

CPU **FORCE OUVRIÈRE** BLANCHISSERIE
BRETONNEAU TROUSSEAU CLOCHEVILLE
ERMITAGE INFOS **CHU** IFPS
AOÛT SEPTEMBRE 2012 **GAZETTE du CHU** N°6

ÉDITORIAL

Le Bureau **FORCE OUVRIÈRE** espère que vous avez passé de bonnes vacances qui vous ont permis de vous détendre et vous reposer. Nous aurions aimé vous dire que les conditions de travail allaient s'améliorer au CHRU de Tours. Nous ne sommes pas très optimistes et le nouveau projet d'établissement n'augure pas de bonnes choses pour les hospitaliers.

Cependant cela n'entame pas notre volonté de combattre tout ce qui ira à l'encontre de vos intérêts.

FORCE OUVRIÈRE va œuvrer en cette rentrée pour une mobilisation générale au sein de tous les établissements du CHRU de Tours. De l'ampleur de votre mobilisation dépendra les avancées de vos revendications et notamment sur les sujets suivants :

- Le problème de stationnement
- L'évolution de la catégorie C
- Les réorganisations de services à venir dans le cadre du projet d'établissement.....

D'autre part, **FORCE OUVRIÈRE** lance une campagne de contestation de la note. Vous trouverez joint au bulletin une lettre type ainsi qu'une explication.

Et nous vous le répétons et vous le répèterons dans chaque **GAZETTE** du **CHU** : **plus il y aura d'agents syndiqués et plus nous aurons de force pour vous défendre, alors SYNDIQUEZ- VOUS en appelant le 7-59-49.**

Bon courage à tous,
le Bureau F.O.





■ PROMOTION PROFESSIONNELLE / DE QUI SE MOQUE-T-ON ?

Nous ne pouvons pas entendre d'un côté lors de certaines réunions, notamment dans les **CO**mité de **PIL**otage du projet d'établissement, les belles paroles assénées par la direction et ensuite notifié un refus de prise en charge aux agents qui ont leur concours d'entrée en 2010 à l'école d'AS ou d'IDE. Pour ces agents, le bénéfice de leur concours est perdu. **Quelle peut être alors la motivation de ces agents pour**



professionnellement ? Nous avons rencontré Me ROMERO à ce sujet.

Ces lacunes d'information auprès des agents de la part de la formation continue, nous incitons les agents à s'informer auprès de celle-ci des possibilités de prises en charge durant les prochaines années, ceci afin de ne pas passer de concours pour rien !

■ MÉDAILLE DU TRAVAIL



Des agents nous interpellent depuis déjà longtemps concernant le montant de la gratification financière lors de la remise d'une médaille du travail. Et ils ont raison !

Comment qualifier ce montant **en bon d'achat (45 euros pour 30 années de labeur !)** ?

Là encore, on peut constater le niveau de reconnaissance de la part de notre direction vis-à-vis du travail rendu par les agents !

■ PROTOCOLE DES CONTRACTUELS / AGENT NON TITULAIRE

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole des contractuels du 31 mars 2011, le Ministère a conduit une enquête auprès de différents établissements, représentant 70 % de l'effectif total des agents contractuels de la Fonction Publique Hospitalière.

Sur 285 établissements, 220 ont répondu à l'enquête dénombrant 58 099 agents contractuels présents au 31 mars 2011.

↳ **39 544 C.D.D.** = 26 333 catégorie C soit 66,6 %

7 088 catégorie B

6 123 catégorie A

↳ **18 555 C.D.I.** = 12 733 remplissent les conditions pour être titularisés, soit 68,8 % de l'ensemble des agents en C.D.I.

3 253 filières administratives

9 561 filières soignantes

397 filières socio-éducative

917 filières médico-technique

3 938 filières techniques et ouvrières



FORCE OUVRIÈRE va demander à la Direction Générale un état des lieux réels des personnels pouvant être éligibles et de déterminer les modalités d'application du dispositif d'accès à l'emploi titulaire, ainsi que la mise en place d'un comité de suivi.

Il faut savoir qu'actuellement tout semble se faire au coup par coup car nous recevons régulièrement concernant la conversion de leur CDD ou CDI en titularisation.

ALORS N'HÉSITEZ PAS A NOUS CONTACTER POUR NOUS SOUMETTRE VOTRE DOSSIER AU 75949.

