

Retour sur le CSE (Comité Social d'Établissement) - 25 janvier 2024

PAS DE DIALOGUE SOCIAL CHEZ LES BRANCARDIERS !

Le volume de transports des patients pris en charge par les brancardiers augmente depuis 2015, année de mise en place de « l'équipe unique » au sein du CHU.

À partir du 1^{er} mars 2024, la Direction a décidé de réorganiser le service de transports sanitaires pédestres en modifiant les cycles de travail afin d'ajuster, nous dit-elle, le temps disponible des agents à l'activité. 66 ETP sont concernés.

La CGT a formulé plusieurs remarques concernant ces nouveaux cycles proposés :

- Les agents disent ne pas avoir été suffisamment informés du projet en amont. Les comptes rendus de réunions de travail sur les nouvelles trames n'ont jamais été transmis à l'équipe.
- Les trames sont insatisfaisantes pour les agents.
- Les trames sont ininterprétables pour la CGT telles que présentées dans les documents joints à l'ordre du jour du CSE par la DRH.
- Les plannings « au requis » présentent des sureffectifs 1 Week-end sur 3 seulement.
- Le nombre de week-end travaillés n'est pas le même sur les trames présentées en instances que sur celles proposées en réunions avec l'équipe.
- Les agents trouvent que les RTT sont mal positionnés.

De plus, l'équipe est très inquiète car cette nouvelle organisation ne serait pas pérenne mais serait amenée à évoluer de nouveau lors de l'ouverture prochaine du CCI. Et par ailleurs, qu'en est-il des congés déjà positionnés. Et qu'en est-il de la reconnaissance des brancardiers comme personnels de soin ?

Demande de la CGT et de l'équipe d'un RDV avec l'encadrement et la DRH pour retravailler les trames, mais notre demande n'a pas été entendue...

Une évaluation à 3 mois et 6 mois sera faite.

Les organisations syndicales présentent, dont la CGT, ont voté CONTRE cette nouvelle organisation...

La CFDT s'est abstenue !

UNE BOITE INTERIM INTERNE AU CHU

Un **service de remplacement à Temps Choisi (SDR TC)** est créé et va être testé sur une durée de 6 mois à partir du 1er janvier 2024. L'objectif de ce système est d'accroître l'attractivité du CHU en permettant une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle des agents.

Il concerne pour le moment 7 postes IDE sur le SDR central de jour, 8 postes IDE et 3 postes AS sur le SDR central de nuit. Inscription sur HUBLO avec choix des missions de jour ou de nuit par les professionnels. Obligation pour les agents de travailler au minimum 16 dimanches sur une année civile (environ 1 dimanche sur 3), au moins 3 jours fériés et de se positionner pour travailler le jour de Noël ou le 1^{er} janvier. Un bilan sera prévu à distance après retour du personnel concerné.

La CGT s'est abstenue lors du vote, car nous n'avons pas de visibilité, sur la durée, le fonctionnement de ce nouveau SDR « temps choisi » et surtout cela transfère la responsabilité RH sur les agents eux-mêmes. Et quel impact sur le service qui est en attente de remplaçant ?



OUI à la semaine des 4 jours mais à 32h !

Des services de la DRH vont tester une organisation pendant 3 mois avec une semaine de 4 jours pour les professionnels qui le souhaitent, au bureau des emplois et des effectifs (BEE) (composé de 17 agents) et au recrutement (4 ou 5 agents selon la période de l'année) avec une amplitude horaire de 9h50 par journée travaillée. L'expérimentation est prévue de février à mai 2024.

Avis très mitigé des professionnels concernés travaillant à la DRH, plusieurs ne veulent pas du tout de cette organisation car l'actuelle leur convient parfaitement. Ceux qui seraient intéressés se posent des questions sur la possibilité d'un retour en arrière s'ils voient que cela ne convient pas. D'autres s'interrogent sur une augmentation de la charge de travail après leur journée d'absence. Ils ne savent pas non plus comment vont s'organiser les congés avec les temps partiels par exemple. Le fait de ne pas pouvoir choisir les journées non travaillées est également un frein pour plusieurs d'entre eux.

La direction précise : « que si les professionnels ne veulent pas de cette nouvelle organisation, elle ne se fera pas. C'est une demande de certains agents de tester ces nouveaux horaires de travail. Ce n'est pas une organisation imposée à l'ensemble du secteur ». Un retour de l'expérimentation est prévu en juin 2024.

Quid du télétravail à la DRH ? : il n'y a pas suffisamment de PC disponibles pour les agents pour télétravailler.

La DRH n'ayant répondu à aucune question de la CGT concernant l'organisation, la CGT a donc voté CONTRE cette proposition d'organisation qui ne satisfait pas la majorité du personnel concerné à la DRH.

Caser en quatre jours ce qu'on fait habituellement en cinq jours de travail conduit à intensifier le rythme.



