



Syndicat CGT du CHU de RENNES
Poste 82460 ou 02 99 28 24 60 Portable 07 66 48 39 43
cgt@chu-rennes.fr
<http://cgt-chu-rennes35.e-monsite.com>
<https://www.facebook.com/CGTduCHURennes>

Le 26 mars 2024

Retour sur les instances du mois de mars (CSE (Comité Social d'Établissement) – 14 et 21 mars 2024, conseil de surveillance du 27 mars)

Le Centre Chirurgical et Interventionnel (CCI) c'est pour bientôt !

Livraison : 24 juin 2024/ Ouverture fin 2024-début 2025

Coût : 159,5 millions (HT) / Surface : 30433 M2

À l'horizon 2029, le nouveau CHU de Rennes regroupera l'ensemble des activités de médecine, de chirurgie, d'obstétrique et de pédiatrie sur le site de Pontchaillou. Le CCI ouvrira d'ici la fin de l'année.

Il regroupera sur 50 000 m2 l'ensemble des blocs opératoires, les salles interventionnelles et d'endoscopie (36 blocs opératoires, 14 salles interventionnelles, 5 salles d'endoscopie), les hospitalisations de soins critiques (44 lits de réanimation, 62 lits de soins intensifs/soins continus), les hospitalisations de soins spécialisés de chirurgie (240 lits d'hospitalisation conventionnelle de chirurgie - 80 lits seront maintenus dans d'autres bâtiments), le centre de chirurgie ambulatoire de 60 places, la stérilisation et une hélistation.

Le bâtiment sera composé de 80% de chambres individuelles de 17 à 23 m2.

Hormis les services de soins critiques, pour l'ensemble des unités d'hospitalisation, le ménage sera externalisé et seront déployés les référents logistiques et pharmaceutiques. **Qu'en est-il du devenir de nos collègues ASH ?**

La polyvalence va s'accroître puisque certains services partageront des spécialités comme par exemple la chirurgie digestive et l'ORL.

Conditions pour postuler :

La Direction a présenté un document permettant à chaque agent de postuler pour son nouveau service ou non. La Direction présente ce document comme un choix pour les agents, or le choix N° 1 est obligatoirement son service, les choix N° 2 et 3 sont aussi obligatoires. Ce document est à remplir pour fin avril.

Problèmes : ces choix ne sont pas éclairés : on ne connaît pas l'organisation des services, ni les horaires, ni les trames de planning (qui seront au choix de l'équipe constituée), ni le ratio patient/soignant ... Sachant que ce choix est irréversible pendant 2 ans, la règle pour postuler sur l'établissement est de passer au moins 2 ans dans son service.

La CGT a voté contre.

➔ **A priori les services concernés auront des informations courant avril sur l'organisation détaillée des services.**

Présentation des cycles des IDE de jour de l'antenne de traumatologie

La composition de l'équipe IDE de jour a évolué en mars 2023 puis janvier 2024 dans l'objectif de tendre vers un effectif budgété à la cible. La nouvelle maquette organisationnelle nous a été présentée en instance, elle a été adaptée mais inchangée. L'équipe a choisi le cycle de travail présenté. L'amplitude horaire est maintenue en 7h30 par jour, l'amplitude horaire de l'équipe de nuit n'est pas modifiée et reste en 10h par nuit. Il est prévu un démarrage de ces nouveaux cycles en mai. **La CGT s'est ABSTENUE sur ce point puisque les roulements sont déjà en cours ...**

Au cours de la présentation, l'encadrement nous a notifié que pour les vacances d'été, toutes les équipes des services d'orthopédie seront en 12h.

Réorganisation de la REANIMATION NEONATALE (hôpital-sud)

Un point d'étape à quelques mois de la réorganisation du service de réanimation néonatale.

Depuis la création de 2 lits supplémentaires 9 mois sur 12 (pas de mois identifiés) les agents sont insatisfaits. Les 2 lits supplémentaires sont la plupart du temps ouverts ou fermés du jour au lendemain. Cela entraîne des sollicitations au dernier moment pour revenir travailler ou pour pointer, le plus souvent par téléphone au domicile. Cela ressemble à de l'astreinte déguisée !!

La CGT a demandé à ce que les 2 lits supplémentaires soient ouverts toute l'année avec des effectifs en conséquence. Réponse de la Direction : « la mise en place des 2 lits supplémentaires est pour répondre à l'augmentation de l'activité sur des périodes données, elle restera effective sur 9 mois flottants ». La fermeture des lits se décide après validation de la Direction en lien avec l'encadrement et le personnel médical.

