



COMPTE-RENDU DU CTE DU 11 DECEMBRE

La direction, autiste, refuse d'entendre les revendications du Personnel

Après un an de fonctionnement en pôle et de ce qui va avec, c'est-à-dire la contractualisation entre la direction générale et les chefs de pôles consignée dans le document appelé Vademecum, le bilan de la direction est que « *tout va bien et ça n'a jamais marché aussi bien sur l'hôpital* » ! Il fallait oser le dire !

FO a fait valoir à la direction, qu'après le conflit à la buanderie qui n'est pas fini (1), qu'après une CME où le corps médical était vent debout contre la direction générale, qu'après un conseil de surveillance qui s'est passé dans des conditions de bunker et avec un vote, à propos de la vente des terrasses, assisté et suggéré que chacun connaît, nous comprenions qu'en effet la direction n'avait d'autres méthodes que la méthode Coué. Mais enfin si la méthode Coué ou la méthode Ogino marchaient cela se saurait.

Les réorganisations, mutualisations, fusions, restructurations incessantes menées au pas de charge ajoutent au mal être des personnels, médicaux et non médicaux. Ceux-ci se sentent méprisés, traités comme des pions. Et ce d'autant que ces restructurations sont toujours l'occasion de remise en cause des accords ou des usages locaux.

Au lieu de choisir de renouer le dialogue avec les organisations syndicales à partir des problèmes rencontrés par les personnels tant médicaux que non médicaux, la direction préfère la fuite en avant. Ainsi :

1) Elle met en place au pôle centre, en prenant prétexte d'un projet de self, une transformation radicale des conditions de travail des ASH du pôle centre aujourd'hui mais qu'elle essaiera d'étendre à tous les pôles demain. De quoi s'agit-il ?

Jusqu'à aujourd'hui, les ASH étaient intégrés aux équipes de soins, ils étaient affectés à une unité de soins et l'essentiel de leur travail portait sur cette unité. Cette organisation leur garantissait à eux le fait de ne pas être des bouche-trous et garantissait aux autres agents de ne pas avoir à subir des glissements de tâches. En lieu et place de cette affectation en équipe de soins on organise le travail des ASH du pôle centre par « *fonctionnalités* ». En conséquence, là où il y avait 4 ou 5 ASH il y aura désormais **2 ASH**, avec des horaires différents, autant dire dans les faits que l'ASH travaillera toujours seul. Et cela pour dégager des postes des unités, et affecter 6 ASH au self qui dorénavant termineront à 22H00.

Bien évidemment à cette occasion on a mutualisé leur travail avec l'objectif de ne pas à avoir à remplacer les agents en cas d'absence ou de départ ce qui multipliera les pressions sur les agents présents.

La Direction a osé se targuer d'une augmentation des effectifs ASH sur le pôle centre, ceux-ci passant de 16 à 17. Elle oublie juste un petit détail, ce passage s'est fait par la suppression d'un poste infirmier.

Le syndicat FO, après avoir rappelé que si la totalité des membres du CTE votait contre, cela obligerait la direction à retirer le dossier du CTE et donc à renégocier, a voté contre avec la CGT. Mais l'allié traditionnel et permanent de la direction, la CFDT, a voté pour comme il va de soi.

2) A propos de la note de service 2014 sur la gestion du temps de travail, FO est revenu sur la pratique aujourd'hui généralisée qui vise en fin d'année à dire aux agents : « *vous nous devez 2 jours, c'est pas nous, c'est octime qui a fait les calculs. C'est comme ça, c'est pas autrement* ».

Ceci est vrai au pôle est, au pôle Ouest, au DRSP pour les agents qui avaient choisi de récupérer leur RTT le mercredi ce qui est une mauvaise idée pour 2013 puisque le 25 décembre et le 01 janvier tombent un mercredi, par conséquent la

direction en conclue que « *les agents perdent leur RTT* » ! Ceci **en application du principe de l'annualisation du temps de travail** car la direction reconnaît que tel ne serait pas le cas si le temps de travail était calculé par le cycle de travail.

C'est pourquoi FO n'a pas voté pour la note de service 2014, malheureusement la CGT et la CFDT n'ont pas voulu nous suivre.

