



COMPTE-RENDU DU CTE DU 16 AVRIL 2013

Bilan social 2012 : Sous le signe de l'opacité

L'opacité de ce rapport ne parvient pas à dissimuler la dégradation des conditions de travail au CHU de Rennes, la politique de restriction des emplois par la Direction, la multiplicité des horaires dérogatoires (10%), le faible taux de travailleurs handicapés, ... Cette liste n'est pas exhaustive malheureusement.

L'absence d'éléments fondamentaux et les nombreuses données facultatives non renseignées (santé et sécurité au travail, nombre de jours de grève, ...) jalonnent ce rapport. Tout cela témoigne du niveau de ce bilan social à l'hôpital à l'image de l'exercice du droit syndical utilisé seulement à 58% de son temps réglementaire par manque d'effectifs de remplacement. Mais sans doute est-ce là pour la Direction la conception du dialogue social. Malgré les 3600 sachets de friandises distribués aux enfants du personnel à Noël, les représentants SUD ont voté « contre » ce bilan social 2012 au CHU de Rennes, eu égard à de si mauvais résultats. La démagogie est l'ennemi de la démocratie.

Rapport 2012 des médecins du travail : Et la prévention, alors ?

SUD a voté contre ce rapport qui traduit l'absence de politique de prévention de la part de la Direction, qui se limite à faire du curatif, et encore de manière très insuffisante. Les médecins du travail, dont SUD souligne la qualité du travail sont contraints à faire une succession de constat... SUD a demandé que des moyens soient mis en œuvre pour suivre les recommandations de la médecine du travail au CHU, et aussi la création d'un véritable service de santé au travail, regroupant médecins du travail, psychologue du personnel, ergonome...

Bureau administratif des urgences(CUR): Bricolages et dégradation des conditions de travail

En CHS-CT, SUD a démontré la nécessité d'un poste administratif supplémentaire pour renforcer l'équipe de nuit du CUR. La Direction vient de gratifier l'équipe d'un 30% supplémentaire, pour compléter un 70% déjà existant... Un progrès tout de même ? Pas vraiment ! La collègue sur ce poste est censée assurer un nouvel horaire de 16h30-0h00, dont on connaît les effets négatifs sur la santé, la vie sociale et familiale. Il sera en plus sanctionné en perdant son statut d'agent de nuit, n'effectuant plus 90% de son temps sur les horaires de nuit. Cette organisation laissera très souvent l'autre collègue seule la seconde moitié de la nuit. L'objectif final est bien de supprimer un des deux postes d'après-midi de l'équipe de jour pourtant souvent en difficulté. SUD s'est positionné contre cet horaire et a refusé de voter, puisque la Direction ne l'a pas présenté préalablement en CHS-CT.

EHPAD : Une démarche qualité plus que douteuse

SUD a voté contre ce projet d'évaluation selon une méthodologie discutable puisqu'elle évacue complètement la question des moyens d'amélioration de la prise en charge des résidents... De manière significative, il n'y a aucun représentant du personnel paramédical dans le « comité de pilotage »...

Réorganisation de la restauration à l'Hôpital Sud

Suite à la fermeture du self de l'internat à l'Hôpital Sud, les collègues qui faisaient le service et le ménage sont réintégrés dans les équipes de restauration de l'Hôpital Sud et de Pontchaillou. Bilan de l'opération : disparition d'un poste sur trois. SUD a dénoncé cette restructuration et refusé de la voter, puisqu'elle était déjà mise en place... la veille du jour de l'instance ! Nous avons demandé que ce projet repasse pour avis au prochain CHS-CT.

Bureau des Entrées des soins externes : Une restructuration de tous les dangers

SUD a demandé à être informé sur le projet de décentralisation des Bureaux des Entrées des soins externes vers les secrétariats médicaux des services de soins. Le projet traduit clairement une volonté de réduction du rôle de ce Bureau des Entrées à une fonction de support à la facturation et à la gestion du contentieux, donc sans prise en charge de l'accueil du patient. En effet, les postes d'accueil décentralisés dans les services seront mutualisés avec les postes de secrétaires médicales. Ne pourraient dans la plupart des cas y postuler que les adjoints administratifs ayant reçu une formation de secrétariat médical. SUD a rappelé qu'il était inconcevable que l'on mette encore plus de collègues catégorie C à faire le travail de secrétaire médicale sans le grade ni la paie. Si la Direction veut prendre ce virage, il faut qu'elle assume et organise des examens professionnels pour tous ces collègues. Nous avons donc demandé que nous soient fournies au CTE de juin les fiches de poste liées à cette restructuration.

Evaluation et notation : Halte aux dérapages et règlements de compte !

SUD a inscrit ce point à l'ordre du jour du CTE du 16 avril 2013. Déjà en commission paritaire le 3 avril 2013 et à plusieurs reprises, SUD a dénoncé des évaluations formulées sans que l'agent ait eu son entretien annuel, ainsi que les manœuvres de certains membres de l'encadrement supérieur qui rectifient grossièrement des évaluations positives du cadre de proximité pour les transformer en évaluations négatives. SUD a donc demandé au DRH de prendre ses responsabilités en s'engageant sur les points suivants, en référence à la circulaire du 12 janvier 2012 qui précise que « ...*l'entretien individuel est un moment de dialogue et d'échange...* »

- Tout agent a droit à un entretien annuel d'évaluation et de formation.
- Toute demande de révision d'appréciation en l'absence de cet entretien annuel doit aboutir
- automatiquement en faveur de l'agent.
- Afin de figer l'évaluation initiale, chaque agent doit se voir remettre une copie de cette fiche après signature au plus tard dans les jours qui suivent l'entretien.