Rappels

- Le numéro téléphone personnel des agents ne peut être utilisé que dans le cadre d'un plan blanc (et à condition d'être volontaire et inscrit sur une liste)
- L'encadrement n'est pas autorisé juridiquement à contacter un agent à domicile, la communication doit se faire sur le lieu de travail. Un salarié n'a plus de lien de subordination une fois la porte du CHU franchie. Ces façons de faire sont punies par la loi.
- La trame du roulement est un document de référence (décret 2002-9) et doit être respecté
- Le planning est validé le 15 du mois précédent, le nombre de lits doit donc être validé de la même façon avec le personnel en conséquence.

Le personnel n'est pas malléable à souhait ! La Direction doit respecter la vie privée des salarié.e. s !

Nouvelles amplitudes horaires pour plusieurs secteurs

Les nouvelles organisations en 12h ou autres amplitudes horaires sont listées ci-après.

Pour toutes, la CGT a voté contre, pourquoi ?

1. c'est dangereux pour la santé psychique et physique avec une augmentation significative des risques addictifs, de sommeil, de cancers...
2. Les risques d'erreurs sont amplifiés
3. Le risque d'accident de trajet est amplifié
4. Ce rythme ne convient pas à tous les agents (famille monoparentale, vieillissement, femmes enceintes ou allaitantes ...)



La CGT comprend qu'individuellement les 12h peuvent intéresser certains agents pour des raisons personnelles.

La CGT pense que la demande des 12h par le personnel est liée principalement au non-respect de la Direction des trames et des plannings. Ceux-ci sont qui sont essentiels pour concilier vie privée et vie professionnelle. La demande est liée aussi au fait que les salariés veulent plus de temps pour eux, ce qui est légitime.

TRAVAILLER MOINS, POUR TRAVAILLER TOUTES ET TOUS ET VIVRE MIEUX ET EN BONNE SANTÉ



32H par semaine, 4 jours par semaine, 8h par jour.

Service de remplacement du pôle Médecine Spécialisée

Pour assurer les remplacements dans les services du pôle de Médecine Spécialisée, services ayant des horaires en 12h et en 7h30, la Direction propose une nouvelle organisation de travail du SDR de ce pôle avec l'alternance d'horaires de 12 semaines en 12h et 12 semaines en 7h30 pour les AS et IDE de jour.

La CGT a voté contre.

Nouvelles organisations horaires services Belle-Île/Ouessant

La Direction prévoit d'expérimenter de nouvelles organisations horaires dans les services Belle-Île et Ouessant. Les agents de jour travailleront 9h du lundi au vendredi et 12h les week-ends avec mutualisation des équipes. Ceux de nuit 10h du lundi au vendredi et 12h les week-ends.

Cette réorganisation entraîne une diminution des effectifs dans ces 2 services du fait de l'augmentation du temps de travail.

L'effectif du personnel de nuit sera le même qu'aujourd'hui : Quid des couchers des patients et du débarrasage des dîners les week-ends pour le personnel de nuit en 12h sans effectif supplémentaire ? Quid de l'heure de service du dîner pour les patients quand les agents de jour finiront à 19h les week-end en 12h ?

Nous n'avons pas de réponses à ces questions car les descriptifs de tâches ne nous ont pas été transmis avant l'instance.

Les équipes, déjà épuisées par des cadences infernales : charge de travail importante, non-respect de la trame de planning, non-respect des repos avec des rappels à domicile, non-respect des agents d'une façon générale. Les agents sont donc inquiets quant à la dégradation de leurs conditions de travail et de prise en charge des patients. La Direction nous répond que « c'est un test et qu'un test pourra être amendé ».

La CGT a voté CONTRE du fait de la multiplicité des horaires proposées et la mise en place des 12h. S'il y avait les effectifs nécessaires pour répondre à la charge de travail, si les trames et les plannings étaient respectés, la question des 12 heures ne se poserait même pas !

Les organisations syndicales ont voté à l'unanimité POUR ces préconisations :

- Transmissions des descriptifs de tâches
- 1 coupe AS supplémentaire le week-end à Belle-Île et Ouessant ainsi que les jours fériés
- 1 AS supplémentaire la nuit à Belle-Île et à Ouessant les week-end

UHSI (Unité d'hospitalisation en soins intensifs pour les détenus)

Organisation en 12 h, à la demande du personnel. La nuit reste en 10H. Arrivées échelonnées.

Le débat ne tient pas compte des risques pour la santé et pour les soins listés plus haut.

La CGT vote Contre.

Weekend en 12h en orthopédie

Projet des 12 h le weekend non validé par l'équipe.

Contre à l'unanimité.

Alternance jour/nuit en réanimation cardiaque

C'est la triple peine pour le service de réanimation cardiaque, en plus des 12h, des 12h de nuit, maintenant l'alternance jour/nuit.

