

n°43

septembre 2018

LE JOURNAL DU SYNDICAT SUD DU CENTRE HOSPITALIER GUILLAUME REGNIER DE RENNES

Tél.: 02 99 87 99 05 / Poste: 3327

E-mail: sudchgr@gmail.com

http://www.sudsantesociaux35.org/

#### SOMMAIRE

- ◆ Page 1 : Action en reconnaissance de droits
- ◆ Page 2 : Feuille de route en santé mentale et psychiatrie
  - Vol de la malette de garde
- ◆ Page 3 : Pratiques d'un DRH qui fait oublier le sens du « H »
- ◆ Page 4/5/6 : Tout va pour le mieux dans chaque pôle ?
- ◆ Page 7 : Des hostos bons pour l'asile
  - CDD et droits au chômage
- La justice condamne l'hôpital pour discrimination
- ◆ Page 8 :- CDD et Droits au chômage
- La justice condamne l'hôpital pour discrimination
- ◆ Page 9 : De la discipline au CHGR, pour mettre les salariés au pas
  - Indicateurs de qualité, bons pour le broyeur à papier
  - Formation droits, congés annuels
- ◆ Page 10 : Il paraît que...
  - La sécurisation des lieux, vidéo protection
- ◆ Page 11 : Nos droits/Vos droits

# Prime de 1ère catégorie : Action en reconnaisance de droits

**Environ 1500 €...**.C'est la somme que de nombreux agent(e)s du CHGR pourraient récupérer s'ils font partie des 1000 salariés qui ne touchent pas, ou plus (depuis 2010), la prime 1ère catégorie. Prime injustement supprimée par la direction que nous avons réussit à obtenir pour les agent(e)s de l'ENVOL (ceux qui ont été jusqu'en cour d'appel).

L'équipe du syndicat SUD Santé du CHGR a travaillé pendant des mois avec notre avocate, qui a adressé une réclamation préalable à notre directeur. A défaut de la rétablir, le tribunal administratif statuera.

Si nous gagnons, les agent(e)s concerné(e)s pourront alors récupérer la prime 1ère catégorie à hauteur de 0,77 € par demi-journée travaillée. (Certains ont déjà perçus une belle somme d'argent après ces actions).

#### 1000 salariés concernés au CHGR

Le bénéfice de cette prime de 1<sup>ère</sup> catégorie pourrait concerner les agent(e)s travaillant dans les hôpitaux de jours, les CMP, au Long Séjour, dans les EHPAD, à la MAS.

Mais tous les agent(e)s inscrits en « AD » sur Agiltime sont également concerné·e·s!

SUD considère que ce travail est important et a décidé de payer l'avocate grâce à l'argent des cotisations des adhérent(e)s à Sud Santé.

### Le travail de notre syndicat est bien de rétablir des droits, de se battre pour en acquérir de nouveaux, d'améliorer les conditions de travail.

Le 6 décembre prochain pour les élections professionnelles de la fonction publique, votre vote ne sera donc pas anodin. Voter SUD c'est l'assurance d'un syndicat qui se bat pour les agent(e)s et l'amélioration de leurs conditions de travail.

Nous publions régulièrement notre travail, aidons individuellement ou collectivement les salarié(e)s et avons pu former quelques centaines de salarié(e)s sur les droits au CHGR, ou la souffrance au travail.

Quand au mouvement de grève que nous avons soutenu pendant l'hiver 2017, il a permis au CHGR de ne pas être en déficit en 2017 ni en 2018... et donc qu'il n'y ait pas de nouvelles attaques sur les personnels. Des dizaines de salarié(e)s ont pu être stagiairisé(e)s grâce à ce mouvement qui a ensuite fait des émules, notamment au sein des hôpitaux Pinel, au Rouvray...

Pour réaliser tout ce travail au service des agent(e)s, il nous faut votre confiance et du temps en plus. Ceci ne peut être réalisé que par les votes en faveur du syndicat Sud Santé Sociaux pour agir encore plus durant les 4 prochaines années.

ALORS LE 6 DECEMBRE, VOTEZ, MAIS VOTEZ SUD SANTE SOCIAUX!







#### FEUILLE DE ROUTE EN SANTÉ MENTALE ET PSYCHIATRIE

## Refuser de subir encore plus!

Alors que les grèves et les mouvements se multiplient dans bon nombre d'hôpitaux publics en France, le Ministère de la Santé a dévoilé son plan pour l'avenir des soins et notamment pour la psychiatrie. En dépit des annonces de la Ministre de la Santé qui affirmait qu'elle ne toucherait pas aux budgets de notre secteur, la lecture de la feuille de route en santé mentale et psychiatrie n'est pas encourageante.



En effet, cette feuille de route est sourde aux revendications, aux conditions

de travail et d'accueil des patient(e)s qui sont dénoncées depuis des années. L'orientation promue, est celle d'une psychiatrie moderne, entièrement tournée vers les Groupement Hospitaliers de Territoire, qui n'ont que pour réel objectif, la rationnalisation poussée à l'extrême des moyens. Les objectifs de restrictions financières seront certes atteints, mais ceux de la qualité des soins resteront sur le papier.