ORGANISATION DU SERVICE DE NEUROCHIRURGIE : suites

Fermeture de 15 lits au moins jusqu'à fin mars en lien avec la diminution des effectifs médicaux : 5 praticiens seniors présents à ce jour et 5 médecins juniors faisant fonction d'internes (suspension par l'ARS, jusqu'à novembre 2024 au moins, de l'agrément de nouveaux internes). Soutien de l'ensemble des CHU du grand ouest avec la participation de certains neurochirurgiens d'autres CHU.

La Direction cherche aujourd'hui à stabiliser l'organisation « de secours » mise en place. En lien avec les fermetures de lits, les maquettes et effectifs paramédicaux ont été revus avec propositions à certains professionnels d'autres affectations jusqu'à la réouverture des lits.

Une enquête administrative interne menée par la Direction est en cours, concernant les faits de harcèlement au sein des services de neurochirurgie : la moitié de l'équipe paramédicale et médicale pour le moment a été vue en entretien. Les agents ayant quitté le service peuvent apporter leur témoignage, il faut alors qu'ils se manifestent auprès de la Direction pour être entendus.

La CGT peut vous accompagner à ces entretiens si vous le souhaitez : CONTACTEZ-NOUS !

Un ENJEU syndical pour la CGT : COMBATTRE les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail !!
Ils constituent des comportements inacceptables, ayant des conséquences graves sur la santé physique et mentale des victimes. Les inégalités professionnelles sont renforcées par de tels agissements !



Pour se défendre et agir sur nos revendications, organisons-nous collectivement !! Syndiquez-vous !!

Nom :

Prénom :

Service :

N° Téléphone :

Mail :



Je souhaite être contactée

À envoyer par courrier interne à : Local CGT, bâtiment des écoles, Pontchaillou

Le Chu de Rennes, en déficit comme tous les CH de France !!

« La situation financière se dégrade et ne s'arrange pas. La capacité d'autofinancement chute (dégradation de 46 M€ entre 2022 et 2023). Nous pourrions passer rapidement en insuffisance d'autofinancement pour couvrir le capital des emprunts et les investissements courants mais la trésorerie du CHU permet pour le moment de compenser cette insuffisance. »

État prévisionnel des recettes et dépenses (EPRD) 2024 : déficit prévisionnel de - 53 M€ (pour rappel, en 2023 déficit prévisionnel structurel de 54 M€ et comptable de 31 M€).

Ce serait normalement à l'état de prendre en charge les reconstructions des Hôpitaux un peu partout sur le plan national. Les emprunts vont obligatoirement aggraver les situations financières, ainsi le CHU est endetté à 5.3 % (53 millions sur un budget d'environ 1 milliard). Également les compensations financières liées au Ségur tardent à arriver aggravant la situation, sans parler de l'inflation. **Mais ce n'est pas à nous salariés de compenser ce déficit.**

Le CCI ne doit pas devenir l'occasion pour la Direction de pressuriser le personnel. Soyons vigilants !!!

Pour la CGT, l'hôpital devrait avoir les moyens financiers et humains à la hauteur des besoins de la population.

Un service public ne devrait pas être endetté, c'est l'état qui devrait prendre en charge les frais inhérents à l'exploitation et au schéma immobilier.

Le texte du projet de loi de programmation des finances publiques (PLPFP) adopté par 49.3 prévoit de réaliser 12 milliards d'euros d'économie par an, répartis pour moitié entre les administrations de l'État et la sécurité sociale.

L'article 17 du texte fixant l'ONDAM (Objectif national de dépenses de santé d'assurance maladie) prévoit + 3.2 % en 2024 soit moins que l'inflation, on voit où cela va mener les hôpitaux publics, à des déficits annoncés et croissants jusqu'en 2028 au moins. Des plans de redressement vont voir le jour avec pour objectif de diminuer la masse salariale, jusqu'où le gouvernement pense-t-il aller ?

Le système de santé est déjà bien mis à mal que ce soit au niveau des salariés ou des usagers.

Les communications trompeuses du gouvernement nous faisant croire à de nouvelles enveloppes ne sont que des budgets permettant la hausse des dépenses de santé sans prendre en compte les nouvelles rémunérations et les schémas immobiliers, qui pour certains seront abandonnés.

DERNIERES INFOS CGT

Fin de la prime « Chaussures : Souhait de la DRH de fournir des chaussures professionnelles plus largement (mais pas à tous !) quand il y a une usure anormale des chaussures de par les fonctions exercées. Une plateforme en ligne vous permettra de commander vos chaussures professionnelles avec une prise en charge maximale de 50 € par le CHU (tous les 18 mois ?) et livraison à votre domicile. Un test de chaussures est prévu fin mars ou début avril et la date de début de distribution serait début juin 2024. **La CGT s'est positionnée pour garder la prime chaussure revalorisée et que chaque agent trouve chaussure à son pied.**

Mobilité des professionnels après un congé parental : Congé parental au-delà de 6 mois : retour dans l'établissement
Congé parental de moins de 6 mois : retour dans le pôle, si possible dans le service.