Pour rappel, le passage en 12h de nuit s'est fait au forceps dans ce service, l'équipe de nuit y était opposée. Aujourd'hui la difficulté c'est de trouver du personnel de nuit qui accepte de travailler en 12h. Alors la Direction propose une alternance jour/nuit ce qui risque d'aggraver les problèmes de santé avec la perte de repère.

Contre à l'unanimité



Nuit en 12H à La Tauvrais ?

Les agents de nuit à La Tauvrais ont alerté la CGT car ils entendaient parler d'un éventuel passage en 12h. Une lettre pétition a alors été mise en place par les personnels de nuit.

La Direction n'a pas voulu tenir compte de cette pétition. Cela montre bien le peu d'estime que la direction et l'encadrement ont pour le personnel !!

Ce qui ressort de la discussion sur le sujet :

- USLD : oui en 12H.
- SSR : mixité entre 10h et 12h.
- Aucun projet sur l'UCC pour les 12H.
- Pas de 12h de nuit en EHPAD

En ce qui concerne les 12h de nuit, c'est la double peine :

1. Ce n'est pas physiologique de travailler la nuit
2. Ce n'est pas physiologique de travailler en 12h

Les projets ne sont pas arbitrés et passeront en instance.

N'hésitez pas à nous alerter si besoin. Ne nous laissons pas faire !!



CHU Rennes
Poste 82460 ou 02.99.28.24.60
cgt@chu-rennes.fr

Objet : demande des agents de nuit de La Tauvrais
Pour rester en 10 H de nuit

Mr PAUL Erwann
Directeur des ressources Humaines
CHU Pontchaillou
2 rue Henri Le Guillou
Pavillon Ballé

Rennes, le 19/02/2024

Monsieur,

Nous soussignés, agents de nuit de La Tauvrais, sollicitons le droit de rester en 10 h de nuit.

En effet, nous ne voulons pas passer sur une organisation de travail en 12h, pour les raisons suivantes :

- Mise en danger de notre santé : risque d'addictions, cancers, fatigue, troubles du sommeil, troubles de l'alimentation ...
- Perte de salaire (4 de nuit transformées en horaire de jour)
- Risque d'erreur professionnelle en fin de nuit
- Risque d'accident de trajet (sommolence au volant)
- Organisation familiale perturbée : garde d'enfant en 12h ? activités des enfants et repas du soir
- Dépassement horaire pour les transmissions

Cette démarche n'est pas contre les collègues de jour qui souhaiteraient travailler en 12h, mais c'est important pour nous, qui sommes de nuit de ne pas passer en 12h. Aussi il faut trouver une organisation qui permette la continuité des soins en 10h de nuit.

Nous vous remercions de tenir compte de ce courrier, car la nuit nous sommes minoritaires et le fait de faire voter les équipes, ce n'est pas équitable.

Egalement nous sommes ouverts à vous rencontrer afin d'évoquer cette problématique.

Nouvelle plateforme logistique hôtelière Ouverture septembre 2024/Coût : 18.7millions (HT)/Surface : 6173 M2

Une nouvelle plateforme logistique de 5800 m2 va voir le jour près du P2. Elle centralisera les fonctions logistiques hôtelières sur 3600 m2 et générales sur 1600 m2 pour la distribution des chariots repas, distribution du linge propre et des produits hôteliers, la collecte des déchets...

Les services « courrier » et « reprographie » seront aussi intégrés à la nouvelle plateforme.

Une galerie logistique reliera les bâtiments du CHU pour les AGV (véhicules autonomes robotisés), un renouvellement complet des engins de manutention est aussi prévu.

À terme, la plupart des livraisons par camion seront supprimées pour contribuer à la réduction de l'empreinte carbone du CHU. Le contenu des tournées sera modifié pour ces agents.

Les métiers de la logistique vont beaucoup évoluer mais la direction ne nous a pas transmis les nouvelles fiches de postes pour le CSE. Les agents se posent beaucoup de questions quant à leur devenir. Des plannings « au requis » avec des semaines de plus de 48h : l'agent devra obligatoirement poser des congés sur les sureffectifs (congés imposés) pour ne pas faire + de 48h sur une semaine glissante, ce qui pénalisera les autres agents qui eux ne pourront pas poser de congés sur ces sureffectifs. De plus, impossible avec les trames proposées de poser une semaine complète de congés.

La CGT a voté CONTRE.

L'intelligence artificielle, la robotique et l'automatisation vont transformer la société et à commencer par le travail. C'est une vraie réflexion qu'il faut avoir pour étudier la durée et la charge du travail.

TRAVAILLER MOINS, POUR TRAVAILLER TOUTES ET TOUS ET VIVRE MIEUX ET EN BONNE SANTÉ



32H par semaine, 4 jours par semaine, 8h par jour.