#### **VOL DE LA MALETTE DU DIRECTEUR DE GARDE**

## Les données personnelles des agents du CHGR égarées



La direction nous informe par note de service que « Le 30 mai 2018, la voiture du directeur de garde du CHGR a été vandalisée, la malette contenant le matériel de garde administrative (ordinateur portable, classeur papier, clé) et ses affaires personnelles ont été dérobées. La malette de garde comportait notamment un listing papier de données des personnels médicaux et non médicaux de l'établissement, nécessaire au déclenchement du Plan blanc. »

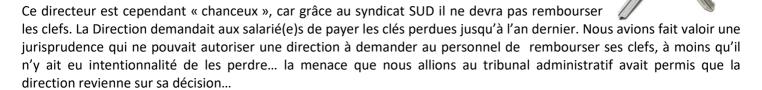
Pourtant la direction n'est pas sans savoir qu'ils ont l'obligation de protection des données qu'ils disposent, comme les coordonnées des agents de l'hôpital. Cette obligation de protection s'est

accentuée avec le Règlement Européen de Protection des Données (RGPD) mis en application au 25 mai 2018. Vous avez d'ailleurs pu constater que de nombreuses entreprises et opérateurs informaient les citoyens ce qu'ils avaient mis en place comme protection des données personnelles en leur possession (adresse, numéro de téléphone,...).

Lors d'une réunion du CHSCT le 14 juin, **nous interrogeons la Direction sur le détournement de cette liste réservée au Plan Blanc**. Car dans des mails précédents elle indique fournir des numéros de téléphone à l'encadrement pour pratiquer du rappel à domicile.

Le listing téléphonique n'a rien à faire dans une voiture de Directeur de garde, sans surveillance qui plus est. Quand il est appelé, il doit se déplacer à l'Hôpital et bénéficie à cet effet d'une confortable prime.

En plus de ce listing, une clé à été volée. C'est un Pass pour Plan Blanc qui ouvre toutes les portes. Depuis aucune serrure n'a été changée sur l'hôpital. Il y a donc un risque d'intrusion!





Salaires: La misère!!!

#### PRELEVEMENT à la source....

Vous n'êtes pas sans savoir qu'à partir de janvier 2019 l'impôt sur le revenu sera directement prélevé sur votre salaire. L'année 2018 est considérée comme une année blanche.

Lors du dernier CTE, le syndicat Sud a proposé à la direction de payer la majeure partie de la prime annuelle 2018 au mois de décembre. En effet, il nous parait normal que la prime soit au maximum payée en 2018 et pas en 2019 ou elle sera sujette à l'impôt.

Ceci permettrait vu que cette prime ne serait pas imposable de redonner du pouvoir d'achat à nos collègues. Même (et surtout eux vu le montant de leur prime) les directeurs ont un intérêt à cette demande.



#### Les pratiques d'un DRH qui font oublier le sens du « H »

Depuis près de 2 ans nous dénonçons des pratiques qui s'installent insidieusement, dans la limite du légal, et éthiquement toujours condamnable. Elles visent aussi bien les titulaires que les contractuel-le-s.

NOUS, nous refusons de nous habituer!

Le service de la DRH, après des vagues de réorganisation, et une surcharge de travail, est débordé. De plus en plus d'agent(e)s n'obtiennent pas de réponses à

**leurs questions.** Les dossiers et les documents se perdent, au point que nous encourageons nos collègues à laisser des traces écrites de toutes les démarches engagées... Parce qu'un jour il nous faudra prouver, justifier, que nous avions bien donné les documents. Nous aurons beau dire... Aucune parole ne vaut pour la DRH.

Pour nous qui travaillons, avec comme outil privilégié la parole en psychiatrie, le choc est d'autant plus violent.

Ce dysfonctionnement a des répercussions. En aucun cas les plaintes que nous entendons ne visent les salarié(e)s de la DRH. Les agent(e)s de ce service font du mieux qu'ils peuvent. Le dysfonctionnement est ailleurs. Mais notre DRH, devant la moindre critique du service transforme cela en critique du personnel. C'est honteux quand dans le même temps leur marge de décision est aujourd'hui extrêmement limitée, tout devant être validé par le DRH qui ne délègue pas.

Des atteintes au temps partiel de droit, des suppléments familiaux non versés, des pertes de dossiers d'agents ou de documents fournis, des entraves aux droits des salarié(e)s, des pressions sur les contractuel(e)s, des convocations et sanctions... La liste est longue.

Notre DRH fait preuve d'une grande créativité :

- des versements du supplément familial qui sont interrompus. Lorsque l'agent(e) fait la demande de rétroactivité à laquelle il ou elle a le droit, il ou elle n'obtient pas de réponse.
- des contractuelles qui demandent un temps partiel de droit au retour de maternité. En réponse, le DRH transforme le contrat de 100% à 80%; Cela implique qu'elles perçoivent alors un salaire de 80% et non plus 85,71%... (Cette différence n'étant en plus pas totalement payée par le CHGR).
   Il serait illégal de refuser un temps partiel de droit de la part de la DRH. Quelle idée de génie tordue pour récupérer un peu de sous ... Pour le DRH, pas de petites économies et peu importe qui en fait les frais... Le DRH nous a assuré que si les agent(e)s souhaitaient revenir à 100% sur leur poste elles le pourraient à tout moment. Parole? Mais comment se défendre d'une telle situation? Il faudrait une action en justice, mais qui devrait être portée individuellement. Qui osera affronter Goliath et prendre le risque de ne pas voir son contrat renouvelé...