A ce sujet, nous profitons de cette occasion pour revenir sur un mensonge largement diffusé par la Direction et repris malheureusement par certains cadres et la CFDT à savoir : « *Tous les agents doivent travailler le même nombre de jours sur l'année, c'est l'équité...* ». Pour les agents en repos variable, l'égalité des droits n'est pas « *qu'ils travaillent tous le même nombre de jours dans une année* ». **Ceci n'est pas possible puisque pour les agents en repos variable**, cela suppose que leurs repos ne sont pas invariables. Par conséquent comme leur repos varie, le nombre de repos ne peut pas être le même pour tous les agents en repos variable sur une année.

En effet, l'agent qui commence par 2 repos l'année et l'agent qui commence par 4 jours de travail l'année, ne peuvent pas avoir le même nombre de jours de repos sur une année. C'est en ce sens, que leur roulement est un roulement à repos variable. Par contre, **les deux agents ont les mêmes droits sur un cycle de travail**, en l'occurrence ici au Vinatier un cycle de 6 semaines. Comme l'année fait 365 jours et le cycle 42 jours, il n'y a donc pas un nombre **entier** de cycles sur une année. Par conséquent **il y a forcément un cycle qui chevauche deux années. Donc il est impossible que les agents en repos variable aient le même nombre de jours de repos sur une année.** Et ce n'est absolument pas un problème.

Ce qui compte c'est que **tous les agents aient les mêmes droits**. A savoir que l'un et l'autre sur ce même cycle de travail de 6 semaines, ont eu 27 jours de travail et 15 jours de repos hebdomadaires. C'est le cycle et seulement **le cycle qui garantit l'égalité des droits**, pas l'année civile.

Depuis 2002 et la Loi Aubry, bien évidemment toutes les directions d'hôpitaux ont voulu imposer l'annualisation du temps de travail. Et bien évidemment, défendons l'égalité des droits des personnels nous nous y sommes toujours opposés. Avec OCTIME la direction revient à la charge pour tenter d'imposer l'annualisation **et ainsi pouvoir supprimer des jours aux agents auxquels ils ont droit**. C'est pourquoi, **nous avons refusé de voter pour la note de service 2014** qui institutionnalise au travers de, « *vous devez travailler 193 jours annuellement* », l'annualisation du temps de travail.

Force Ouvrière appelle les personnels médicaux et non-médicaux à s'opposer à cet engrenage de rigueur et de destructions des droits et acquis. Que les fêtes de fin d'année soient l'occasion de prendre des forces car inéluctablement, il y aura choc. Les bloquer est une nécessité et encore une fois la voie la plus économique.

- (1) Chacun se souvient il y a encore quelques jours, la direction 's'engageait' : « *ne vous inquiétez pas, nous ferons des propositions de reclassement pour les 26 agents de la buanderie.* » Et bien, on en sait aujourd'hui un peu plus. **Pour plus de la moitié des agents de la buanderie**, la perspective c'est **d'être ASH en unité de soins !** La belle proposition que voilà. **Maître-ouvrier, OP ayant une qualification et n'ayant pas choisi à leur embauche à l'hôpital les services de soins, auront l'obligation d'y aller contre leur gré !** Cà c'est du management !

Pour FO les propositions de la direction veulent dire **qu'il n'y a pas d'autre solution que d'exiger le maintien de la buanderie et tous les emplois sur place**. Et ce d'autant que chacun s'en souvient la Direction argumentait en défense de la fermeture sur un seul point : le coût de la tonne de linge lavé. « *Si le prix de revient était à 1€50 nous ne serions pas obligés de fermer* ». Cà tombe bien au mois de novembre, il a été d'1€48 !

Par ailleurs, comme il n'y a pas que des mauvaises nouvelles :

- Nous sommes revenus auprès de la direction sur la question des CDD notamment infirmiers, alors qu'ils avaient totalement disparus de notre établissement, et qu'ils sont à nouveau plusieurs dizaines d'infirmiers en CDD pour certains depuis plus de 6 mois. FO a revendiqué que la totalité des CDD dans la mesure où les évaluations ne posent pas de problèmes, soient stagiairisés. Ce à quoi la direction répond qu'il ne va pas être possible de les stagiairiser tous ! Elle proposera 30 places à la MIP de janvier, les agents sur ces places auront vocation à être stagiairisés dès janvier 2014 à l'instar des postes ASD pour le pôle Ouest.
- La CAP portant sur les avancements d'échelons et avancements de grade a eu lieu le 04-12-2013. S'agissant de certains avancements de grade, pour FO il y a des problèmes. En effet, **la direction ne veut pas prendre en compte le critère de l'ancienneté dans le grade**, et pénalise des agents en fonction de leur affectation ! Nous irons défendre ces questions devant la Direction Générale.