



COMPTE RENDU CTE DU 27 septembre 2016

1 - Directoire du 12 juillet et du 20 septembre

- L'ARS a délivré des autorisations au CHU pour la mise en place d'un 6^{ème} TDM à St Eloi et d'une 5^{ème} IRM sur le site de Lapeyronie. L'implantation de cette dernière risque d'occasionner quelques désagréments dus aux travaux importants (à compter de mi-octobre).
- Le projet biologie a recueilli un avis favorable de la COPERMO se traduisant par une aide au financement dans le cadre des investissements. Le montant est resté confidentiel.
- La mission de l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) sur le CHU est momentanément suspendue durant quelques mois. Sa mission porte sur la conformité des passations de marchés intervenus entre 2011 et 2015, ainsi que sur les marchés dédiés aux systèmes d'informations cliniques. Un point sera fait fin octobre, le définitif sera rendu à la fin 2016.
- Déploiement des bornes d'orientation-patients : celles-ci dont l'acquisition est en cours seront déployées à l'entrée des établissements. Ce sera aussi l'occasion de réorganiser les bureaux des entrées afin d'optimiser la facturation.
- Validation de la création d'un bureau « innovation » au sein du secteur recherche et innovation.
- La révision des effectifs médicaux et hospitalo-universitaires a été faite, ainsi qu'une prospection sur 2017.
- Accord pour un partenariat entre le CHU et Sésame autisme en vue de la création d'un GCS centrée sur l'autisme.
- Création d'un secteur de soins continus au DAR A, un projet global est à construire.
- Plan pluriannuel investissement mis à jour
- Facturation à l'entité géographique validée par l'ARS, les règles de retenues de ce « plus à gagner » ne sont pas encore définitives mais 50% pourraient revenir à l'état.
- Le plan global de financement pluriannuel doit être revu, en effet l'ARS estime que les 2,1% du budget alloué aux dépenses en personnel sont encore trop importants !

2 - Pôle neurosciences tête et cou : évolution des structures 2016 : neurologie HS/HJ - pour information

Nous avons demandé en amont à la Direction de présenter ce point pour information afin de nous prononcer définitivement à l'issue de la phase de test. Notre requête a été acceptée par l'administration.

Sur l'HJ, nos collègues pensent que l'horaire d'après-midi (11h30-19h00) ne sera pas adapté au pic d'activité qui se situera selon eux, plus tôt en matinée. Même si l'échelonnement de l'arrivée des patients était optimisé, il faudrait que les personnels infirmiers soient au moins 2 pendant 4h en matinée (10 h-18 h). Nous espérons que l'équipe médicale pèsera de tout son poids afin de réguler au mieux le flux patients.

Nous avons souligné la problématique des locaux qui sont inadaptés. Au niveau de l'accueil des patients où seront réalisées des activités de soins, nous relevons l'absence de point d'eau, de toilettes ou de paillasse. En ce qui concerne la salle dédiée aux soins, celle-ci semble trop exiguë et va poser des problèmes au niveau des patients à mobilité réduite, il en est de même pour les toilettes qui sont inadaptées.

La Direction n'a apporté aucun élément de réponse à la problématique des locaux. Le collectif CHSCT CGT suivra avec attention cette thématique.

3 - Effectifs minimum en cas de grève neurologie HS/HJ : pour consultation

Vote contre : CGT, CNI. Pour : CFDT, Abstention : FO, UNSA.

4 - Nouvelle organisation de la DAMCO- Bilan à 6 mois - pour consultation

Ce dossier nous était présenté pour un bilan. Cette réorganisation a entraîné la perte d'1,2 ETP. Celle-ci sera réévaluée dans le cadre d'un bilan dans 6 mois.

Vote CGT : abstention, Contre : CFDT, Pour : FO, UNSA, CNI.

5- Baromètre social - pour information

Ce questionnaire a pour vocation initiale de recueillir l'avis des personnels sur la problématique des conditions de travail, du management, de la formation... Contrairement à la Direction en place en 2011 (lors de l'expertise CHSCT sur les risques psychosociaux initiée par la CGT), notre organisation ne peut que vous encourager à participer à ce questionnaire. Nous espérons que l'analyse de ce baromètre débouchera sur des actions concrètes. Hasard du calendrier, l'enquête en cours de la CGT concernant la conciliation vie privée-vie professionnelle permettra peut-être de pointer les mêmes difficultés. Lors de la première entrevue avec le nouveau Directeur Général, notre organisation avait réclamé à celui-ci l'ouverture rapide d'une réflexion autour de la « bienveillance » de tous les personnels du

CHU... Cette requête prend tout son sens après nos nombreux signalements durant un été particulièrement difficile pour les agents.