- des contractuel(le)s qui ne souhaitent pas renouveler leurs contrats sont sommé(e)s (oralement car ce n'est pas légal) par le DRH de fournir une démission écrite, pour que le CHGR n'ait pas à verser 1 centime d'Allocation de Retour à l'Emploi sur les éventuelles périodes de chômage. Les témoignages sont nombreux.
- Des pertes de salaire ou pertes de jours. Les agents qui remettent en mains propres des dossiers spécifiques, ou des attestations, des justificatifs divers, se voient contraints, régulièrement de les refournir. Le nec plus ultra, c'est quand le service paie demande à l'agent de lui fournir le document avec le tampon accusant réception de la DRH, puisqu'il ne lui a pas été transmis par la DRH qui l'a égaré... des erreurs de calcul dans des indemnités de jours fériés la nuit...
- des demandes de justificatif concernant 3 journées d'absence injustifiées, lorsque ces jours ont été attribués dans le cadre d'une médaille froidement attribuée par le directeur
- des convocations d'agent-e-s pour sanctions ou des intimidations
- Le droit de grève sans arrêt empêché, bafoué, des réquisitions à outrance ou à la dernière seconde !...

Nous continuerons à dénoncer ses pratiques, nous vous invitons à les combattre avec nous !

3

#### **ACTUALITE DES SERVICES**

## Tout va pour le mieux dans chaque pôle?

#### Au SMS:

Tension et usure au travail avec le vécu des agent(e)s d'être sous surveillance.

#### Services DRH:

Depuis l'arrivée de l'actuel directeur et de 2 DRH successifs, les salarié(e)s de

la DRH ont tous été remplacés (poussés à la porte, ou écœurés du management). Le salarié le plus ancien doit être en poste depuis 4 ans. Comment dans de telles conditions assurer le suivi des dossiers individuels des agent(e)s. Les dysfonctionnements dénoncés par Sud et des centaines de salarié(e)s trouvent donc une explication qui interroge quant au management de ce pôle.

#### Pôle G08:

Cet été, G08 a participé au concours du Pôle qui demande le moins de compensations pour les remplacements ! Conséquence :

- Des agents sommés oralement de décaler leurs Congés Annuels, ce qui est illégal
- Des arrêts de travail liés à la fatigue de ceux qui ne peuvent poser qu'en septembre, ou qui n'ont pas au moins 21 jours d'affilée
- L'inquiétude des agent(e)s qui reviennent sur des repos ou ne sont pas sûr de les poser avant la fin de l'année.
   Le report sur des Comptes Epargne Temps en 2019 ne fera que reporter le problème, pendant que la fatigue s'accumule!

Depuis plusieurs années des problèmes de communication ont entraîné de nombreuses situations de souffrance au travail sur ce pôle. Enfin, une de ces situations a été portée à la connaissance de la direction, qui s'en est saisie.

#### Service Transports:

Toujours pas d'embauche alors que la part de transport de patients rétrocédée à Harmonie Ambulance augmente considérablement. 93% des couts de rétrocessions couvrent la période 8h/18h et en semaine, c'est-à-dire pendant les heures d'ouvertures du service transport. Cout de 164 000 € correspondant à 4.2 ETP.

Sans oublier que parfois, des transports sont rétrocédés... pour récupérer un dentier au CHU! Mais la direction des services économiques ferme les yeux, oublie parfois de faire le lien entre la DRH et le service transports pour demander des remplacements.

#### Service Garage:

De la souffrance au travail niée par la directrice des services économiques. Pourquoi ? Le CHSCT va traiter le sujet prochainement. La souffrance de l'équipe, les dysfonctionnements de la hiérarchie, ont une incidence sur l'état des véhicules et donc sur les conditions de travail des agent(e)s utilisant des véhicules motorisés : plombiers, électriciens, transports, voitures de secteur...

#### Services techniques:

Pas assez de peintres (arrêts non remplacés), des postes de serruriers non pourvus, des départs d'agent(e)s. En plus les travaux ne manquent pas ! C'est le signe d'un laisser-aller de la direction pour améliorer les conditions d'hospitalisation des patients et des conditions de travail des agents !

#### Cours et Jardins

Voilà maintenant plusieurs années que les effectifs du service « cours et jardins » du CHGR sont en constante diminution, ce service « dernière roue du carrosse » a pourtant de plus en plus de missions à remplir sans possibilité de déléguer à qui

que ce soit... Petit rappel historique: Les jardiniers du CHGR ont été les premiers à bénéficier d'un véhicule motorisé sur l'établissement, c'était le tracteur servant à travailler les champs et à récolter le fruit de leur travail (et oui! il fût un temps où il existait encore des « espaces à cultiver » dans cet hôpital ...)

Fort de ce véhicule, c'est à ce moment que ce service a commencé à diversifier ses missions, les déménagements se faisant alors dans la remorque du tracteur car les services techniques n'avaient que des vélos...).

Depuis, cela est resté et c'est toujours « cours et jardins » qui doit assumer ces missions de déménagement / manutention, sauf qu'à cette époque les effectifs étaient de 21 et



n'avaient pas à promener des lits supplémentaires d'un bâtiment à l'autre quotidiennement. Plus récemment en 2006 les effectifs étaient de 13 personnes, à ce jour il n'en reste plus que 9 pour écoper toute cette charge de travail... Nous souhaitons attirer l'attention sur ce service emblématique en grande souffrance qui ne peut plus assurer sa mission première : l'entretien des espaces verts...

- S'agit-il d'un luxe de permettre à de jeunes enfants autistes de jouer dans un jardin sans chardon haut de plus d'un mètre ?
- S'agit-il d'un luxe de permettre à d'autres enfants pris en charge sur le Bois Perrin de passer par des chemins à vélo? Même les branches font des passages à l'acte hétéro-agressif sur les petits promeneurs quand on ne s'occupe pas d'elles...

Avec la meilleure volonté du monde les jardiniers souffrent de ne plus pouvoir assurer leurs missions!

