ELECTION DE VOS REPRÉSENTANTS AU COMITÉ SOCIAL D'ÉTABLISSEMENT (CSE), P2; NOUVELLES GRILLES, POINT D'INDICE, BONIFICATIONS D'ANCIENNETE, CATEGORIES C, P3; APRÈS L'AMIANTE, L'EXPOSITION AUX CHIMIOTHÉRAPIES, RAPPELS À DOMICILE: TOLÉRANCE ZÉRO ,P4; ELECTION DE VOS REPRÉSENTANTS AUX COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES LOCALES (CAPL), P5; ATTRACTIVITÉ AU CHU DE RENNES : PEUT MIEUX FAIRE..., P6; , TROMBINOSCOPE, P7; RETROUVEZ NOS NOUVELLES BROCHURES ET NOS NOUVEAUX GUIDES DIRECTEMENT TÉLÉCHARGEABLES SUR VOTRE SMARTPHONE ,P12

BIFI Sud

n°53

Novembre 2022

Le journal à base d'agents actifs

syndicat SUD Santé Sociaux Bâtiment des écoles poste 83734 ou 02-99-28-37-34 syndicat.sud@chu-rennes.fr

Sud Solidaires SANTE SOCIAUX 35

#CollectifSUD2022 l'hôpital en commun

@SudSanteSociaux
@lhopitalencommun
@SudSanteSociaux
@lhopitalencommun

Ce numéro n'a pas été réalisé en travaillant en 12 heures

ABONNEZ VOUS C EST GRATUIT

ÉLECTIONS DE VOS REPRÉSENTANT·ES AU COMITÉ SOCIAL D'ÉTABLISSEMENT CSE

CETTE ÉLECTION DÉTERMINERA LA REPRÉSENTATIVITÉ DE SUD LOCALEMENT ET NATIONALEMENT.

TOUS LES AGENTS VOTENT POUR LE CSE : TITULAIRES, STAGIAIRES ET CONTRACTUELS.

SUD SANTÉ SOCIAUX

Aux dernières élections de 2018, SUD avait renforcé sa représentativité au CHU, grâce à sa présence et sa représentation dans de nombreux services du CHU de Rennes.

SUD C'EST :

Vos collègues de terrain,
avec vous au quotidien
Être là pour
toutes et tous,
quel que soit le métier,
contractuel ou titulaire
Solidaires, Unitaires,
Démocratiques
L'unité pour gagner

A QUOI SERT LE CSE ?

Le CSE donne un avis consultatif sur toutes les **QUESTIONS COLLECTIVES** conditions et organisation du temps de travail, organisation des services, effectifs, formation, projet social, etc.

Depuis 2018, les carrières, primes, règles sur le temps de travail peuvent dépendre d'accords locaux. Choisir SUD, c'est choisir l'égalité et la défense des conditions de travail.

Dans le CSE est inclue la **FORMATION SPÉCIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL** (FSSSCT) qui remplace le CHSCT. Une instance capitale pour notre quotidien au travail, qui permet d'alerter lorsqu'il y a un problème dans un service du CHU et de proposer des améliorations pour travailler dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité au CHU.

POURQUOI VOTER SUD ?

AU CSE, LES DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS SUD N'ONT QU'UNE BOUSSOLE : L'INTÉRÊT DES COLLÈGUES, DE L'HÔPITAL PUBLIC ET DES USAGERS.

Concrètement, nous continuerons sans relâche à y porter les difficultés des services, en lien avec les personnels concernés, pour obtenir des avancées. Voter SUD lors des élections pour le CSE, c'est nous donner le temps d'être avec vous chaque jour, pour vous soutenir et vous répondre.