Regroupement du service Grands Brûlés et Neuro-Traumatologie et Extension de l'U.S.C. TROUSSEAU

Lors du CHSCT du 7 Juillet 2012, il a été demandé la mise en place **d'une expertise** pour l'étude de ce dossier. En effet, vu les approximations contenues dans le dossier présenté par la Direction, les représentants du personnel ne pouvaient décemment pas se prononcer sur le fond. D'autre part, les personnels concernés avaient voté la tenue d'une expertise lors d'une assemblée générale.

FORCE OUVRIÈRE a alors proposé le cabinet ISAST à l'ensemble des représentants du CHSCT, ce qui a été accepté par tous. Nous avons alerté nos collègues syndiqués au niveau national concernant la disparition programmée du service des Grands Brûlés. **FORCE OUVRIÈRE** de l'hôpital St Louis de Paris, nous a répondu en nous conseillant ce cabinet d'experts qui avait réalisé une expertise sur le même sujet au sein de leur établissement.

☞ Ce rapport a été remis à la Direction et aux représentants du CHSCT le 14 Septembre 2012.

Les principales conclusions de l'expertise sont accablantes pour les concepteurs du projet :

- la séparation des équipes de soins et la localisation des patients sur deux niveaux, induit, en l'état, une dégradation du fonctionnement du service et une détérioration de la cohésion de l'équipe de soins
- la nouvelle définition des tâches affectées n'est pas précisée dans le projet ce qui génère de nombreuses interrogations pour le personnel sur le fonctionnement à venir et donc sur les capacités à se projeter dans la future organisation
- la séparation sur deux niveaux va nécessiter une parfaite coordination entre des équipes de soins différentes. Les conditions de fonctionnement entre les services ont besoin d'être précisées rapidement pour permettre une visibilité des personnels soignants sur l'organisation à venir et les moyens garantissant la meilleure prise en charge possible
- les éléments de formation, d'accompagnement des équipes voir de compagnonnage favorisant la montée en compétence des personnels sont, en l'état, sous estimés. En conséquence, une attente d'une mutualisation, à l'horizon 2013, des équipes sur les différents services semble peu réaliste. Il sera nécessaire de préciser par service et par étage les tâches affectées aux différents personnels selon leur qualification. Il est déjà constaté des glissements de tâches entre les personnels.
- La répartition des services sur deux étages induit des déplacements de patients fréquents pour les soins. Ces mouvements lèvent des interrogations de natures différentes :
 - * Le temps mobilisé pour le déplacement des patients, en l'absence d'équipe de brancardage spécifique, va retirer des effectifs des services durant des moments de la journée où la charge de travail est tendue.
 - * Les mouvements des patients supposent des précautions particulières afin de limiter le risque infectieux. La formation et la stabilité des équipes dédiées à ces tâches sont indispensables.
- Le service d'USC souffre aujourd'hui d'un manque d'effectif qui conduit à des situations de tensions ressenties par le personnel. Le projet amplifie les interrogations des agents sur les organisations à venir et les conditions de prise en charge des patients aujourd'hui considérées par le personnel comme dégradées.

Le service des Brûlés a fait grève du mois de Mai jusqu'au rendu de l'expertise à la Direction Générale le 14 Septembre. La grève est suspendue pour l'instant en attendant les propositions de la Direction après lecture du rapport. Ces propositions seront exposées au CHSCT exceptionnel le 15 Octobre.

MOMENT DE RÉFLEXION !

LA REFORME CONTRE LE PROFESSIONNALISME

(Extrait d'un article de Claude LEMOINE, professeur de psychologie du travail et des organisations à l'Université de Lille et de Picardie) (parution dans le magazine PSYCHOLOGUE d'Avril 2011)

« ...la réforme a été associée à la nécessité du changement : moderniser, changer les vieilles habitudes, dépasser les routines et le train-train, activer et alléger les procédures pour faciliter la vie. Qui peut s'y opposer ? Celui qui résiste est d'emblée qualifié des pires attributs psychologiques : figé, frileux, rigide voir rétrograde ou démodé et affublé d'étiquettes peu flatteuses : conservatisme, immobilisme, passéisme. A croire que la guerre des anciens et des modernes est toujours d'actualité. **Toute résistance est à priori disqualifiée, alors que l'on sait qu'elle sera peut-être la vérité de demain.(1)**

Qu'y a-t-il donc derrière cette guerre des mots, ces subterfuges trompeurs, qui touchent en priorité les administrations ?

Une plus grande efficacité des services rendus ? Une attention à la vie quotidienne des citoyens ? Une simplification des démarches officielles ?

Ou bien une réduction des coûts ? un désengagement de l'Etat ? Une privatisation des services publics ?

