



Bulletin de la CGT

Janvier 2011 - 04

« A votre santé »

L'année 2011 devrait être marquée par des modifications importantes dans notre fonctionnement. En effet, la mise en place effective de la fusion va sans doute rythmer la vie institutionnelle du nouvel établissement tout au long de cette année.

Au-delà des nombreux aspects techniques qu'il faudra résoudre un grand nombre de bouleversements toucheront inévitablement l'ensemble des personnels dans leur vie professionnelle.

Les premiers concernés seront bien évidemment les personnels administratifs et techniques pour lesquels le champs d'intervention va s'élargir et ce, dans un contexte de compression de moyens.

S'agissant des personnels soignants, la délégation de gestion aux pôles devrait conduire à concentrer les bouleversements et compressions à l'intérieur des pôles, du moins dans un premier temps.

Cette fusion se fait par la volonté conjointe de nos Directions et de l'ARS et elle s'inscrit dans le cadre de la loi HPST (Hôpital Patients Santé Territoires).

L'objectif principal est de réaliser des économies d'échelle en regroupant des activités, en supprimant les doublons et les activités qui pourraient être en concurrence à l'échelle d'un territoire de santé.

Les annonces de l'ARS sur l'organisation de la permanence des soins en disent long sur le sort qui sera réservé à la psychiatrie dans les jours à venir.

Alors que la fusion n'est pas complètement enclenchée 3 des établissements de psychiatrie parisienne s'apprentent à créer une Communauté Hospitalière de Territoire (CHT).

Le 17 décembre un CTE unifié a été convoqué dans la précipitation avec un ordre du jour consacré exclusivement au vote du document de présentation du volet social.

Il convient de noter, qu'aucune négociation digne de ce nom, n'a été engagée avec les organisations syndicales représentatives du personnel. La CGT n'a été reçue qu'une seule fois mais à sa demande !

La fusion a également conduit la CGT à convoquer un congrès le 14 octobre pour dissoudre les deux syndicats existants et d'en créer un nouveau. Désormais c'est sous l'identité de « syndicat CGT des Hôpitaux de Saint Maurice » que nous officierons.

En dépit de tous ces événements c'est au cours de l'année 2011 qu'une nouvelle fois les personnels du nouvel établissement devront choisir leurs représentants dans les différentes instances lors des élections prévues le jeudi 20 octobre.

La CGT ne manquera pas de se soumettre une nouvelle fois au suffrage des salariés, avec l'ambition de présenter des listes dans toutes les catégories de personnel.

Lors de notre congrès nous avons décidé d'un mode d'organisation susceptible de mieux répondre aux exigences de notre temps. Chaque salarié exerçant une activité sur l'établissement, qu'il soit de droit privé ou de droit public peut trouver sa place au sein du syndicat CGT des hôpitaux de Saint Maurice.

Comme vous pouvez le constater, le dessein de l'ensemble des salariés devrait demeurer sombre. Après la promulgation de la loi « Sarkozy » sur les retraites, le gel des salaires, la suppression de milliers d'emplois dans la Fonction Publique et dans les hôpitaux, la casse de notre système de protection social, le Gouvernement s'attaque à de nouveaux chantiers comme le traitement de la dépendance par exemple.

Pour surmonter un tel traitement nous avons besoin de beaucoup de bonne santé : bonne santé des salariés pour s'opposer à tous les plans « foireux » du Gouvernement, bonne santé des syndicats et en particulier de la CGT pour organiser, promouvoir et définir les moyens de rassemblement nécessaire, bonne santé de la syndicalisation pour être encore plus nombreux, plus efficaces plus organisés !

Bonne année et bonne santé à tous.....

Présentation du volet social

C'est au cours d'un Comité Technique d'Etablissement convoqué le 17 décembre que le volet social a été présenté aux élus du personnel.

Pour la CGT assistaient à la séance : Chrsitine **Danquigny** éducatrice - Alain **Marchal** Agent Chef - Max **Brumant** ambulancier - Raymond **Vaudin** aide-soignant - Mario **Dos Santos** Maître ouvrier.

La présentation a été faite par Monsieur Charles MORVANT DRH de l'HNSM.

L'examen du document s'est opéré point par point validés ou pas par un vote des représentants du personnel.

Ce document a été finalisé dans un protocole d'accord soumis à la signature des organisations syndicales représentatives le 10 janvier 2011.

Les points du volet social soumis au vote et recueillant un vote unanime ou majoritaire sont les suivants :

◆ **Prime de service** : Appliquer le barème de calcul d'Esquirol à compter du 1er janvier 2011.

Commentaire : Au départ de la négociation, il s'agissait de mettre en œuvre l'application du barème d'Esquirol après l'harmonisation de la notation. Celle-ci ne se fera pas.

◆ **Prime de revalorisation des ASH** : application du dispositif d'Esquirol à compter du 1er janvier 2011, sous réserve de formation.

Commentaire : Le coût de cette mesure devra être financé sans enveloppe spécifique comme c'était le cas lors de sa mise en place à Esquirol dans le cadre des accords AUBRY.