Idem pour les disponibilités et détachement car le poste est considéré comme vacant le jour du départ du professionnel.

Pour la CGT, c'est une discrimination par rapport aux femmes qui prennent en majorité un congé parental. Certaines préfèrent démissionner du CHU que de ne pas retrouver leur poste !!

Accès à internet des Organisations syndicales depuis la cyberattaque : La CGT a fait remarquer en instance que les militants du CHU émettent d'importantes difficultés à travailler depuis la cyber-attaque : sites internet, url et/ou liens fédéraux, confédéraux et juridiques non accessibles et pourtant indispensables pour vous défendre ou apporter des réponses à vos questions.

La CGT considère que c'est une entrave au bon fonctionnement de notre syndicat et à la défense des salariés du CHU ! Nous demandons à la Direction que ce problème soit réglé dans les plus brefs délais, mais elle semble peu soucieuse des difficultés que nous rencontrons !

Impact des dysfonctionnements de la ligne de métro B sur les déplacements des agents :

Demande d'accès aux parkings du CHU pour les professionnels utilisant la ligne B du métro.

Les personnes qui ont des difficultés peuvent contacter la DRH pour ouverture des droits parkings jusqu'à remise en circulation de la ligne B.

Revalorisation Indemnité Forfaitaire dimanches et jours fériés :

L'indemnité forfaitaire des dimanches et jours fériés passe de **50,26 €** à **60 € BRUT** pour 8 heures de travail effectif (au prorata si + ou - d'heures de travail).

L'attractivité ne passera pas par une aumône.

Indemnité travail de nuit majorée de 25 % (décret n°2023-1238 du 22/12/2023) :

Remplace l'indemnité de travail de nuit et majoration pour travail intensif existante pour tout le personnel titulaire, stagiaire et contractuel, y compris les agents effectuant des nuits ponctuellement.

Le montant de l'indemnité sera de 25% de la valeur annualisée de votre traitement indiciaire brut, divisé par 1820.



Pour calculer votre majoration horaire : (Traitement indiciaire mensuel X 25%) X 12 / 1820.

Exemple pour une AS 3^{ème} échelon indice 377 :

- Au 31/12/2023 : majoration de 1,07/heure soit 10,70 € **BRUT**/nuit de 10h
- Au 01/01/2024 : majoration de 3,06/heure soit 30,60 € **BRUT**/nuit de 10h

En conclusion : une **AUGMENTATION** de : 30,60-10,70 = **19,90 € BRUT**/nuit de 10 h.

Pour répondre aux besoins non couverts par les mesures du « SEGUR », une revalorisation supplémentaire des salaires est nécessaire, qui prendrait en compte l'inflation actuelle et offrirait une compensation adéquate pour les déficits subis.

Compte épargne-temps : augmentation des montants des jours indemnisés dans la fonction publique et du nombre de jours pouvant être épargnés en 2024 :

Un arrêté publié au *Journal officiel* le 29/11/2023 revalorise les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps (CET). Cette revalorisation s'applique à compter du 1^{er} janvier 2024 :

150 € (au lieu de 135 € jusqu'alors), si vous êtes un agent de catégorie A

100 € (au lieu de 90 € jusqu'alors), si vous êtes un agent de catégorie B

83 € (au lieu de 75 € jusqu'alors), si vous êtes un agent de catégorie C

Exceptionnellement, en 2024, le plafond de jours pouvant être épargnés sur votre CET est porté à **70 jours**.

Et si vous avez épargnés des jours en 2023 au-delà de 60 jours, vous pouvez les maintenir sur votre compte dans la limite de 70 jours.

Les journées de la nuit de la Direction :

La Direction a organisé plusieurs « journées de la nuit » en fin d'année dernière et en janvier. Elle est venue à la rencontre des agents de nuit du CHU, des stands ont été installés pour recevoir le personnel et des membres de la Direction se sont rendus dans les services pour distribuer des « douceurs » aux agents, à déguster sur leur temps de pause, encore puissent-ils se poser...

Tout ça pour leur faire croire qu'elle est proche d'eux et à leur écoute !

La plupart des "travailleurs de nuit" n'ont d'ailleurs pas eu le temps de les écouter !

Scandale à l'embauche : Alors que la DRH nous dit sans cesse qu'elle n'arrive pas à embaucher, une IDE puéricultrice se voit proposer un contrat de 6 semaines fin décembre 2023. Elle décide de ne pas le signer et d'aller travailler ailleurs...

Pendant ce temps, 2 IDE puéricultrices se voient refuser une formation syndicale le 15/02/2024.

A chacun de se faire sa propre opinion des modes de recrutement de la DRH !!!

