifs.

En 2014, après une ultime remise en question du master ayant entrainé une nouvelle mobilisation, les premières promotions Master sont sorties des centres de formation. Conformément aux prérequis ministériels, la lutte à repris en 2015 pour obtenir enfin, une reconnaissance statutaire et salariale juste.

Le travail avec le ministère a pu reprendre grâce aux importantes mobilisations et l'obtention d'un soutien parlementaire sans précédent. Depuis l'hiver dernier, des réunions de travail se déroulent avec l'intersyndicale IADE (Ufmict -CGT, SNIA, FO et Unsa), les représentants des collectifs IADE du public et du privé, la DGOS, les syndicats des anesthésistes et des urgentistes pour reconsidérer l'exercice professionnel (modification des articles de lois afin de coller à la réalité du métier actuel). Ceci dans les quatre champs d'expertise des IADE : l'anesthésie, la réanimation, l'urgence et le pré-hospitalier, et enfin la prise en charge de la douleur.

Des négociations visant à la réévaluation des grilles de salaire au niveau master 2 débuteront cet été. Pour autant, le collectif CGT IADE restera très vigilant...

Gestion du temps de travail

Enquête CGT : temps de repos, temps de pause

Un nombre important d'agents du CHU travaillent 3 dimanches sur 4. Et pour cause, le CHU n'applique pas la réglementation qui est pourtant très claire en la matière:

⇒ **- 4 repos à la quatorzaine dont 2 consécutifs dont 1 dimanche.**

Même s'il est vrai que certains agents « s'accommodent» de cette situation pour le « petit plus » financier, nombre d'entre vous nous font part de leur **difficulté pour concilier vie professionnelle et vie personnelle.**

Nous solliciterons donc jusqu'à l'automne l'ensemble des personnels du CHU par le biais d'une enquête. Il s'agira de recueillir l'avis des agents souhaitant bénéficier d'un roulement réglementaire d'1 dimanche de repos sur 2 .

Temps partiels: si on en parlait?

Nous profiterons de cette consultation pour établir une cartographie des temps partiels qui sont peu respectés sur l'établissement…

Nos collègues à temps partiel subissent la double peine: travail à temps plein, salaire à temps partiel + augmentation des frais de garde sur les journées de travail supplémentaires, retraites...

Du ri-fi-fi autour des 12h00

Dans l'intérêt des salariés, nous avions manifesté des réserves sur les futures trames de planning du DAR D : fin d'1 dimanche sur 2 de repos, repos bulle (ces repos compensateurs sont identifiés sur les plannings pour revenir en cas d'absentéisme).

Nous avons alors obtenu de la DRH le report du CTE alors que ces trames allaient être appliquées par extension à tous les secteurs concernés sans même faire voter les équipes ?!! La Direction n'a pas enterré ce projet pour autant. Nous vous rencontrerons tout l'été pour déterminer les suites à donner à ce projet de réorganisation.

La CGT du CHU de Montpellier n'a pas de position dogmatique sur les 12h et a toujours accompagné les personnels. Attention aux mauvaises langues qui nous accusent d'être à l'origine du projet de la DRH…

Depuis 2 ans nous réclamons la mise en place d'un groupe de travail sur les organisations en 12h afin de faire respecter vos droits (15 mn de relève sans justification, temps d'habillage, respect du temps de travail hebdomadaire et des repos: 1 dimanche sur 2). Cette demande découle du groupe de travail ministériel sur cette problématique auquel ont été conviés les syndicats CGT, FO, CFDT, etc…

Le nouveau Directeur Général a répondu favorablement à la demande de la CGT concernant la mise en place d'un groupe de travail sur la mise en place des 12h00 au CHU de Montpellier dès la publication de ce document. (http://urlz.fr/3Nwg)

Protocole de paiement/récupération des heures supplémentaires

Il semblerait que la « dette sociale » du CHU ne soit pas prête d'être épongée. Depuis 7 ans, nous réclamions le paiement-récupération des heures stockées par les agents: 640.000 h au 30/11/2015!

Lors de la négociation, la CGT avait été la seule organisation à réclamer:

⇒ le **paiement des heures à taux majoré** ou, à défaut, au taux indiciaire,

⇒ la **récupération à partir de 70h** dans la chaussette.

⇒ le **paiement dès la première heure** (que nous avions obtenu) alors que **certains proposaient la mise en place de quotas?!!**

Avec l'aval de certaines organisations, la Direction avait fait le choix de payer celles-ci sur la base du taux CET et limiter la récupération à partir de 140h en excluant les personnels spécialisés (IADE, IBODE…) ce qui nous avait amené à rejeter ce protocole.

Nous apprenons que seulement 30% des heures ont été payées avec peu de demandes de récupération. On se demande bien pourquoi…

Le syndicat UNSA par la voix de son « inénarrable » représentant a déclaré en CTE du 2 mai que les fonctionnaires du CHU devraient se contenter du paiement de leurs heures au taux CTE, à défaut de travailler bénévolement.