C'est donc un hôpital à l'abandon dans lequel nous travaillons, reflet de ce que le service public est en train de devenir, reflet de ce qui se passe dans les services de soins... toujours faire plus avec toujours moins de personnel!

#### **Pôle G4/G6 :** une offre de soin en constante baisse !

- 35 lits en moins en 1 an avec la fermeture des Marronniers et de P. Janet!
- 11 lits en moins dans le futur projet du Pôle!

Les projets s'enchaînent, écrasant toute velléité de démocratie, uniquement pour répondre aux exigences de la direction, de l'ARS. Le projet du futur bâtiment vise à supprimer des lits en plus de la fermeture de Pierret Janet, alors que le CHGR en manque et que quasi-quotidiennement des patients de G04 sont hospitalisés sur les autres Pôles!

#### Pôle G7-FIPH:

Un management toujours à la pointe... Le regroupement des CMP de Pacé et Tinténiac, de l'Hôpital de jour Maurice Dide n'est pas propice à améliorer la qualité de la prise en charge des patient(e)s (cf. fermeture de Villejean/G3, réorganisation de l'extra sur G9...). Faire des ronds de jambe auprès de l'ARS et du directeur ne va pas dans le sens du « prendre soin ». Et quand les équipes tentent d'échanger, le choix est simple : être en accord, ou dehors.

#### Pôle G5:

Une file active qui explose au CMP et occasionne une augmentation des délais entre deux rendez-vous faute de personnel infirmier et de temps médical. A quand une prise de conscience nécessaire pour octroyer enfin des moyens humains supplémentaires ?

#### Pôle G03-G09-G12 :

Nombreux sont les collègues qui se voient imposer une mutation ou un changement des missions qui leurs sont confiées. Les vœux ne sont pas respectés (pas tous), ce qui peut, selon les projets et la vie familiale, pousser certain(e)s salarié(e)s à envisager de quitter le CHGR.

- Sur le CMP de St-jacques, pour faire face à l'augmentation de la file active : des activités et des soins sont supprimés, ce qui n'étouffe ni l'encadrement ni les médecins.
- Sur G09: Les consultations médicales sont toutes transférées sur le CMP de St-Jacques... des patient(e)s des CMP de Bain et Guichen doivent donc aller à St-Jacques pour consulter un psychiatre, sauf que dans de nombreuses situations les patient(e)s n'ont pas les moyens d'y aller et donc s'éloigne de soins psychiatriques ambulatoires.... La politique de secteur devient ainsi du passé!

#### Etudiant(e)s en congés de formation professionnelle à l'IFSI:

Ça n'est que courant avril que les salarié(e)s du CHGR, en congé pour formation professionnelle à l'IFSI ont été sollicités pour la planification de leurs congés annuels. Certains avaient pourtant formulés leurs souhaits dans les temps, sans réponse. Une réunion a donc eu lieu, en présence d'un représentant de la direction des soins qui se trompait lorsqu'il affirmait que les congés annuels seront acceptés en fonction des besoins de remplacement dans les unités ; et que ces salarié(e)s/étudiant(e)s devaient déjà être content(e)s d'être payé(e)s lors de leur formation.

Sud alors présent a pu rappeler que : Les CA ne peuvent être décalés sauf si la direction le justifie par écrit, le tout pouvant être contesté au tribunal administratif ; et que les salaires versés au titre de la formation continue ne sortent ni de la poche de la direction des soins, ni de celle du directeur. Au final, ceux qui ont maintenu leurs souhaits de période pour leurs Congés Annuels d'été, les ont vus validés par la directrice des soins, son collègue ayant oublié de répondre avant de prendre ses vacances de pâques. Quant aux affectations et aux plannings, il a fallu des demandes répétées, soutenues par SUD, pour qu'ils soient confirmés aux salarié(e)s.

Pas facile de faire respecter ses droits quand la hiérarchie n'en a pas connaissance. Pour info, la formation « droit des salariés et connaître Sud » est ouverte à tous, cadres supérieurs y compris.

#### EHPAD:

Des mouvements de cadre, pas étonnant vu la pression mise par la hiérarchie pour faire fonctionner sans moyens humains suffisants 2 unités de ce pôle au turn-over impressionnant. La distribution des traitements par les Aidessoignants s'avère toujours autant fastidieuse pour les agents, sans compter le temps de transmissions qui se voit modifier, l'infirmier devant se couper en deux pour faire les transmissions des 2 équipes.

#### MAS du Placis Vert et de Betton

Les plannings prévisionnels ne sont toujours pas élaborés sur la base de l'effectif de fonctionnement. En effet, des arrêts supérieurs à 1 mois ne sont plus remplacés de manière systématique, cela malgré les demandes de l'encadrement et l'engagement de la direction lors des tables rondes.

Dans ces conditions, les plannings prévisionnels ne sont pas validés sur certaines journées. En cas de modification de plannings, sous 48 heures, la Direction de la MAS devrait passer par la DRH ou la cellule d'ordonnancement. Dans certaines situations, des agents de la MAS ont travaillé un jour supplémentaire un samedi ou un dimanche, alors que des agents de pool n'étaient pas affectés sur le site principal!

Concernant les rappels à domicile, la Direction pense respecter la loi. Pour notre part ils font porter la responsabilité sur l'encadrement qui rappelle certains agents. Mais il est interdit de téléphoner aux agents sauf si ils sont en astreinte. Nous avons régulièrement fourni des textes juridiques à la Direction!

La charge de travail des ASH reste trop importante sur la MAS, les protocoles servent à valider des procédures dégradées récurrentes (non remplacement d'arrêts, suppressions de postes, ...)