AU CHU DE RENNES, VOUS TROUVEZ SUD À VOS CÔTÉS :

- Pour défendre les conditions de travail au CHU de Rennes, pour des organisations de travail, des cycles de travail, des effectifs adaptés et suffisants
- Pour le respect des droits fondamentaux du personnel au CHU (égalité hommes-femmes), les droits à la formation (promotion professionnelle), l'ouverture de postes aux concours, …)
- Pour proposer les formations syndicales: « Salaires et carrières », « Ateliers temps de travail », « Souffrance au travail » … pour informer sur votre situation et vos droits au CHU.
- Engagé pour faire appliquer la règlementation pour la sécurité et la santé du personnel (accompagnements individuels, enquêtes CHS-CT, surmajoration des heures supplémentaires, charte sur le télétravail, …
- Pour le respect de la qualité des soins, des bonnes pratiques professionnelles, et du bon sens lors de la mise en place de nouvelles organisations de services
- Pour garantir au quotidien nos droits collectifs et individuels au CHU de Rennes

NOUVELLES GRILLES, POINT D'INDICE, BONIFICATIONS D'ANCIENNETE CATEGORIES C... ON FAIT LE « POINT ! »

A la demande de SUD, un point a été fait lors du Comité Technique d'Etablissement (CTE) du 6 septembre sur la mise en place au CHU de toutes les mesures salariales qui se sont succédé depuis maintenant près d'un an, et sur lesquelles les collègues concerné.e.s n'ont strictement aucune visibilité, avec une DRH extrêmement difficile à joindre, et aucune notification officielle.

L'AUGMENTATION DU POINT D'INDICE

L'augmentation de 3.5% a été effectuée sur la paie d'aout, avec le rappel au 1er juillet.

LES RECLASSEMENTS A.S. EN CATEGORIE B

Ils ont normalement déjà été effectués sur les fiches de paie, avec effet rétroactif au 1er octobre 2021.

LES BONICATIONS D'ANCIENNETE POUR LES CATEGORIES C

A l'occasion de la mise en place des nouvelles grilles de catégorie C au premier semestre, et sans doute pour compenser à la fois la faiblesse des gains indiciaires et le fait d'avoir été totalement exclus du Ségur, le ministère a attribué une **bonification d'un an d'ancienneté à tous les personnels** de catégorie C, quelle que soit la filière, administrative, technique ou soignante.

Concrètement, cela signifie que l'on peut prétendre changer d'échelon, et donc d'indice, un an plus tôt que prévu, donc dès cette année pour certain.e.s d'entre nous. Pour savoir si cela vous concerne, recherchez votre dernière décision de changement d'échelon, la date du dernier changement y figure, et les durées d'échelon sont accessibles facilement sur internet. Si vous deviez changer en 2023, vous êtes concernés.e..

La bonification a été prise en compte pour les grades C1 (classes « normales » : ASHQ, AEQ, adjoints administratifs…) et C2 (classes « supérieures », adjoints principaux 2e classe, OP2, etc…) mais le traitement des C3 (Adjoints Principaux 1ère classe, OP1…) serait pour le moment… bloqué au niveau de l'éditeur du logiciel de paie qui ne fait pas la mise à jour nécessaire. Cette situation ubuesque est inacceptable, nous sommes mobilisés pour que les choses bougent

DOUBLEMENT DE LA REMUNERATION DU PREMIER MAI

Cette mesure surprise, qui nous met enfin sur un pied d'égalité avec les salarié.e.S du privé, n'a pas fait que des heureux du côté des directions, qui s'abritent derrière des prétextes juridiques fumeux pour en retarder le paiement. **SUD est en cours d'intervention auprès du ministère pour accélérer la régularisation du versement.**

NOTIFICATIONS OFFICIELLES DES CHANGEMENTS

Les décisions administratives officielles de reclassement en catégorie B et des éventuels changements d'échelon **seront envoyées début 2023 au plus tôt**. Pas besoin de décision pour le changement de valeur du point. Pour celles et ceux qui sont concernées, si vous n'avez pas constaté de modifications dans votre indice majoré sur votre fiche de paie, contactez-nous.

Après l'amiante, le nouveau scandale de l'exposition aux chimiothérapies

L'exposition du personnel aux chimiothérapies pose question depuis plusieurs années comme l'a montré une enquête publiée dans différents médias.
Entre 2016 et 2019, accompagnées de SUD Santé Sociaux, atteintes d'un cancer, plusieurs professionnelles de santé du Centre Eugène Marquis, ont déclenché des procédures de reconnaissance en maladie professionnelle. D'autres professionnels de santé Suisses s'interrogent sur cette exposition, également et entament des démarches.

