

Intervention CGT, au CTE du 15 juin 2022

Juin 2022

La ministre de la santé, Brigitte Bourguignon, a annoncé plusieurs mesures pour l'été :

- **Le doublement de la rémunération des heures supplémentaires du personnel non médical,**
- **L'employabilité des élèves infirmières et aides-soignantes dès la sortie de l'école, l'arrêté est paru le 10 juin 2022.**
- **Le paiement des professionnels de santé retraités volontaires.**
- **Demande de remobiliser les dispositifs territoriaux de gestion de crise des ARS, plan Blanc**

Dire que l'hôpital ne s'effondre pas, c'est mentir, la CGT du CHU ne partage pas son analyse, ces mesures sont un « écran de fumée » à destination de l'opinion publique et ne répondent aucunement aux légitimes revendications exprimées avec force par les salariés depuis des mois. Les personnels exigent de la reconnaissance et de la bienveillance, l'amélioration de leurs conditions de travail, des moyens budgétaires et humains supplémentaires pour les établissements afin d'assurer une prise en charge respectueuse et de qualité pour la population.

La CGT fait des propositions :

1. Politique promotionnelle - investir dans les catégories en tension.

Sortir du 2.1% qui est le minimum légal du budget formation et du nombre ridicule des possibilités d'évolution professionnelle. Avoir une politique promotionnelle pour tous les agents qui le souhaitent en permettant à :

- Tous les **ASH** qui en font la demande d'être financés pour l'école d'AS
- Tous les **AS** qui en font la demande d'être financés pour l'école d'IDE
- Tous les **IDE** qui en font la demande d'être financés pour les écoles d'IADE et IBODE.

Cela implique également de recruter des **ASH** pour remplacer ceux qui partiront en formation AS, de recruter des **AS** pour compenser les départs en école d'**IDE** et que les recrutements **IDE** soient positionnés sur les secteurs où les **IDE** partiront en école IADE ou IBODE.

Répondre aux besoins des catégories en tension la Direction peut et doit le faire !

2. Respect du statut, arrêt de la précarité, STAGIAIRISATION DE TOUS LES CONTRACTUELS !

TOUS les agents rentrant sur des postes vacants à l'EPV (Emploi Permanent validé) sont assujettis à l'obligation de stage.

Lors du 1^{er} accord, Monsieur le Directeur Général, vous vous étiez engagé à revenir à la loi et au statut. Laisser des dizaines de contractuels sur EPV (Emploi Permanent Validé) est une variable économique, sur le dos des plus précaires. Les 119 agents de catégorie C sur EPV doivent être stagiaires. Le statut s'applique aussi sur les catégories A et B, que tout agent rentrant sur un poste vacant à l'EPV (budgété) doit être stagiaire, sur une période d'1 an pour évaluation puis titulariser.

Proposer des postes permanents aux contractuels qui sont sur mensualité de remplacement. Arrêtez de mettre les agents 80% sur EPV et 20% MR (Mensualité de Remplacement). Aucune chance de mise en stage. **La Direction peut et doit le faire !**

3. Augmenter les ratios des services et des pools de remplacement de toutes les catégories professionnelles.

Le sous-effectif structurel dénoncé depuis des années pour calculer les effectifs, avec **des coefficients** qui ne prennent pas en compte l'absentéisme, les formations, les règles de remplacement et la non anticipation des arrêts pour maternité, ont eu raison de la santé de nombreux professionnels. **La Direction peut et doit le faire !**

4. Congés annuels.

Le statut de la FPH autorise 21 jours consécutifs pouvant aller jusqu'à 31 jours dans la période allant du 15 juin au 15 septembre.

L'encadrement n'a pas à exiger :

- de rendre le ou les week-end(s) signé(s) pour les périodes de congés d'été :

Pour rappel le décret 2002-9 du 04/01/2002 :

Le nombre de jours de repos est fixé à **4 jours pour 2 semaines, 2 d'entre eux, au moins, doivent être consécutifs dont 1 dimanche.**

- **Ni de limiter la durée à 5 jours (week-end compris)** sur les périodes de congés scolaires et notamment ceux de fin d'année.

De plus, l'introduction de la règle des 1/3, 2/3 n'a jamais fait l'objet d'un débat avec les Organisations Syndicales, **cette règle est non statutaire** et devient trop restrictive pour les agents. **Elle ne doit pas constituer une référence de fonctionnement comme mentionné dans votre note d'information. Le statut rien que le Statut.**

L'application de cette règle est une décision supplémentaire pour pallier à l'absentéisme inter-service et imposer la mobilité dans un seul but d'économie. L'effectif minimum devrait être la référence pour la prise de congés.

Le CHU devrait disposer d'un pool de remplacement et de MR suffisant permettant un fonctionnement acceptable toute l'année y compris pendant les périodes de congés.

Cette proposition permettrait de montrer la reconnaissance de l'établissement aux agents, qui ont encore la force et l'envie de s'investir dans l'établissement et sécuriserait les besoins pour le CHU sur les mois et les années futurs.

L'épuisement des personnels, la dégradation des conditions d'exercices, les fermetures de lits ont un impact inacceptable pour les personnels et les patients ! La perte de chance pour les patients faute de moyens humains n'est que de la seule responsabilité du Gouvernement et de ses choix, la Direction doit accepter les propositions qui permettront le respect des conditions d'exercices, des droits sur les rythmes de travail, de redonner du sens et de l'attractivité à tous les professionnels.

#jevotecgt
le 8 décembre 2022

ESSENTIELLE POUR NOS DROITS, POUR LE SERVICE PUBLIC
ÉLECTIONS FONCTION PUBLIQUE

Syndicat **CGT** du CHU de Clermont-Ferrand
GM/CMP: 51.864 / 51.865 Estaing: 50.400 L. Michel: 50.803
cgt@chu-clermontferrand.fr
<https://chuclermontferrand.reference-syndicale.fr/>