Concernant les plannings d'été, ceux-ci ont été validés par la Direction de manière unilatérale, diminuant de moitié le nombre d'auxiliaires d'été par rapport à 2017. Cela a pour conséquence de forcer les agents à travailler + de 2 dimanches d'affilé et le personnel de nuit à effectuer des nuits supplémentaires. Cette multitude d'éléments ne peut que provoquer stress, angoisse, tensions... et donc des risques psycho-sociaux. Les agents rencontrés sont toujours fatigués, épuisés... ils évoquent un manque de sens au travail.

Expertise sur Risque grave relatif à la santé physique et mentale des agents de la MAS : Le rapport écrit sera présenté aux agents le27 septembre prochain. Espérons que la direction prenne les mesures qui s'imposent !

#### Danger et Grave Imminents (DGI) sur la maison les Bambis

En avril dernier les membres du syndicat SUD ont inscrit un DGI sur un risque d'épuisement physique et psychique lié à: la prise en charge d'un résident qui entraine de multiples situations de violence. Les agents ont à faire face à des insultes, menaces, des coups, des résidents de la maison ont à faire face à la violence, cela a entrainé plusieurs fois des accidents qui entrainent des transports vers les urgences.

Dans une MAS ordinaire quand un résident n'est plus stable et que l'équipe a cherché toutes les solutions, le transfert vers le sanitaire s'impose... Dans les réponses de la Direction, elle dit avoir capitonné la porte du résident, fait des formations gestion de l'agressivité, de l'analyse des pratiques. Les conditions d'accueil dans une MAS pour un résident c'est la stabilité, argument plusieurs fois répété lors de la diminution drastique des infirmiers.

Enfin la direction ne propose pas de changer le résident de lieu mais bien aux personnels qui en font la demande. Après plus d'un an très compliqué sur cette maison plusieurs de nos collègues ont décidé de partir, «écœurés », voulant protéger leur santé...

Suite à un maintien du DGI en juin par tous les membres du CHSCT, la Direction a eu l'obligation de saisir l'inspection de travail, une rencontre doit avoir lieu en septembre.

# Des hostos bons pour l'asile

T COMMENT va la psy-chiatrie? De plus en plus mal, merci. A Amiens, le personnel de l'hôpital psychiatrique mène une grève interminable depuis le 15 juin pour obtenir pas moins de 60 postes de soignants. Ils sont fous, ou quoi ? En novembre, la députée En marche! Barbara Pompili avait elle-même dénoncé la « faiblesse hallucinante des effectifs, qui transforme cet hôpital en vaste garderie ». La députée ne s'était pas remise de voir certains malades sanglés ou assommés de médocs, le regard vide, « réduits à l'état de morts-vivants », disait-elle, comme au bon vieux temps des asiles...

Le plus dément, c'est

qu'Amiens n'est pas une exception. Selon « Le Monde » (19/8), « entre 2010 et 2016, près de 300 000 personnes supplémentaires ont été suivies en psychiatrie », avec des moyens en berne. Un peu partout, infirmiers et aides-soignants dénoncent une situation « indigne ». Mais, pour obtenir des créations de postes, ils sont priés de s'accrocher : 26 jours de grève à l'hôpital psychiatrique du Havre, 66 jours à Rennes et même 18 jours de grève de la faim à l'hôpital du Rouvray...

En janvier, la ministre Agnès Buzyn avait promis des « mesures d'urgence » pour la psychiatrie, « parent pauvre » de la médecine, qui n'a pas bénéficié d'un vrai « investissement depuis des années ». Résultat, six mois plus tard: pas de lits, de sous, de personnel. Mais une « feuille de route », pondue le 28 juin, avec 37 mesures pétaradantes, du genre « développer la prévention » ou « promouvoir la e-santé mentale ». Les e-malades vont déjà mieux! La question des moyens, elle, tient en une petite ligne : le ministère propose de « préserver le budget de la psychiatrie à partir de 2018 ». C'est trop ! Pas de hausse, donc, pour le « parent pauvre », qui reste toujours aussi pauvre.

De quoi tourner fada...

I. B.

#### GRACE AU MOUVEMENT DE GREVE DES AGENTS ET AVEC LE SOUTIEN DE SUD

## Deux vagues de mises en stages en juillet et décembre

Les crédits obtenus grâce au mouvement de grève du personnel des mois de novembre et décembre 2017 a permis de dégager une enveloppe financière de 1,7 millions d'euros. Par cette mobilisation, aujourd'hui, le CHGR n'est pas en situation de déficit financier. Cette enveloppe permet même cette année d'envisager un nombre plus important de mises en stage d'agents contractuels.

	1 <sup>er</sup> juillet 2018	1 <sup>er</sup> décembre 2018
Infirmier	10	10
Aide-soignant	5	5
Ouvrier Professionnel Qualifié	3	3
Orthophoniste et psychomotricien	4	
Adjoint des Cadres Hospitaliers	2 + 1 sur liste complémentaire	
Assistante sociale et Educateur spécialisé	3	2 via liste complémentaire (avec priorité éduc spé)
Assistant Médico-Administratif	5	Liste complémentaire possible
Agent des Services Hospitaliers	5	Liste complémentaire possible
Adjoint administratif	7 (via liste d'aptitude)	
Attaché d'Administration Hospitalière	1 poste ouvert (concours réservé)	
Psychologue	2 concours réservé + ouverture d'un concours pour 3 postes	Liste complémentaire possible
Cadre de santé	4 postes ouverts (1/08)	



## CDD et Droits au chômage

Un agent dont le contrat arrive à son terme et qui n'est pas renouvelé à droit à l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE). Le CHGR ne doit pas laisser l'agent dans l'incertitude, mais a l'obligation légale d'informer l'agent de son intention quant à la poursuite du CDD avant le terme de l'engagement à

- Huit jours pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- Un mois pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- Deux mois pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans ;
- Trois mois pour le CDD susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

Cette obligation n'est pas toujours respectée. Non seulement elle place l'agent dans une situation de précarité, mais si l'agent décide d'anticiper un éventuel non-renouvellement, il peut également sans le savoir, se priver lui-même de son droit à l'ARE!!!



