



web

COMPTE RENDU CTE DU 29 novembre 2016

1 - Directoire du 22 novembre 2016

Points évoqués entre autres :

- Nomination du Professeur MONDAIN en tant que doyen de la faculté de médecine
- ARS : 1 autorisation de scanner pour St Eloi (soit 6^{ème} scanner) et une autorisation d'IRM pour Lapeyronie (soit 5^{ème} IRM) pour l'activité d'oncologie.
- Point sur le rapport infra-annuel n°1 et projection sur 2017 avec notamment une augmentation de 3 % de la masse salariale en rapport uniquement avec les mesures statutaires et réglementaires (PPCR). Discussion avec l'ARS en cours sur le niveau de prise en charge de l'agence.

2 - Plateau technique de l'endoscopie digestive : bilan à 1 an des horaires de fonctionnement de l'équipe IDE - pour consultation

Ce dossier a légèrement évolué depuis le précédent bilan (février 2016). Depuis la mise en place de cette réorganisation, l'ensemble du personnel souhaite la restauration du binôme IDE/AS pour l'accueil des patients et la préparation des examens. Cette demande serait validée par la refonte des fiches de postes IDE et AS en cours de réécriture. Le renfort de l'équipe d'aides-soignants n'est pas encore à l'ordre du jour.

Pour notre organisation syndicale, malgré les différentes organisations, la Direction ne pourra pas faire l'économie d'un poste d'AS supplémentaire.

Vote : **CGT abstention**, FO + CNI : contre, CFDT + UNSA : pour

3 - Protocole d'accord CHU - Montpellier Méditerranée Métropole : cession de l'ex-maternité Grasset - pour consultation

L'ex maternité Grasset qui s'érigait sur une parcelle de 10 419 m² va faire l'objet d'un transfert sur Montpellier Méditerranée Métropole pour un montant de 2 525 000 euros (estimation des domaines + valorisation financière - frais de démolition et aménagements publics à la charge du CHU).

Nous regrettons que les frais de démolition soient imputés au vendeur (en l'occurrence le CHU), cet argent aurait pu être utilisé pour financer des emplois...En outre nous déplorons que l'institution n'investisse pas dans l'achat de quelques appartements dédiés au personnel (agents en difficultés, en attente d'un logement...). Enfin, il aurait pu être envisagé de trouver un accord pour augmenter le nombre de **places de parking** à proximité de la crèche. De même une extension a minima de cette dernière aurait permis de répondre à la demande toujours croissante de places (**pour info : dernière commission de crèche : sur 150 demandes 100 familles ont essuyé un refus !!!**)

Vote : **CGT abstention**, autres OS : pour

4 - Bilan de la fermeture des lits pendant la période estivale - pour information

Nous notons une augmentation sensible par rapport à 2015 du nombre de journées-lits fermées pour absence du personnel soignant : 237 en 2015, 1072 durant l'été 2016. A propos des fermetures pour réduction d'activité le DG nous informe de sa volonté de mieux anticiper les fermetures de lits (ce sera déjà le cas cet hiver) en essayant de faire en sorte que les congés des personnels paramédicaux et médicaux soient davantage en harmonie.

5- Bilan de l'absentéisme durant la période estivale - pour information

L'augmentation de 8 % de l'absentéisme a engendré une augmentation des heures supplémentaires et des dépenses de personnels intérimaires. Nous avons rappelé que la flambée de l'absentéisme n'était pas qu'une problématique locale. Les différentes politiques d'austérité successives et le travail à flux tendu induisent une plus grande fatigabilité des personnels voire un syndrome d'épuisement professionnel. La mobilisation importante du 8 novembre dernier est en grande partie la traduction de cette situation. Le DG a accepté la proposition de la CGT et d'autres OS d'ouvrir une table ronde sur les conditions de travail et la nécessité de réfléchir aux organisations du travail dans les équipes en dehors de l'aspect purement budgétaire afin de rétablir des conditions de travail acceptables.