◆ **Indemnité forfaitaire technique des techniciens supérieurs** : Le système de prime est maintenu. Les agents qui sont encore placés sur des grades locaux pourront accéder aux statuts actuellement existants pour lesquels ils remplissent les conditions.

◆ **Indemnité d'éloignement** : Prévues par le décret du 22 décembre 1953 cette indemnité, est accordée après examen du dossier si satisfaction des critères d'attribution. Dispositif identique pour les deux établissements.

Commentaire : Il convient de noter que la direction fait figurer sur le volet social un texte abrogé en décembre 2001. En revanche le décret du 21 décembre 2001 prenant effet au 1er janvier 2002, qui est venu en substitution n'y figure pas !!!

◆ **Indemnité pour usure de chaussures** : Extension du dispositif à tous les agents des hôpitaux de Saint-Maurice y compris aux agents administratifs. La prime de chaussures ne peut cependant être versée aux agents à qui les chaussures de service sont fournies.

◆ **Nouvelle bonification indiciaire (NBI)** : Maintien du dispositif actuel.

◆ **Déclaration d'accidents du travail** : application du dispositif de l'HNSM à compter du 1er janvier 2011.

◆ **Document unique d'évaluation** : Mise à jour commune et simplification après la fusion

◆ **Règlement intérieur** : Présentation des modifications aux futures instances.

◆ **Durée de travail et protocole ARTT** : Transposition à l'Hôpital National de Saint-Maurice du protocole d'Esquirol au 1er janvier 2011, avec compensation de l'inclusion du temps de repas dans le temps de travail par la création de 6 postes de rééducateurs polyvalents intervenant sur le site de l'HNSM.

◆ **Médecine du travail** : Création d'un service commun de médecine du travail, en conservant un fonctionnement sur deux sites.

◆ **Formation** : Adhésion à l'ANFH, avec un taux de cotisation de 2,1% de la masse salariale. Une enveloppe distincte sera consacrée à des formations spécifiques supplémentaires.

◆ **Tarifs restaurant du personnel** : La direction travaillera en 2011 sur un alignement des tarifs pratiqués dans les deux établissements avec ajustement du tarif du repas complet : de l'ordre de 2,70 pour l'indice <550 et de l'ordre de 3,60 pour l'indice >550.

◆ **Prestations diverses** : Le chèque cadeau de Noël est augmenté à 30€, la médaille à 100€. Regroupement du CGOS-Mutuelles entre les deux établissements, avec alternance entre les 2 sites.

Commentaire Réclamée depuis 3 ans, le Directeur n'a jamais consenti la moindre augmentation des prestations sociales. L'enjeu de la fusion vaut bien quelques concessions !!!

Présentation du volet social suite

- ◆ **Direction des Ressources Humaines** : Maintien d'une DRH sur site. Dans un premier temps, coordination de la paie, de la formation et des œuvres sociales.

Les points sur lesquels il persistait un désaccord entre le Directeur et des représentants du personnel ou qu'ils n'ont pas été soumis au vote . Le Directeur garde la possibilité des les appliquer à sa convenance. Soit qu'ils ont été soumis au vote sans recevoir l'accord de tous les représentants du personnel.

- ◆ **Indemnité pour travaux supplémentaires** : Les représentants du personnel demandent une harmonisation sur le dispositif de l'HNSM qui est plus favorable aux agents. Celui existant à Esquirol est moins favorable. Le taux est plus sélectif puisqu'il peut varier en fonction de l'appréciation de la hiérarchie.

Proposition de la direction : mise en application de la réglementation en vigueur par les hôpitaux de Saint-Maurice, actuellement pratiqué à Esquirol (Taux maximum accordé seulement sur décision du directeur).

Commentaire : Le dispositif mis en place à Esquirol est moins favorable aux agents. Le taux est plus sélectif et aléatoire puisqu'il peut varier en fonction de l'appréciation de la hiérarchie.

La CGT avait demandé l'extension du dispositif de l'HNSM aux personnels d'Esquirol.

- ◆ **Indemnisation des gardes et astreintes du personnel non médical** : Le dispositif est le même sur les deux sites, mais il n'est pas appliqué sur Esquirol. Proposition de la Direction : application réelle du dispositif dans l'ensemble de l'établissement à compter du 1er janvier 2011.

- ◆ **Mobilité** : La gestion des remplacements sera effectuée par le pool. La gestion des mobilités et des polyvalences pourra faire l'objet d'une démarche de pôle. Les mobilités entre pôles seront envisageables. Les mobilités entre sites seront exceptionnelles et reposeront uniquement sur la base du volontariat.

Commentaire : La CGT s'est prononcée contre la mobilité imposée dans la lettre de mission de l'ARH pour la mise en œuvre de la fusion. Seuls les élus CGT se sont abstenus.