Les premières questions cachent les dernières, au point que le sens général devient peu clair, à l'heure même où l'on déclare rendre plus lisibles les objectifs et les procédures. Tant et si bien que **les réformes laissent voir surtout la suprématie des coupes budgétaires qui se traduisent par une diminution sensible des postes et une mutualisation des moyens associée à une fusion des structures, qui doivent devenir grosses pour garder la ligne.(2)**... »

« ...Le problème est donc là : **la diminution des dépenses et les fusions** censées alléger les structures en les grossissant **passent par la réduction des personnels et une pression hiérarchique accrue sur ceux qui restent.(3)**

Cela veut dire que tout agent devient l'objet d'une mutation, géographique ou fonctionnelle, dès lors que son poste est supprimé. **C'est donc lui faire craindre qu'il est transférable sur toute nouvelle tâche, interchangeable, déplaçable à merci.(4)**

Qu'est ce donc que cette nouvelle forme de management ? Un moyen malin de contourner le licenciement ? Une copie des méthodes du secteur privé qui mute au loin pour obtenir une démission sans licenciement ? A coup sûr, c'est une façon de créer de l'incertitude, de crispier les relations entre collègues qui se demandent lequel d'entre eux partira le premier, de réaffirmer la haute main de l'autorité centrale qui dirige la déconcentration en région.

Mais, plus encore, sous couvert d'une professionnalisation de la gestion des ressources humaines, **ce mode de management semble faire fi de toute compétence, de toute spécialisation, de tout professionnalisme, au mépris d'une considération minimale.(5)**

Après cela, on s'étonnera que les magistrats, les policiers, les gendarmes, les enseignants, les hospitaliers ressentent un malaise profond, celui de ne pouvoir exercer leur métier en professionnels reconnus, et apprécient modérément l'idée même de réforme. » (6)

Transposition de cette réflexion globale au CHRU de Tours :

(1) Notre Direction devrait méditer sur cette phrase avant de dénigrer les représentants du personnel dans le bulletin effervescence N°45 en laissant entendre que la procédure pour délit d'entrave n'est pas fondée. Or quelque soit la nature des travaux d'un projet non validé par l'instance CHSCT, ceux-ci ne doivent pas débiter. Logique car à quoi servirait des travaux pour un projet qui viendrait à être abandonné?

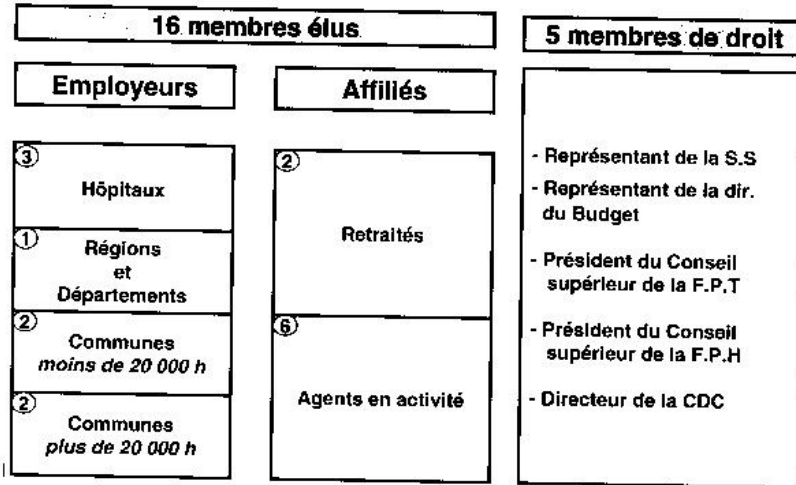
(2) (3) C'est exactement qui se passe actuellement dans pratiquement tous les projets de restructuration de service soumis aux instances du CHRU de Tours.

(4) Nous avons constaté ces faits dans le cadre du transfert des labos de Trousseau vers Bretonneau. Il avait été affirmé en CHSCT que le mouvement des agents d'un site vers l'autre se ferait sur la base du volontariat, or dans les faits ce n'est pas le cas et l'on a désigné un agent qui n'a pas le choix !

(5) Cela est représentatif de ce qui se passe pour le projet de regroupement des réanimations Brûlés et Neurotraumatologie et Extension de l'USC de TROUSSEAU. La Direction ainsi que les médecins souteneurs du projet font effectivement fi de la spécialisation et de la compétence des personnels de chaque spécialité notamment de celle des Grands Brulés.