A la suite du décret du 3 Mai 2021 applicable à compter du 1er juillet 2021, l'exposition aux produits de chimiothérapie commence à peine à être reconnue en France et en Europe. Après un long combat, deux soignants du Centre Eugène Marquis à Rennes ont enfin réussi à faire reconnaître leur cancer comme maladie professionnelle.

La section SUD santé du CHU s'est donc interrogée sur les éventuels salariés du CHU de Rennes étant dans la même situation et souhaitant avec la même volonté mener une démarche analogue.
Nous savons que pour certains secteurs spécialisés, la médecine préventive met en œuvre des mesures adéquates, visant à réduire voire supprimer les risques d'exposition avec un suivi médical des salariés exposés.

Dans des conditions moins satisfaisantes, beaucoup d'activités annexes peuvent être confrontées à la manipulation des cytotoxiques : la réception des médicaments lors de bris de flacons (transport, logistique) ou lors de la toilette du patient, le ménage, la gestion des déchets et au moment de l'administration pour les services sollicités occasionnellement comme les blocs opératoires ou les réanimations.

A toutes ces différentes étapes, cette manipulation peut générer en plus un stress supplémentaire, lié à une méconnaissance ou une non information auprès des paramédicaux et des médicaux sur la conduite à tenir face à ces agents chimiques dangereux.

La section SUD du CHU de Rennes lance un appel à témoignage à tous les professionnels concernés.

Rappels à domicile: Tolérance zéro !

Qui n'a pas été dérangé par un appel de notre employeur sur notre téléphone portable un jour de congé ? C'est non seulement insupportable, inacceptable mais surtout hors de la réglementation:

Le droit à la déconnexion vous protège de toute intrusion dans votre vie privée, et aucun cadre ne peut argumenter le dérangement que vous subissez vous et votre famille à travers un appel téléphonique sur votre numéro privé pour un usage professionnel.

Votre numéro de téléphone est une donnée personnelle, donc privée, qui ne doit pas être archivée sur les listings de ressources humaines de l'hôpital autrement qu'à des fins uniquement administratives. Sans votre accord, l'utilisation abusive de votre numéro est lourdement sanctionnée par la loi RGPD (Réglementation Générale sur la Protection des données). Certains cadres, conscients des risques encourus, ont déjà cessé de pratiquer les rappels à domicile.

L'idée selon laquelle vous seriez obligé de donner votre numéro de téléphone portable dans le cadre du plan blanc est fausse. La direction abuse de votre conscience professionnelle. La direction archive à votre insu vos données dans des listings RH (sur AGHIR) à la faveur d'un recueil dit "plan blanc" qui devrait être sécurisé plutôt que partagé.

Avez-vous d'ailleurs l'obligation de posséder un téléphone portable? Avez-vous l'obligation de consulter la messagerie de votre téléphone portable? Bien sûr que non !

En revanche vous pouvez demander par écrit (mail) à votre cadre de ne plus utiliser votre numéro de téléphone. Vous pouvez également demander au DPD ou DPO (délégué à la protection des données) du CHU, de retirer vos numéros de téléphones de tout les listings internes.

La réglementation vous protège, alors faites valoir vos droits, avec SUD nous pouvons vous accompagner.

ÉLECTIONS DE VOS REPRÉSENTANT·ES CAPL
COMMISSIONS ADMINISTRATIVES
PARITAIRES LOCALES

LES TITULAIRES VOTENT POUR ÉLIRE LES REPRÉSENTANTES ET LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES

A QUOI SERT UNE CAPL ?

Les CAPL traitent des questions concernant la carrière individuelle : titularisation, contestation de ton évaluation professionnelle, recours en cas de refus de temps partiel, disponibilité ou détachement…

Elles peuvent également se transformer en conseil de discipline.

Chaque agent du CHU est donc concerné car, quelle que soit sa profession, sa situation y sera examinée plusieurs fois durant ta carrière.

POURQUOI VOTER SUD ?

