

CPU FORCE BLANCHISSERIE  
OUVRIERE TROUSSEAU  
BRETONNEAU ERMITAGE INFOS CHU CLOCHEVILLE  
IFPS  
MARS 2012 LA FEUILLE DE CHU N°3

### ÉDITORIAL

Les instances CTE et CHSCT sont malmenées. Les conditions de travail des agents du CHRU ne cessent de se dégrader gangrenant l'ambiance de travail et les rapports entre agents. Nous avons l'impression que tout va de mal en pis entraînant **un mal-être au travail**.

Nous devons gérer de plus en plus de conflits entre agents dans l'indifférence de certains encadrants et de la Direction Générale incapable de prendre parfois les décisions qui s'imposent. Il apparaît dorénavant que les pôles échappent au contrôle de la Direction Générale.

C'est pourquoi, **il faut que les agents nous signalent tout début de conflit, de modifications d'organisation** afin d'éviter de laisser « pourrir » les situations.

Cela permettra à nos représentants du personnel d'intervenir au plus tôt soit auprès de l'encadrement concerné, soit auprès de la Direction, soit dans les instances CTE ou CHSCT.

D'autre part des agents nous posent des questions concernant leur avancement de carrière sans pouvoir nous fournir leur ancienneté dans le grade et leur échelon. Alors essayez d'avoir en permanence avec vous ces renseignements afin que nous puissions vous répondre le plus précisément possible.

Et nous vous le répétons et vous le répèterons dans chaque FEUILLE DE CHU : **plus il y aura d'agents syndiqués et plus nous aurons de force pour vous défendre, alors SYNDIQUEZ VOUS en appelant le 75949.**

Bon courage à tous,

le Bureau F.O.

### **Plan Directeur** : 6 objectifs

- ↪ Mises aux normes de sécurité des bâtiments et des installations techniques
- ↪ Recherche d'une meilleure efficacité des sites
- ↪ Regroupement des plateaux techniques
- ↪ Adaptation des locaux aux évolutions d'activité
- ↪ Amélioration des conditions d'accueil et d'hospitalisation des usagers
- ↪ Développement durable

### **Projet d'établissement** : 5 volets

- ↪ Projet médical
- ↪ Projet de soins
- ↪ Projet social
- ↪ Projet qualité et développement durable
- ↪ Projet de gestion



### **PROJET D'ETABLISSEMENT**

Les premiers Comités de Pilotage (COPIL) concernant l'élaboration du Projet d'Etablissement 2012-2016 se sont mis en place :

- \_ COPIL projet de Soins : Jeudi 23 Février 2012
- \_ COPIL projet Social : Jeudi 23 Février 2012
- \_ COPIL projet Développement Durable
- \_ COPIL projet Médical

Malgré notre demande de participer à tous les COPIL, demande refusée par la Direction, Force Ouvrière, au même titre que les autres organisations syndicales, ne siège que dans le COPIL projet de Soins et le COPIL projet Social.

Un projet d'Établissement devrait par nature être partagé par tous les acteurs des diverses entités du CHRU et cela ne peut pas être le cas si d'emblée des organisations syndicales sont écartées de certains Comités de Pilotage.

Force Ouvrière a participé au premier COPIL projet de soins (pb emploi du temps) animé par le Professeur COLOMBAT et Mme KANITZER.

Il en ressort déjà nos réflexions suivantes :

\_ les axes de travail définis pour ce COPIL durant la séance définissent les besoins SOIGNANTS/PATIENTS pour améliorer d'un côté la prise en charge du patient et de l'autre les conditions de bonne pratique du soin. **Cela nous semble positif mais nous pensons que cela risque de rester à l'état de vœux pieux étant donné l'état actuel des conditions de travail des soignants et la nécessité exprimée par la Direction Générale de mettre en place le Projet d'Etablissement en dégageant des marges dans la gestion de l'établissement. Quelles marges ? On peut supposer que ce sont celles déjà en vigueur au CHU et touchant surtout les effectifs d'agents, ce que la direction appelle « les moyens constants » !!!!**