- ◆ **Gestion personnalisée des agents** : Application du dispositif HNSM à compter du 1er janvier 2011. Les agents dont le handicap n'a pas été reconnu pourront bénéficier d'aménagements temporaires de poste (d'une durée de 6 mois, renouvelables sur décision du directeur), mais pas d'un reclassement professionnel à proprement parler. L'établissement s'engage à travailler sur l'accessibilité de tous les locaux.

Commentaire : Ce dispositif supprime la possibilité de reclassement d'un agent ayant été déclaré inapte à exercer sa profession. Il oblige l'agent à demander le statut de travailleur handicapé.

- ◆ **Prime d'installation** : Application du dispositif d'Esquirol à compter du 1er janvier 2011.

- ◆ **Notation** : L'harmonisation des procédures de notation ne s'avère pas utile dans la mesure où cette procédure est amenée à disparaître progressivement dans le cadre de la nouvelle évaluation.

Commentaire : Pour la Direction l'alignement du barème de notation n'est plus d'actualité puisque celle-ci devrait disparaître au profit exclusif de l'évaluation individuelle ! Expérimentée dans plusieurs départements, elle serait généralisée en 2011 pour l'encadrement et 2012 pour l'ensemble des agents.

- ◆ **Avancement d'échelon** : Maintien provisoire des dispositifs d'avancement en vigueur sur chaque site, en attente d'un changement prochain des règles nationales.

Commentaires : Le Directeur parie sur une modification de la réglementation statutaire sur l'avancement de grade.

- ◆ **Tarifs de la crèche** : Proposition retenue par le CTE par 14 voix pour (CFDT, SNCH et SUD) 5 voix contre (CGT) : Harmonisation des tarifs entre les deux crèches, avec différenciation selon le quotient familial (prise en compte du foyer fiscal et non la situation de l'agent). Dans une fourchette de 2,50€ à 15,50€, en fonction des critères retenus.

Commentaire : Nous avons voulu préserver l'esprit d'une crèche hospitalière, en liant le tarif à la situation de l'agent et non à celle du foyer fiscal. □

Nom :Prénom :

Service :

Je souhaite prendre contact

Me syndiquer



La CGT n'est pas signataire du Protocole sur le Volet social.

Le lundi 10 janvier 2011, le Directeur des hôpitaux de Saint Maurice à réuni l'ensemble des organisations syndicales pour une séance de signature du protocole sur le volet social dans le cadre de la fusion.

La CGT s'est rendue au rendez-vous pour indiquer qu'elle ne signerait pas le protocole au motif des point de désaccord persistants sur le fond et aussi en dénonçant la forme à savoir la manière dont le Directeur a mené les discussions.

Un des points pour lesquels la CGT a refusé de signer concerne les tarifs de la crèche. En effet la CGT rejette le fait que la direction ait retenue le quotient familial pour le calcul des tarifs au lieu de l'indice des agents.

Avec l'introduction de la prise en compte de la situation du foyer au lieu de celle de l'agent c'est la notion même de crèche hospitalière qui disparaît au profit de la notion d'une crèche municipale.

Des désaccords persistent également sur d'autres points pour la CGT : soit ils sont restés flous soit ils peuvent être contraires aux intérêts des agents selon nous. Pour plus de détails reportez vous à la page 2 et 3. □

En 2011 : Une nouvelle organisation syndicale pour plus d'efficacité.

Le congrès constitutif du « syndicat CGT des Hôpitaux de Saint Maurice » fut l'occasion pour les militants CGT des deux établissements de se doter d'une nouvelle organisation. Notre soucis était d'être toujours plus efficace dans l'écoute des salariés, l'analyse des situations, la construction des revendications et la mise en place des actions, tant au niveau local, régional que national.

Pour répondre à ce déficit ambitieux et motivant, les militants CGT ont décidé de s'organiser en « pôles d'activités » (Vie Syndicale, activité revendicative et politique financière) qui gravitent autour de la Commission Exécutive » (CE). Cette CE est composée de 16 membres tous élus et représentatifs de l'ensemble des catégories professionnelles du nouvel établissement. Elle constitue « l'organe décisionnel » de notre syndicat. Pour ce faire elle se réunit tous les premiers mardi du mois et mandate les animateurs de pôle pour mettre en « musique » les décisions prises.

Outre cette forme d'organisation le syndicat CGT des hôpitaux de Saint Maurice élargi son champs de syndicalisation et d'intervention en ouvrant la possibilité d'accueillir des salariés exerçant une activité sur l'établissement, qu'il soient de droit privé ou de droit public, afin, de mieux répondre aux exigences de notre temps.

Le pôle « Vie Syndicale » est chargé du suivi de la formation des militants, de l'organisation et du suivi des actions en lien avec les revendications établies... Ainsi, avec cette nouvelle organisation, nous espérons être en capacité d'offrir un outil syndical aux 2500 salariés qui composent les hôpitaux de Saint Maurice doté d'une plus grande efficacité et de mieux répondre aux aspirations des personnels.

C'est notre ambition ! C'est le vœux que nous pouvons formuler ensemble pour 2011 !!!

La CGT : Une force à vos côtés !!! □