En l'absence de décision de la part du CHGR respectant les délais évoqués ci-dessus, tout écrit dans lequel l'agent ferait savoir qu'il envisagerait une formation, un changement d'Établissement... pourrait alors être analysé, comme une volonté de l'agent de ne pas voir son contrat renouvelé.

Avec la production d'un tel écrit hors délais évoqué ci-dessus, le CHGR se voit ainsi libéré de toute obligation envers l'agent en matière de chômage. Soyez vigilants !!!

N'hésitez pas à contacter vos représentants du personnel SUD Santé

**VU DANS LA PRESSE** 06 septembre 2018 - Le Pays Malouin

## Pays de Saint-Malo

## SAINT-MALO. La justice condamne l'hôpital pour discrimination à l'égard d'une de ses salariées

et demi vient d'aboutir favorablement pour une salariée devant le tribunal et faire condamner l'hôpital de Saint-Malo pour discrimination. Une première en France. 200 autres dossiers pour-raient être concernés à l'hôpital, et un très grand nombre dans les administrations... Explications.

C'est une bataille de deux ans et demi qui vient de se solder au tribunal. Et de condamner l'hôpital de Saint-Malo pour discrimination, en faveur d'une salariée. Et surtout, « un dossier individuel qui devient

généralisable », souligne Eric Adam, pour la section Sud Santé de l'Hôpital de Saint-Malo. L'affaire ? Tous les agents travaillant dans l'administration doivent être notés, chaque année. C'est la règle. Valable donc à l'hôpital. Chose qui n'a pas été faite à deux reprises en 2006 et 2008 pour Marie<sup>1</sup>, agent hospitalier travaillant à l'hôoital de Saint-Malo, enceinte ces an-nées-là. Sa notation est gelée et la direction lui attribue la note de l'année précédente, alors même que sa hiérarchie avait formulé

pour elle une appréciation

#### Le délicat

« six mois et un jour »

Il régnait alors un certain flou en France à ce niveau-là, et l'hôpital de Saint-Malo, ainsi qu'un certain nombre d'établis-sements, appliquent une règle qui leur appartient : les absences de plus de six mois (six mois et

un jour) ne donneront pas lieu à une notation. Appliquant cette règle aux femmes enceintes<sup>2</sup>, Or... il se trouve qu'en 1998,

la Cour de justice européenne avait statué en toutes lettres dans une affaire du même type, et condamné pour ce motif une administration pour discrimina-

Le syndicat Sud Santé a décidé de s'en emparer, souhaitant une régularisation de l'ensemble du préjudice causé aux femmes concernées sur l'ensemble de leur carrière, « C'est un problème d'égalité de traite-ment, un problème éthique et philosophique. Il n'y a aucune raison que les femmes passent après les hommes au prétexte qu'elles donnent la vie », s'offense Eric Adam, responsable juridique sur le dossier

En 2016, la direction est interpellée sur le dossier de Marie Elle a deux mois pour répondre





Eric Adam, membre de la section Sud Santé de l'Hôpital de Saint-Malo appelle les femmes qui auraient pu être enceintes entre 1998 et 2014 alors qu'elles travaillaient à l'hôpital à contacte. auraient pu être enceintes entre 1998 et 2014 alors qu'elles travaillaire à l'hôpital à syndicat, afin de monter une action de groupe devant la justice. (Photo d'illustration)

ais elle ne donne pas suite. En 2016 justement, le Défenseur des Droits rappelait l'illégalité de cette pratique notamment en raison de son caractère discriminatoire; en 2016 toujours, l'ARS demandait à l'hôpital de Saint-Malo de « prendre toute les mesures utiles pour réexa miner la situation des agents ayant subi une discrimination du fait du gel de leur notation après leur congé maternité »

## en mai dernier

Les choses ne bougeant pas, le dossier est porté devant le tribunal administratif. Les mé-moires en justice se succèdent. Fait rare, le Défenseur des Droits lui-même prend parti dans le dossier, dénonçant la discrimi-nation. Deux ans et demi plus tard, en mai dernier, le verdict

tif condamne l'hôpital de Saint-Malo pour discrimination, et à payer à la requérante la somme de 3 300 euros

Entre-temps, le 5 juin 2017. une circulaire ministérielle abo-lissait clairement la notion de temps de présence pour permettre la notation au sein des établissements hospitaliers

#### Au moins 200 femmes

Concernées

Deux autres dossiers du même type à l'encontre de l'hôpital de Saint-Malo ont été déposés devant la justice, en février et en juillet. Mais surtout, beaucoup de femmes sont évidemment potentiellement concernées

« Lors du comité tech-nique d'établissement du 7 juin dernier, la direction a mis en avant le nombre de

afin que nous montions une action de groupe, ce qui est possible depuis 2017. Pour cela, les femmes concernées doivent nous soumettre leur dossier individuel. Le sexisme n'a pas lieu d'être en France, en 2018. Il y a des textes : cela va prendre du temps, mais on va gagner », précise Eric Adam. En poste ou partie à la retraite, toute femme concernée peut se manifester : « On a cinq ans

l'hôpital à venir nous voir

pour le faire », précise-t-il. Il sait aussi que beaucoup d'administrations pourraient être concernées. Le syndicat tient aussi à disposition des femmes qui le désireraient les textes pour leur permettre de régulariser leur situation et « de retrouver leurs droits ».