**Notre position est claire : nous ne pratiquerons pas la politique de la chaise vide, nous ne serons pas acteur mais plutôt observateur dans ces COPIL afin de vous informer.**

## **LES INSTANCES CTE et CHSCT DOIVENT ÊTRE RESPECTÉES !**

Les instances (Comité Technique d'Établissement / Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) sont de plus en plus remises en cause dans notre établissement. Lors du dernier CHSCT, la Direction a maintes fois fait pression sur les représentants du personnel pour voter sur des dossiers dont le contenu n'était pas du ressort de l'instance.

**FORCE OUVRIERE** ainsi que toutes les autres organisations syndicales sont unanimes à condamner cette attitude.

**FORCE OUVRIERE** appelle également à une meilleure communication de la part de la Direction et des secrétaires d'instance pour motiver la suppression de questions qui peuvent nous tenir à cœur ainsi qu'à l'ensemble des agents du CHRU.

## **Y-A-T-IL UN CAPITAINE A BORD ?**

C'est la question que l'on peut se poser face à l'absence de contrôle et d'autorité de la Direction Générale vis-à-vis des Pôles.

**Que fait la Direction face à la dérive des procédures de notation actuellement en vigueur dans certains services ?** Une note interne demandant le respect de la législation et un refus à la demande des organisations syndicales de procéder au retrait et à la destruction des fiches d'auto-évaluation en circulation !

**Que peut faire la Direction pour la redéfinition des postes au sein des pôles ?** Rien, sinon d'affronter la direction de pôle !

**Cela ne peut pas continuer comme cela !** Sinon comment avoir une réponse et des actions concrètes face aux problèmes soulevés dans les instances.

## **CATEGORIE C**

Un mouvement de grève de la catégorie C a eu lieu le Jeudi 29 Mars 2012 sur tous les sites du CHRU de Tours. Ce mouvement n'a pas eu l'ampleur désirée mais cela n'est qu'un début.

Cette mobilisation est à l'initiative d'une intersyndicale réunissant toutes les organisations syndicales du CHU. Malgré notre absence sur le site de Trousseau, absence signalée aux autres organisations syndicales et justifiée par un congrès hors département, nous soutenons les agents de la catégorie C dans leur démarche.

Cela a néanmoins permis de discuter avec les agents sur des actions futures plus visibles et plus dérangeantes pour la Direction Générale.

Celle-ci en effet n'a pas jugé bon de déléguer un représentant sur chaque site pour débattre avec les agents après avoir délégué ses représentants sans proposition lors de la séance de négociation préalable au mouvement de grève ! Elle a voulu nous imposer une rencontre en dehors de cette mobilisation, ce qu'a refusé l'intersyndicale.

Il est à souligner que la part de participation la plus importante à ce mouvement a été fournie par les services techniques.

Nous nous adressons donc aux services de soins pour leur demander de se mobiliser en masse lors des prochaines actions à venir. Il en va de la crédibilité du mouvement, de sa force et de l'avancement sur la catégorie C.

**JOUR DE CARENCE SUITE A ARRÊT MALADIE. Ce qu'il faut savoir.**

**Ce jour de carence est appliqué depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2012 et ce dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt maladie.** L'ensemble des personnels fonctionnaires titulaires ou non titulaires (contractuels) est concerné.

**Il ne s'applique pas dans les cas suivants :**

- \_ en cas de prolongation de l'arrêt maladie en cours
- \_ en cas de rechute si la reprise du travail n'a pas excédé 48 heures
- \_ dans le cas d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'un congé longue maladie, d'un congé de grave maladie, d'un congé de maternité ou d'adoption, pendant les congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant soit de la grossesse ou des suites de couches.

La circulaire précise que « le premier jour de maladie ne peut en aucun cas être considéré comme jour de congé ou de RTT ».

Si le congé maladie ordinaire est transformé en congé longue maladie ou requalifié en accident ou maladie professionnelle, le jour de carence est remboursé à l'agent.