6 - Accueil de jeunes en service civique - Pour information

La Direction nous fait part de sa volonté d'ouvrir l'établissement à l'accueil de jeunes en service civique, qui ne se substituerait pas aux personnels en place. Le recrutement débutera courant novembre 2016.

7 - Information sur la procédure d'assignation à destination des cadres - pour information

La Direction effectue auprès de l'encadrement un rappel de la réglementation concernant la procédure d'assignation en cas de grève. Ce rappel fait suite à une **formulée par la CGT** et à de nombreuses négociations, depuis plus de deux ans, avec la Direction et l'ARS. En effet, des assignations arbitraires privaient les agents de leur droit de grève ainsi que de la **possibilité aux assignés de se déclarer grévistes et d'être recensés en tant que tels**. Nous avons souligné le respect de l'engagement de la DRH et du nouveau Directeur général sur ce rappel et sur l'ouverture de ce **nouveau droit**. La prochaine étape consistera à rétablir les deux recensements de grévistes sur la journée au lieu d'un seul actuellement. Nous avons demandé à la Direction d'adapter l'activité aux effectifs réduits.

8 - Recrutement d'un médecin collaborateur au sein du service de santé au travail - pour information

9 - Politique de gestion des personnels contractuels - Pour consultation

Nous avons été surpris de l'étonnement de l'ex-Directeur des Ressources Humaines qui a découvert que de nombreux agents sont en CDD de 6 mois depuis 6 ans ?!!

La Direction a décidé de revenir sur la mise en stage directe des personnels infirmiers puisque pour elle, le marché du travail serait moins tendu pour cette catégorie de personnel. **Les IDE seront recruté-e-s sur la base d'un CDD de 6 mois reconductible 2 fois**. Autant dire que nous rejetons ce document qui officialise la précarisation de ces agents.

La Direction avait inclus dans ce dossier un point concernant les nouvelles modalités de répartition de la prime des TH, TSH et ingénieurs contractuels, impactant de fait les statutaires. L'objectif non dissimulé porte sur l'attribution d'une prime variable assujettie au mérite, le tout, dans une enveloppe fermée. Pour information, une organisation syndicale travaille avec la Direction sur la libération de la note de tous les agents hospitaliers avec pour conséquence une **prime de service variable au mérite (hausse, baisse ou absence)**.

Après de larges débats et en dépit d'un vote à la majorité pour une consultation séparée des 2 points présentés, la Direction décide de ne mettre au vote que le dossier concernant la politique de gestion des contractuels et de représenter au CTE d'octobre 2016 celui qui concerne la réévaluation salariale des TH, TSH et ingénieurs.

Même si nous relevons quelques maigres points « positifs » relatifs au décret de 2015, la CGT ne peut que dénoncer la pérennisation des emplois précaires dans la fonction publique. Serait-ce les prémices de l'application à la fonction publique de la loi EL Khomri dite « Loi travail » ?

Nous laissons les personnels statutaires et contractuels apprécier le positionnement d'organisations qui prétendent défendre les intérêts des personnels, alors que ce document ne laisse pourtant aucune ambiguïté sur la politique de recrutement du CHU...

Vote contre : CGT, CFDT, CNI, Abstention : UNSA, Pour : FO.

10 - Test : extension de la bourse aux heures supplémentaires au secteur sécurité incendie et sûreté - pour information

La CGT n'a eu de cesse de dénoncer le sous-effectif chronique du PC Incendie qui a été largement majoré après sa fusion avec le service dédié de la Sûreté. Comme pour la majorité des secteurs du CHU, la CGT revendique le recrutement d'effectifs pérennes statutaires plutôt que le recours à des solutions palliatives comme la bourse aux heures supplémentaires. Nous sommes malgré tout satisfaits que les agents concernés puissent obtenir une « compensation » au regard de leur engagement et leur professionnalisme. Cependant, nous ne sommes pas dupes quant au choix stratégique de la Direction qui vise à combler le sous-effectif à moindre coût. Le taux horaire supplémentaire appliqué au CHU reste bien plus bas que le taux horaire normal d'une entreprise prestataire...

11 - Elections CSIRMT (Commissions des Soins Infirmiers et de Rééducation médico-Technique) : modalités pratiques et calendrier - pour information

Nous nous félicitons que la Direction ait accepté la demande de la CGT de ne pas conditionner la candidature à la CSMIRT à l'inscription aux ordres professionnels pour les personnels concernés.

Le choix du vote électronique a été retenu pour la première fois dans l'établissement. La Direction espère que cette modalité augmentera la participation des agents.