V.D.

Contact : syndicat Sud Santé et Eric Adam 02 99 21 28 86.

enceintes depuis 2014.

quer cette règle des « six mois et un jour » pour les femmes

#### L'enjeu de la notation

grossesses, qui pourraient être concernées. Nous pen-sons que 300 serait un chiffre

plus proche de la réalité, sur-

tout si l'on considère que le

personnel de l'établissement est féminin à 80 %. Cela dit,

nous appelons toutes les

femmes qui pourraient avoi

été enceintes et salariées à

Être noté dans l'administration et spécifiquement à l'hôpital permettrait d'augmenter son barème d'un quart de point par an, la notation ayant des conséquences sur les primes annuelles et l'avancement de grade; cette note a des interférences sur le salaire, c'est en quelque sorte un coefficient multiplicateur

Lors du comité technique du 7 juin dernier, la direction aurait stipulé qu'elle souhaitait reprendre les situations des agents impactés par une baisse, mais « sans compensation posté-

#### Ce qu'en dit la direction

Interpellée à ce sujet, la direction a souhaité réagir et nous préciser ceci : « Le centre Hospitalier de Saint-Malo a revu sa procédure de nota-tion des 2014, de telle sorte que les absences pour congé maternité n'empêchent pas les progressions de note des professionnelles concernées

tuations antérieures à 2014, l'établissement, compte tenu d'un certain vide juridique et réglementaire, s'est appuyé sur la jurisprudence récente d'avril 2018, pour procéder, à l'occasion de la campagne de notation 2018, à des compensations

## De la discipline au CHGR, pour mettre salariés et équipes au pas :

Nos collègues de l'EHPAD de Bruz ont subi l'été dernier et les mois qui ont suivi, une enquête pour suspicion de maltraitance. Ayant accompagné bon nombre de salariés convoqués en qualité de « témoin » ou « accusé », nous avons pu constater que les faits reprochés étaient loin d'être avérés et circonstanciés.

Les faits n'avaient même pas été évoqués dans le bureau de l'encadrement dès qu'ils ont été signalés. Ça impressionne toujours plus de recevoir une convocation à la DRH. Ça pose déjà la question de la place de l'encadrement qui accepte un management (et en souffre également) digne d'entreprises privées (Danone par exemple), qui incitent à gonfler les dossiers (administratifs au CHGR) des agents de rapports circonstanciés, pour s'en séparer plus tard, ou se servir d'eux pour mettre une ambiance suspicieuse dans l'unité de travail par la suite.



L'audition se faisait en présence d'un représentant de la direction des soins et de la DRH. Même les « témoins » devaient apporter la preuve de leur non culpabilité, surtout si leurs réponses n'allaient pas dans le sens de la direction.

Depuis, rien n'a été mis en place pour améliorer les conditions de travail, mais à présent les équipes se taisent, redoutant d'être à nouveau convoquées. Le service de santé au travail et le syndicat SUD ont bien pointé la maltraitance institutionnelle, qui a provoqué des sous-effectifs récurrents et des conséquences sur les prises en charge.

Mais le véritable coupable ne se sanctionne jamais, il en cherche un autre. Et ce genre de méthode se reproduit dans d'autres pôles, qui, plutôt que de re-questionner certaines situations de travail, vont monter en épingle des dossiers sur la base de rapports circonstanciés visant l'individu.



Echelles AVQ, fiches de non-conformité, pourcentages d'auto-test des PTI.

# Indicateurs de qualité... Bons pour le broyeur à papier!

Que la direction ait un discours qui incite à ce que le maximum d'indicateurs soient remplit, pour que l'accréditation soit belle, réussie, soit !

Puisque majoritairement nous avons compris depuis quelques années que l'amélioration de la prise en charge des patients n'est pas la finalité de ces processus. Plus la vitrine est jolie, plus elle cache la misère.

Mais qu'une partie de l'encadrement n'ai que ces indicateurs à la bouche, omettant complètement le chouette travail réalisé dans les équipes (techniques, administratifs, soignants etc.), c'est inquiétant. Si les consciences ne se réveillent pas rapidement, une partie des cadres du CHGR seront interchangeables avec ceux de PSA, de La Poste ou d'Orange, et nous devrons obéir comme des robots à des ordres irréfléchis.

## **FORMATION: Droits, Congés Annuels**

#### On essaie déjà de nous faire croire que nos Congés Annuels ne nous appartiennent pas

(ceux qui ont sollicité SUD pour faire valoir leurs droits pour l'été 2018 ont eu gain de cause) parce qu'au fur et à mesure de participation de réunions de la direction, on nous abruti d'ordres oraux qui vont à terme augmenter le clivage entre les équipes, ou les agents d'une même équipe.

#### Alors formons-nous!

- Le 11 octobre : sur nos droits (formation ouverte à tous, cadres y compris)
- Le 8 novembre : Les managements

Renseignements et inscriptions auprès de SUD SANTE : sudchgr@gmail.com



- Il paraît que les cadres qui pratiquent le rappel à domicile seront ravis qu'on les appellent sur leurs repos.
- Il parait que le DRH a attendu qu'une salariée dépose un dossier au Tribunal Administratif pour enfin lui verser son supplément familial.
- Il paraît que des chauffeurs d'ambulances extérieures, en contrat avec le CHGR, roulent au moins 20 kms/h audessus des limitations de vitesse avec soignants et patients à bord, sans situation d'urgence.