**Retenues sur salaires :** 1/30<sup>ème</sup> du traitement brut de base + 1/30<sup>ème</sup> des primes pour le mois en cours ou le mois suivant l'arrêt.

**Sont exclus des retenues :** les heures supplémentaires et le supplément familial.

**Le jour de carence doit être mentionné sur le bulletin de paie.**

**Le jour de carence est pris en compte pour la retraite.**



**Pour toute question appelez le**

**7-5949**



## COMPTE RENDU DU CHSCT DU 22 Mars 2012

### ✎ Organisation transitoire CORAD – Hôpital Bretonneau

Déménagement de l'unité dans le bâtiment anciennement ORL, les travaux sont prévus sur une période de 6 mois. Des renforts ont été installés tout autour du bâtiment pour la curiethérapie pour satisfaire aux besoins de radioprotection. Un renfort en ASHQ est prévu. Début du déménagement le 21 Mai. Une visite des membres du CHSCT est prévue en Avril. L'ASN (Autorité de Sécurité Nucléaire) devra au préalable donner son aval pour le déménagement et l'installation de la curiethérapie dans les locaux provisoires. Si refus de l'ASN, il y aura déménagement sans la curiethérapie.

### ✎ Fugue de patient

Il existe un protocole, retravaillé en 2005, qui a été diffusé à l'ensemble du CHRU. Les agents de la Sécurité/Incendie, ainsi que la Sureté/Accueil sont sollicités pour la recherche de patients qui fuguent. Si le patient n'est pas retrouvé dans l'enceinte de l'Hôpital, la cadre doit en informer la Direction qui prévient le Commissariat.

### ✎ Document Unique

C'est un document qui recense tous les risques professionnels de chaque service : risques physiques, chimiques, infectieux, risques liés aux situations de travail, psycho-sociaux, accidents, risques individuels particuliers. Il y a une remise à jour annuelle. Il reste encore de nombreux services où les risques restent à évaluer. FO espère que la Direction mettra tout en œuvre pour pallier à ce manque le plus rapidement possible.

### ✎ Evaluation individuelle

Dans quelques services du CHRU se pratiquent des évaluations individuelles. Ces évaluations sont à l'unique initiative des cadres et cadres sup. et ce n'est pas une demande institutionnelle, donc pas réglementaire. Il a été demandé le retrait de tous ces documents. La note annuelle est la seule évaluation actuelle sur le CHRU et l'Hôpital n'entre pas dans le processus d'expérimentation de la nouvelle évaluation des agents. Les cadres devront être formés au préalable et les agents seront informés. La Direction Générale va publier une note de service pour rappeler les règles de notation en vigueur.

Si vous avez à subir un entretien d'évaluation, nous vous conseillons d'appeler le syndicat de votre choix pour l'avertir de ces pratiques qui devraient disparaître. **SEULE LA NOTE ANNUELLE EST RÉGLEMENTAIRE.**

### ✎ Mise en place d'une astreinte de kinésithérapeute à l'Hôpital Trousseau

Demande de mise aux normes par l'ARS (Agence Régionale de Santé) des réas qui entraîne la présence d'un kiné le matin les samedis, dimanches et jours fériés. Les membres des organisations syndicales du CHSCT n'ont pas pris part au vote et ont demandé une inscription à la fiche de suivi et un bilan à 3 mois.

**Le Smic** depuis le 01/01/2012 : 9.22 euros soit **1398,37** euros brut par mois pour 152 heures.

**Fonctionnaire** : minimum de traitement dans la fonction publique au 01/01/2012 : **1398,35 euros**


**Allocation de solidarité aux personnes âgées**  
(anciennement « Minimum vieillesse ») : **742, 27€**  
par mois.



Plafond mensuel de  
Sécurité Sociale :  
**3 031 euros**



N'hésitez pas à poser vos questions au  
**SYNDICAT FORCE OUVRIERE**

 **7-5949**