Dans les CAPL, SUD est toujours du côté des agents. Indépendance et intransigeance vis-à-vis de la direction du CHU sont nos principes fondamentaux, en particulier lors des conseils de discipline, tu peux faire confiance à SUD pour te conseiller, t'accompagner et te défendre du début jusqu'à la fin de la procédure.

NATIONALEMENT, SUD EST OPPOSÉ AU SYSTÈME ACTUEL INJUSTE D'AVANCEMENT DE CARRIÈRE.
SUD PORTE ET REVENDIQUE LA MISE EN PLACE D'UNE CARRIÈRE LINÉAIRE ET SANS BARRAGES.

AU CHU DE RENNES, VOUS TROUVEZ SUD À VOS CÔTÉS :

- Pour défendre les conditions de travail au CHU de Rennes, dans les services, et par notre présence assidue en commissions paritaires (CAP) sur les 4 années du mandat
- Pour informer et accompagner, pour répondre à toutes les questions sur vos carrières, vos droits au CHU de Rennes
- Engagé pour faire appliquer et respecter la réglementation au CHU de Rennes, pour la protection et la défense des salariés (mises en stages, titularisations, commissions de réforme, conseils de discipline, ...) notamment pour la protection de la santé des agents
- Pour garantir nos droits collectifs et individuels dans la fonction publique hospitalière
- Pour défendre au quotidien le respect des droits fondamentaux du personnel au CHU

Attractivité au CHU de Rennes :
La Direction peut (beaucoup) mieux faire… « à développer* »

Mme B., collègue soignante expérimentée est arrivée par mutation au CHU l'été dernier. Elle postulait au CHU depuis plusieurs années et elle était satisfaite que cela puisse enfin se concrétiser après avoir passé un entretien avec la cadre sup de son futur service. Au cours de cet entretien on lui confirme l'accès à un poste qui correspond à sa recherche, à savoir un poste à 80% de jour.

Seulement voilà, lorsqu'elle arrive au CHU Mme B. se retrouve sur un poste à 100% de nuit ! De bonne composition, elle commence à travailler dans son service, tout en rappelant au cadre que cela ne correspondait pas à l'engagement de la cadre sup au cours de l'entretien de mutation.

Après avoir bataillé plusieurs semaines, on lui accorde enfin un 80% de nuit… Cela aurait pu en rester là, car même si le travail de nuit éprouve vraiment Mme B., le fait d'être passé à temps partiel l'aide beaucoup.

Et pourtant son cadre en a décidé autrement. Alors que l'accord de temps partiel portait sur 12 mois et était renouvelable 2 fois par tacite reconduction (la collègue n'avait donc pas besoin de refaire une demande de temps partiel avant l'été 2024), un soir avant de prendre son service de nuit, sa cadre de service lui impose de signer une demande de renouvellement de temps partiel à peine 3 mois après le 1er accord ! Face à l'étonnement de Mme B. devant une telle démarche, sa cadre lui assure que cela ne change rien, « c'est juste une histoire d'écriture » lui dit-elle ! Eprouvée par des évènements familiaux récents et par son travail de nuit, et malgré tout confiante dans son encadrement, Mme B. signe donc cette demande de renouvellement de temps partiel.

Quelle n'est pas sa surprise lorsque 2 mois plus tard elle constate qu'elle est passée à 90% sur le planning ! Questionnée, sa cadre lui répond que « c'est suite à sa demande de renouvellement de temps partiel » !

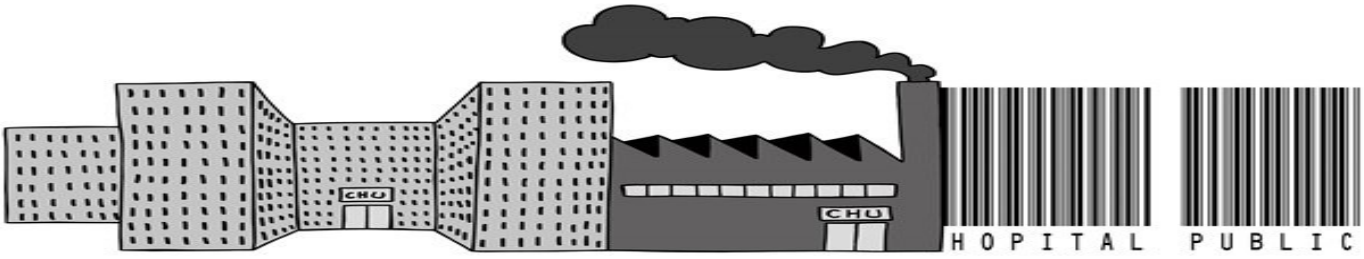
Ne se souvenant pas d'avoir demandé un 90% et fatiguée par ses premiers mois de travail de nuit, Mme B. nous contacte. C'est à ce moment-là que nous découvrons le pot aux roses : En consultant le dossier administratif de Mme B., nous découvrons que la cadre a donné un avis défavorable à la demande de renouvellement de temps partiel à 80% et qu'elle a proposé à la place un 90% !