Il paraît que le directeur des travaux estime que mettre en place un PC sécurité est disproportionné par rapport au risque que se reproduise une agression de salarié sur le CHGR.

- Il paraît qu'une dizaine de médecins soutenaient le mouvement de grève en décembre 2017.
- Il parait que la direction ment sur une note de service (celle sur le CET), prétextant un vote d'instance majoritairement favorable alors que SUD/CGT se sont abstenus
- Il paraît qu'à la MAS, on met des planches de bois et des couvertures pour protéger les fenêtres cassées et toujours pas remplacées!
- Il paraît que cet été une cadre et une cadre sup ont mis la blouse pour aider les équipes en surcharge de travail!
- Il paraît que le nouveau médecin du travail est fin psychologue et s'adresse aux gens avec humanité et bienveillance.



#### « SECURISATION » DES LIEUX, VIDEOPROTECTION

La direction maintient son projet de vidéosurveillance, sans agent de prévention et sécurité entre 12h et minuit...

Quant à l'expertise des salariés du CSTC qui souhaitent un passage régulier (donc l'après midi), d'un agent de sécurité et de prévention, notamment au printemps et l'été, la direction l'essuie d'un revers de main. Seule proposition, mettre un grillage autour du CSTC en place avec accès unique.



L'EPI ne peut intervenir sur des personnes extérieures à l'établissement (pourtant beaucoup sollicitée cet été), et les agents de sécurité incendie ne peuvent être distraits de leur mission (art. MS 46, Légifrance) par un écran lié aux caméras.

Nous allons réitérer notre volonté d'appliquer les préconisations votées en CHSCT en avril :

- le rehaussement du grillage situé près du parking de Paumelle.
- la sécurisation du renfoncement près du local Oxygène des longs séjours de Rennes.
- la mise en place d'une équipe de sécurité composée d'au moins 2 agents habilités malveillance de minuit à midi ayant pour mission de réaliser des rondes dans l'hôpital.
- la mise en place le plus tôt possible d'un agent de sécurité de proximité, sensibilisé aux spécificités de la psychiatrie et habilité malveillance de midi à minuit.
- la fermeture du portillon de la MAS la nuit.

L'absence d'agent habilité malveillance en journée a également des conséquences sur l'augmentation du trafic de stupéfiants sur le site principal (cocaïne, crack, herbe...).

## **NOS DROITS / VOS DROITS**

#### Rappel téléphonique

Mon cadre vient de me téléphoner et me dit que même si je suis en repos aujourd'hui je dois venir travailler cet après midi. Des collègues sont en arrêt et il a invoqué la « continuité du service », il me dit que je ne peux pas refuser la suppression de mon repos. J'avais prévu autre chose pour aujourd'hui. Quels sont mes droits?





Réponse de SUD: Les changements de planning la veille ou le jour même sont illégaux, de plus ton cadre n'a pas le droit de te téléphoner sauf déclenchement d'un plan blanc (rarissime) ou si tu es en astreinte rémunérée... Toute modification doit être communiquée 48 h avant. Les agents doivent être avertis individuellement de ces changements.

#### Compte épargne temps

Avec la pénurie d'effectifs dans mon service j'ai beaucoup de jour sur mon compte épargne temps, j'ai envie de les prendre selon mes envies, comment faire?



Réponse de SUD : Pour la pose de ces jours, ils sont accordés par la direction et doivent être intégrés dans le tableau prévisionnel des congés arrêté au 31/3 de l'année.

La Direction doit provisionner une somme pour vous remplacer: c'est la loi! Vous devez donc, en théorie, pouvoir les poser quand vous voulez. Si cela n'est pas le cas, que l'on vous invoque une nécessité de service, vous pouvez nous contacter.

## Problème d'effectif

Je dois travailler sous l'effectif minimum, faire une feuille d'événement indésirable est-il suffisant pour me couvrir ?

> Réponse de SUD: Il faut également prévenir un représentant du CHSCT, qui va alerter la direction sur un problème majeur dans un service (ex : sous-

effectif de sécurité). Après alerte du représentant du personnel, ce dernier intervient auprès de la direction

## pour trouver une solution. Si la solution n'est pas adaptée, le représentant du personnel peut inscrire sur le Registre des Dangers Graves et Imminents cette situation. Cela peut permettre de transférer la responsabilité de la situation du personnel vers la direction.

## Repos de sujétion lors de travail le dimanche ou fériés

J'ai travaillé 17 dimanches et fériés au cours de l'année, normalement pour 20 dimanches et fériés travaillés j'ai le droit à 2 jours de repos de sujétion, comment cela se passe dans mon cas ?



Réponse de SUD: Depuis 2017 la Direction donne un jour de repos pour un travail compris entre 10 et 19 dimanche et fériés.





## Pour nous contacter:



Tél.: 02 99 87 99 05 - Poste Chgr: 3327

Port.: 06 48 83 79 13

E-mail: sudchgr@gmail.com

web: www.sudsantesociaux35.org

Vous pouvez suivre notre actualité sur les réseaux sociaux :

Facebook : Sud-CHGR Twitter : @sudchgrrennes

## Se Syndiquer: un droit et une nécessité!

Nous agissons au quotidien pour vos droits