Syndicat CGT du CHU de RENNES Poste 82460 ou 02 99 28 24 60 Portable 07 66 48 39 43
cgt@chu-rennes.fr<http://cgt-chu-rennes35.e-monsite.com>
<https://www.facebook.com/CGTduCHURennes>

Concours et mises en stage

En 2023, 418 mises en stage ont été réalisées (69 mises en stage en attente en raison de documents manquants).
Projections 2024 : 540 mises en stage sont envisagées dont 64 déjà réalisées.
Pour les concours organisés en 2024, 34 postes seront ouverts.

Pour la CGT le compte n'y est pas, le statut de la fonction publique hospitalière permet d'embaucher en tant que stagiaire dès le 1^{er} jour. Pour rappel le stage dure 1 an et équivaut à la période d'essai dans le privé.

Au vu des difficultés de recrutement et d'attractivité, la CGT revendique la mise en stage dès le 1^{er} jour.

Plan de formation 2024

Prévision rentrées par métier

Métiers	Nombre d'agents
IDE	11
IBODE	12
IADE	5
PUER	3
Cadres	13
KINE	1
MEM	1
AS	24
PPH	4
IPA	2
ARM	2
Totaux	78

78 départs en promotion professionnelle en 2024 : c'est trop peu par rapport aux besoins en formation.

24 départs d'AS alors que nous avons des collègues ASH motivées qui n'arrivent pas à rentrer à l'école et que le besoin en AS est criant !!

Qu'en est-il de la formation lutter contre les violences sexuelles et sexistes ? en cours, peut-être pour fin 2024 ou 2025.

Une conseillère en évolution professionnelle est embauchée pour 18 mois afin d'accompagner aux changement de métiers par rapport au CCI.

La formation pour le nouveau référentiel AS est en attente des textes réglementaires.

La CGT vote contre ce plan qui ne comprend pas assez de promotions professionnelles, pas assez de formation continue pour les catégorie C et les administratifs.

Batiment tertiaire : Direction et pôle santé publique 16 millions (HT)- 4555 M2

La DRH a intégré le nouveau bâtiment tertiaire à l'entrée de Villejean mi-mars, elle sera suivie de la direction générale et de la direction de la recherche clinique.

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 calcul de la prime de service évolue pour intégrer Les arrêts des femmes enceintes

Le calcul de la prime de service évolue pour intégrer les arrêts des femmes enceintes, ceci dans un contexte d'égalité femme/homme et au titre de la maternité qui n'est supportée que par les femmes.

C'est une injustice faite aux femmes qui, lors de la maternité ne touchent pas la prime.

Les femmes enceintes toucheront une prime au prorata de leurs jours de travail.

Cette année la prime devrait augmenter de 100 € d'après la direction en raison de l'augmentation de la masse salariale et des arrêts. Du fait de l'intégration dans le calcul du reversement du reliquat aux femmes ayant eu une grossesse en 2023, elle n'augmentera que de 90 €.

Pour les femmes enceintes (150 environ en 2023), au-delà de 140 jours d'arrêt, pas de prime comme tout le monde. En dessous de 140 jours d'arrêt, un reversement de prime avec le reliquat se fera au prorata de nombre de jours travaillés. De ce fait 150 femmes enceintes environ auront une prime (au lieu de 0 €).

Cet aménagement de la prime au nom de l'égalité femme/homme nous paraît important. Cependant nous avons conscience que ce n'est pas la révolution. La direction ne débourse rien dans cette affaire puisque la prime est à budget constant.

La CGT a voté pour.

Ce qu'il reste à faire :

Aménager pour les femmes enceintes (et allaitantes) des conditions de travail qui leur permettent de travailler jusqu'au congé pathologique ou congé maternité :

- Permettre la prise de l'heure de grossesse
- Aménagement des horaires à la demande (12h, 10h, nuit ...) y compris pour les femmes allaitantes.
- Tenir à jour une liste des produits dangereux, une liste des services concernés
- Faciliter le tirage du lait pour les femmes qui allaitent (travail en cours par la direction pour trouver des salles réservées à cet effet)
- La reprise dans son service d'origine après un congé parental
- Pour toutes les femmes : accès à des serviettes périodiques gratuites dans les vestiaires femmes et les vestiaires mixtes



**FONCTION
PUBLIQUE :**

**GAGNER L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES**

La CGT revendique :

- des augmentations de salaires véritables, soit au moins 10 %, une compensation de l'inflation depuis 15 ans, et un 13^{ème} mois pour tous. STOP A TOUTES LES PRIMES INÉGALITAIRES. On travaille tous !!
- l'amélioration des conditions de travail pour tous en prenant en compte les fragilités de la vie : maternité, maladie, handicap, vieillissement.