6 - Mise en place de l'astreinte IADE sur le bloc gynécologie - pour information

Ce projet répond aux réserves émises par l'HAS (Haute Autorité de Santé). Les personnels concernés nous avaient interpellés afin de nous faire part de leurs craintes de voir la mise en place de cette astreinte en sous-effectif (sécurité des soins et pénibilité). Malgré l'arrivée de 2 IADE issus de la promotion professionnelle, cette situation perdure l'institution ayant des difficultés pour recruter. Nous nous satisfaisons de la décision de la Direction de repousser le démarrage de ce projet dès que l'effectif sera au complet. La DRH étudie toutes les pistes de réflexion afin de « fidéliser » ces agents sans pour autant créer d'inégalités au sein des différentes professions paramédicales.

7 - Cycles de travail en 12 heures - pour consultation

La charte réglementaire du temps de travail en 12 heures va être modifiée par les nouveaux plannings présentés lors de ce CTE qui vont devenir les plannings de référence pour l'ensemble des services qui passeront en 12 h. Le principe de la validation automatique des 15 minutes de temps de relève est acté et sera intégré dans la charte (pour les services comportant une relève).

Par ailleurs, à l'initiative de la CGT, un débat d'orientation sur l'organisation du travail en 12 heures aura lieu mi-janvier. Au-delà de l'aspect réglementaire et de la durée quotidienne de travail ce débat permettra d'aborder les bénéfices et les risques de ces organisations, leur viabilité, leur pénibilité, leur durabilité en essayant de faire des projections sur du plus long terme.

Vote : **CGT abstention** + CNI, autres OS : pour

8 - Démarrage du projet TEMPO - pour information

Les prémices du projet nous ont été présentées. Il a déjà fait l'objet de plusieurs communications. La deuxième réunion s'est tenue la semaine dernière et nous allons envoyer rapidement sur les boîtes mails une information à ce sujet. Un calendrier des rencontres avec les OS et des périodes tests a d'ores et déjà été fixé. Un accompagnement des cadres dans la gestion au long cours des plannings est envisagé. Coût du nouveau logiciel : 350 000 euros.

9 - Résultats des élections à la CSIRMT et vote électronique - Pour information

Le vote électronique a été expérimenté pour la première au CHU. Le faible taux de participation (14 %) est sensiblement identique à celui de la précédente consultation. Manifestement l'importance de cette commission au sein du nouveau GHT a été largement sous-estimée.

Le mode de scrutin par consultation électronique a été validé et sera utilisé lors des prochaines élections professionnelles de 2018.

10 - Information sur les procédures RH : autorisations pour les examens de la femme enceinte, absences non justifiées, congé de solidarité familiale - pour information

Absences non justifiées : cette procédure a pour objectif de diminuer le nombre d'absences pour lesquelles le motif n'est pas connu dans les délais réglementaires (48 heures). Dorénavant les agents qui n'auront pas justifié leur absence sous 2 jours recevront un courrier en recommandé avec AR les invitant à fournir le justificatif dans les meilleurs délais

(15 jours pour le premier arrêt non justifié). Dans le cas contraire ils s'exposent à une retenue sur salaire équivalente au nombre de jours d'absence non justifiés. En cas de récidive cette retenue sera immédiatement appliquée pour un $\frac{1}{2}$ salaire jusqu'à la réception du justificatif, si pas de justificatif la procédure est identique c'est-à-dire suppression du salaire sur la totalité de l'arrêt. Si reproduction de la situation : possibles sanctions disciplinaires.

Examens durant la grossesse : la DRH valide, dans les services où les agents travaillent sur des postes en jours et heures ouvrables, la possibilité de s'absenter pour 3 des rendez-vous obligatoires durant la grossesse et sur une durée totale cumulée de 4 h 30. Là aussi une procédure va être mise en place....

Congé de solidarité familiale : la CGT avait demandé l'application de ce texte. C'est désormais chose faite. Ce congé concerne les proches des agents en fin de vie. Il est limité dans le temps et faiblement indemnisé. N'hésitez pas à nous contacter pour davantage d'informations.

11 - Protocole relatif aux Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations (PPCR) - pour information

Certaines mesures en lien avec le PPCR sont déjà appliquées depuis mai 2016. D'autres depuis juillet. La mise en place du dispositif sera étalée jusqu'en 2020.

Notre organisation syndicale va communiquer très prochainement sur ce vaste et complexe sujet qui, malheureusement, ne représente aucune avancée sociale : de maigres augmentations et quelquefois des allongements de carrières...