Les personnels « privilégiés » du CHU apprécieront…

Suppression de la validation du temps supplémentaire : Stop au bénévolat

La direction vient de publier une note de service concernant la validation du temps supplémentaire. Ne sera considéré comme supplémentaire que le temps effectué à la demande expresse de l'encadrement. Mais, lorsque celui-ci sera inférieur à 15 mn, il ne sera pas crédité dans vos compteurs. Pour essayer de faire passer la pilule, la direction a mis en place l'écrêtage.

Nous avons âprement condamné en CTE cette décision injuste. Nos collègues font déjà le deuil de la pause repas et cadeau du temps d'habillage-déshabillage dans des secteurs sinistrés par l'absentéisme. L'écrêtage est un dispositif en trompe l'œil. Il sera peu utilisé par les personnels car il est inadapté pour les secteurs de soins…

La continuité des soins étant la règle, nous avons informé la direction que nous encouragerons les personnels à quitter leur poste à l'issue de leur bornage horaire. Vous savez donc ce qui vous reste à faire... Pénaliser les agents de la sorte est un scandale au regard des conditions de travail exécrables sur le CHU. Epurer la dette sociale, mais à quel prix?

Les news du CHU

Avancement, adhésion syndicale, clientélisme?

Des agents nous ont rapporté que des syndicats peu scrupuleux, se livrent à un « clientélisme » pathétique auprès des agents du CHU.

La technique, bien rôdée, consiste à promettre aux agents un **avancement d'échelons, de grades, ou une mutation facilitée contre une adhésion syndicale**.

Vous devez savoir que **tous les agents présentant les critères du protocole d'avancement sont en majorité promus.** Seuls certains dossiers sensibles (départ en retraite etc…) font l'objet d'une attention particulière. Pour les autres, les élus du personnel s'attachent à vérifier que les critères d'avancement sont respectés.

C'est au Directeur Général qu'appartient la décision finale d'entériner le choix de la CAP.
Si un syndicat faisait la pluie et le beau temps en CAP...
Souvenez vous-en quand certains « délégués » vous proposeront une assurance- avancement.

RTT Congé maternité

Suite aux interpellations de notre fédération auprès du ministère de la santé et de nos rencontres avec la Direction de l'ARS, nous sommes dans l'attente d'une note à destination des directions d'établissement.

Le nouveau Directeur Général s'est engagé à appliquer ce droit dès réception de cette note. Si le ministère tarde, nous envisagerons toutes formes d'actions pour accompagner les agents lésés…

Grève et procédure d'assignation

Les assignations s'effectuent majoritairement de façon arbitraire sur le CHU. Malgré nos demandes, la Direction s'entêtait à ne pas comptabiliser les personnels assignés se déclarant grévistes en particulier dans les secteurs en 12h, en sous-effectifs…

La Direction vient de répondre favorablement à la demande de la CGT. Elle s'est engagée à « informer » les cadres sur les procédures d'assignation d'ici l'automne. La DRH nous a confirmé que cette information serait présentée au CTE de septembre.

Les agents assignés (contre leur volonté) auront enfin la possibilité de pouvoir se déclarer grévistes, sans perte de salaire!

SOLIDARITE– LOGEMENTS RESERVES POUR LE PERSONNEL DU CHU

Congé de solidarité familiale

Depuis le 18 janvier 2013, les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un congé de solidarité rémunéré pour accompagner un parent ou un proche souffrant. Ce dispositif n'était pas en place sur le CHU. Nous avions sensibilisé la Direction afin d'offrir cette possibilité aux agents du CHU le souhaitant. **Celle-ci vient de répondre favorablement à la requête de la CGT. Désormais, tous les agents du CHU pourront bénéficier de ce congé rémunéré s'ils le souhaitent.**

Le congé de solidarité familiale permet à un agent public de rester auprès d'un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Bénéficiaires
⇒ *Fonctionnaires stagiaires et titulaires en activité ou en détachement,*
⇒ *Agents contractuels.*

Personnes accompagnées
Le congé de solidarité familiale peut être accordé pour rester auprès :

⇒ *d'un ascendant,*
⇒ *d'un descendant,*
⇒ *d'un frère ou d'une sœur,*
⇒ *personne de confiance.*

Conditions d'attribution
- Période continue d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois,
- par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois,
- sous forme d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois.
Aucune durée minimale n'est fixée réglementairement. L'agent choisit le mode d'organisation du congé de solidarité.

Rémunération
Le bénéficiaire perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Le montant est identique quel que soit le statut de l'agent.
Cessation d'activité : ***55,15 €/j; 21 jours max***
Temps partiel: ***27,58 €/j; 42 jours max***

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17949

Logements réservés à loyers modérés pour le personnel du CHU

Nous avons sollicité la Direction sur la nécessité de passer des **accords/conventions avec les bailleurs sociaux de la région**. Nous avons rapporté l'exemple du CHU de Toulouse qui offre déjà cette possibilité à ses agents.

Compte tenu de la pression immobilière montpelliéraine, ce dispositif présenterait un attrait certain pour les futurs recrutés et donnerait au CHU l'occasion de faire évoluer sa politique sociale. En outre, le président d'ACM étant le président du conseil d'administration et maire de la ville, toutes les conditions sont donc réunies pour que ce projet aboutisse.
La Direction nous a confié que ce sujet était inscrit dans le projet social et convenu que l'idée était à exploiter. Affaire à suivre...