Résultat ? Mme B., épuisée par un travail de nuit qu'elle n'avait pas choisi et dégoutée par tout ce que le CHU de Rennes lui a fait subir, quittera l'hôpital dans quelques semaines, à peine un an après avoir été recrutée…

Alors incompétence, perversité ou manipulation de la part du cadre ? Peu importe au fond, car cela relève de cette maltraitance managériale que nous, syndicat SUD, dénonçons depuis des années !

Si vous aussi avez été victime de cette maltraitance, n'hésitez pas à nous envoyer vos témoignages à syndicat.sud@chu-rennes.fr

**A développer : Indique que l'expérience en ce domaine est encore insuffisante et/ou qu'un apprentissage plus long ou un accompagnement pour l'application des savoirs en situation est nécessaire (source GESFORM)*



Elections Professionnelles du 1er au 8 décembre 2022

VOTEZ SUD SANTÉ

l'hôpital en commun

Bertraud AUDIGER
aide soignant

Caroline THO
aide soignante

Jérôme GUY
infirmier anesthésiste

Sophie DUPOIRIER
prépa. pharma. hosp.

Eric JASLET
aide soignant

Anne Laure BECHET
ingénieur hospitalier

Catherine CILLARD
aide soignante

Yves MORICE
adjoint administratif

Christine REGRIN
infirmière anesthésiste

Pascal PABOIS
ouvrier professionnel

Delphine SARCIAUX-DESNOS
aide soignante

Jean Noël FROT
infirmier anesthésiste

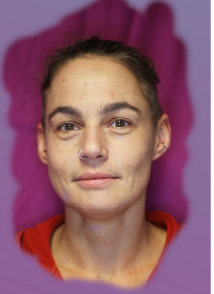
Bertraud MARCIL
infirmier anesthésiste

Lydie SYLVANISE
prépa. pharma. hosp.

Yann LE DUFF
animateur

Pascale COVAREL
prépa. pharma. hosp.

Affif BOUCHEMA
infirmier anesthésiste



Cécile LE QUITTE
infirmière

Blandine HAMON
ambulancière

Sophie BOUBARNE
assistante médico-admin.

Magali PIERRE
ouvrier professionnel

Yann LAGADEUC
aide soignant

Jehanne LE CUNFF
infirmière anesthésiste

Maud ADJESSON
sage femme

Sud Solidaires
SANTE SOCIAUX 35

#CollectifSUD2022
l'hôpital en commun

@SudSanteSociaux
@Lhopitalencommun
@SudSanteSociaux
@Lhopitalencommun

RETROUVEZ NOS NOUVELLES BROCHURES ET NOS NOUVEAUX GUIDES DIRECTEMENT TÉLÉCHARGEABLES SUR VOTRE SMARTPHONE ET DISPONIBLES À TOUT MOMENT

GRILLES INDICIAIRES:

FICHE DE PAYE:

FACEBOOK:

VOS DROITS :

CONTRACTUELS:

LE CGOS:

Recevez votre journal **BIFI** Sud
Abonnez-vous, c'est gratuit !
Nom :
Prénom :
Service :
A retourner à : Syndicat Sud
Bâtiment des écoles
Pontchaillou

GAGNONS DE NOUVEAUX DROITS !!!

Union syndicale **Solidaires**

Se syndiquer aujourd'hui : un droit ? NON, une NECESSITE !