



**Congé période estivale : 5 périodes au CHU !**  
**CGOS : Prestation retraite / Education-Formation**  
**Les mobilisations au CHU : DAR A, consultations et bloc**  
**ophtalmologie, gériatrie, orthopédie...**

# Les brèves du CHU

## ETE 2019

**CONGES ANNUELS 21 JUIN-21 SEPTEMBRE**  
 Les hospitaliers ont aussi le droit de partir en été !



L'autorité investie du pouvoir de nomination permet à chaque agent de bénéficier de trois semaines de congés annuels consécutives durant la période d'été, sauf contrainte impérative de fonctionnement du service.  
 Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

### CONGES PERIODE ESTIVALE 2020

Vers une avancée concrète...

**Suite à la pétition lancée par la CGT et signée par plus de 2500 agents, la Direction a rencontré les organisations syndicales représentatives. Elle a proposé de séquencer désormais les périodes de congés d'été en 5 périodes de 3 semaines au lieu de 6 actuellement.**

En prenant l'exemple du calendrier 2019, la période estivale aurait débuté le 17 juin pour s'achever le 23 septembre.

Les agents à temps partiels pourraient être sollicités après consensus avec l'encadrement et validation de la DRH. Nous souhaitons que les agents à TP qui en exprimeraient le souhait, soient rémunérés sur la base de la quotité de temps de travail réellement effectuée.

Le défi majeur de la Direction pour l'été 2020 sera d'anticiper les besoins afin que ce dispositif soit mis en place avec les ressources nécessaires. Il ne s'agirait pas de mettre en difficulté les personnels, l'encadrement ou altérer la qualité des soins.

**Ce projet sera présenté en CTE à l'automne 2019 pour une possible mise en œuvre à l'été 2020. Votre mobilisation a payé...**

### Rencontre avec le Directeur Général et la DRH

Le 2 juillet dernier, nous avons rencontré le Directeur Général et la Directrice des Ressources Humaines.

De nombreux secteurs sont en difficulté face aux réorganisations et à la montée de l'activité sans effectifs supplémentaires. Pour n'en citer que quelques uns, le DAR A, les orthopédies 3A et 3B, les secteurs de psychiatrie, les consultations et le bloc d'ophtalmologie, ou de gériatrie...

Concernant ces deux pôles, nous avons déclenché 2 CHSCT extraordinaires pour évoquer les points cités ci-dessus majorés par un absentéisme inquiétant.

**De manière générale, nous avons réclamé l'adaptation des effectifs avec l'augmentation de l'activité, quantitative et qualitative.**

Nous avons aussi abordé pour la énième fois l'application de la réglementation dont la validation du temps d'habillage-déshabillage, la limitation des modifications de plannings ou en dernière minute et la fin des rappels à domicile. Ces situations ne favorisent pas l'articulation vie privée/vie professionnelle et contribuent à culpabiliser les agents concernés.

Nous avons redemandé la validation systématique de tout temps de travail supplémentaire comme pour les **secteurs « historiques » en 12 h.**

En lien avec **Chronos**, nous exigeons que l'institution cesse d'interpréter la réglementation à son avantage. Les agents en poste sur des roulements de 36h doivent bénéficier d'une 1h de RTT et non d'une heure de Repos Compensateur.

Les heures supplémentaires de dépassement ou d'astreintes effectuées doivent être tracées automatiquement...



## BILAN SOCIAL 2018

### No comment

Le bilan social 2018 nous a été présenté lors du CTE du 25 juin dernier.

#### Contractuels

Comme en 2017, nous observons une augmentation des personnels contractuels et des intérimaires. Nous avons relevé que le turnover des agents était en augmentation.

#### Progression de la maladie

Nous notons une hausse des congés de maladie ordinaire malgré la réintroduction du jour de carence et l'augmentation préoccupante des accidents de travail, de trajet, et des maladies professionnelles.

#### Certes l'établissement est à l'équilibre financier mais à quel prix ?

La "dette sociale" (vos heures non payées ni récupérées+ CET) a diminué après les campagnes de paiement des RTT et des heures supplémentaires mais reste très élevée :

- 640 000 heures en 2015,
- 700 093 heures en 2018.

#### Effectifs ?

Impossible de ne pas faire le lien avec le Contrat Performance finalisé en 2015 qui avait supprimé environ 450 postes, alors que la dette représente 444 postes d'hospitaliers ?!!

Cherchez l'erreur...

## CGOS AG 2019

### Prestation retraite

En février 2018, nous vous informions de la menace qui pesait sur la prestation retraite. Suite au rapport de la cour des comptes, le ministère envisageait sa suppression. Nous vous avons alors invités à signer une pétition.

Sous l'impulsion de la CGT, vos 185 000 signatures ont fait la différence ! Le ministère pouvait toutefois exercer son droit de veto face au nouveau cadre proposé mais y a renoncé.



**Cette prestation est donc maintenue et dès 2020 sera désormais divisée en 3 tranches :**

- Indices de fin de carrière inférieurs à 490 : 53 € par année de service (+ 5 €)
- Indices entre 490 et 750 : 48 € par année de service (inchangé)
- Indices supérieurs à 750 : 43 € par année de service

### Prestation éducation-formation

**Les administrateurs CGT ont voté l'augmentation des montants de base de cette prestation de 2 % par rapport à 2018.**

- Primaire : 74 €
- Collège : 161 €
- Lycée général : 234 €
- Lycée professionnel : 281 €
- Etudes supérieures : 878 €
- Hébergement : 352 €

Le versement des prestations « études-éducation-formation 2019 » sera effectué sur votre compte bancaire **fin août 2019**, avant la rentrée scolaire et affiché dans votre espace agent rubrique : Mes suivis/Prestations.

## DISPONIBILITE

### Ce qui a changé...

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et les dispositions du décret du 28 mars 2019 organisent le maintien des droits à l'avancement durant la disponibilité et modifient le régime de la disponibilité pour convenances personnelles.

Le maintien des droits à l'avancement de grade et d'échelon des fonctionnaires en disponibilité est accordé, dans la limite de cinq ans, au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle au cours d'une disponibilité, que celle-ci soit de droit ou sur demande.

La durée initiale de la disponibilité pour convenances personnelles est allongée.

**Le décret instaure aussi une obligation de retour dans l'administration d'au moins 18 mois continus pour le**

**fonctionnaire souhaitant renouveler cette disponibilité au-delà d'une première période de cinq ans.**

Celles et ceux qui feront le choix de changer d'activité, devront impérativement « revenir » au CHU à la fin de leur première période de disponibilité, sous peine de perdre définitivement leur statut...