(6) **La Direction du CHRU de TOURS s'inscrivant dans toute cette logique gestionnaire décrite ci-dessus, il ne faut pas qu'elle s'étonne de faire le constat que le personnel n'adhère pas au futur projet d'établissement !**

- RETRAITE : votre caisse en quelques mots et chiffres:
- La CNRACL est administrée par un Conseil d'Administration composé de la manière suivante :



- F.P.T. : Fonction Public Territoriale
- F.P.H. : Fonction Public Hospitalière
- CDC : Caisse des Dépôts et Consignations



Actuellement la CNRACL est en déficit. Mais ce n'est pas le différentiel Cotisations/Prestations qui provoque celui-ci mais le versement compensatoire aux autres caisses en déficit.

Exemple des comptes 2010 : (en milliards d'euros)

Cotisations : 15.97

Prestations : 13.93 -> donc à ce stade il ressort **un excédent de 2.04**

Après compensations, il ressort un résultat de -0.49

Il faut préciser que cela oblige la CNRACL à recourir à l'emprunt pour équilibrer ses comptes. En 2012, le déficit est toujours présent.

La fédération FORCE OUVRIÈRE n'est pas contre le mécanisme de solidarité mais cela doit se faire dans la limite de l'équilibre financier et elle va militer dans ce sens auprès du gouvernement.



A SAVOIR :

L'informatique au bureau

Les documents créés sur un ordinateur professionnel ou détenus dans son bureau par un agent sont présumés avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors de la présence de l'agent **sauf si l'agent les a identifiés comme étant personnels.**

Si ces documents sont identifiés comme tels alors l'employeur ne peut y avoir accès, sauf risque ou évènement particulier, qu'en présence du salarié.

Donc il est conseillé aux agents **d'identifier leurs documents personnels de la mention « Documents Personnels »** ou **« Documents Privés »**, que ce soit sur des documents papiers ou informatiques.

INFO R.S.A.

Un parent isolé salarié avec au moins un enfant à charge peut bénéficier du RSA.

Pour savoir si vous pouvez prétendre à cette aide, consulter sur Internet :

- _ <service-public.fr>
- _ <service en ligne et formulaire>
- _ <simulateur en ligne> : Renseigner les éléments demandés et vous pourrez alors savoir si vous avez droit au RSA ainsi que son montant.

A MÉDITER :

A la question suivante posée au Dalai Lama : « *Qu'est ce qui vous surprend le plus dans l'humanité ?* »

Il a répondu :

« *Les hommes ...Parce qu'ils perdent la santé pour accumuler de l'argent, ensuite ils perdent de l'argent pour retrouver la santé.*

« *Et à penser anxieusement au futur, ils oublient le présent de telle sorte qu'ils finissent par non vivre ni le présent ni le futur.*

« *Ils vivent comme s'ils n'allaient jamais mourir ... et meurent comme si ils n'avaient jamais vécu.* »

Une délégation **FORCE OUVRIERE** du CHRU de Tours, accompagnée d'un Délégué Fédéral venu rencontrer les adhérents et débattre avec eux du climat social actuel au sein du CHU, a été reçue par le Directeur Général Mr ROHRICH en présence également de Melle Cornillault, le 11 Septembre 2012.

Une discussion franche et sans concession de part et d'autre nous a permis d'aborder les sujets actuels les plus préoccupants au CHRU de Tours.



Et plus particulièrement,

✦ **le problème du stationnement à Bretonneau et l'installation d'horodateurs boulevard Tonnelé :**

Mr ROHRICH, Directeur Général, nous a informés qu'il avait obtenu de la Mairie de Tours un moratoire (suspension provisoire) de quelques mois concernant l'installation d'horodateurs.

Pour appuyer l'action de l'intersyndicale en cours, nous avons proposé la mise en place d'un audit sur le problème de stationnement dans le cadre du CLACT avec un financement F.I.R. (Fonds d'Intervention Régional) pour réaliser un parking silo ou autre.

La Direction Générale a pris note de cette proposition et semble intéressée.

Nous devons rester mobilisés pour obtenir l'abandon du projet de la Mairie de

Votre syndicat FORCE OUVRIÈRE est, et veut être:

✦ **une force de contestation avec son implication actuelle en intersyndicale sur plusieurs dossiers, mais également en menant ses propres actions, notamment avec la sureté accueil, la serrurerie Bretonneau, les urgences, etc...**

✦ **une force de proposition avec en exemple la proposition faite ci-dessus pour le problème de stationnement, ou celle du cabinet d'expertise ISAST pour le service des Grands Brûlés qui a déjà réalisé l'expertise de celui de l'hôpital ST LOUIS à Paris.**



N'hésitez pas à poser vos questions à
SYNDICAT FORCE OUVRIERE
 **7-5949**