



Relevé de conclusions consécutif au préavis de grève déposé par la CFDT

le 19 janvier 2018

Exposé des revendications de la CFDT figurant dans le préavis de grève du 19/01/18 en annexe:

Rappel des principales revendications :

- Un plan de carrière pour les 1200 contractuels du CHU
- Le suivi mensuel avec les partenaires sociaux sur tous les rappels des agents sur leurs repos réglementaire (CA, RTT, RC, RH....).
- Ces données doivent être présentées aux instances du CHU, en toute transparence.
- Une sensibilisation de l'ensemble du CHU sur la problématique de la maltraitance institutionnelles qui touche notamment les contractuels en raison de leur vulnérabilité.
- La transparence dans le calcul des effectifs dans les services qui doit être fait en fonction de la charge de travail et non exclusivement en fonction du taux d'occupation.

Une réunion de négociation a eu lieu le 24 janvier 2018.

REPONSES APPORTEES A LA CFDT :

- Hôpital de Cilaos : il s'agit d'une reconversion par fermeture des 15 lits d'hospitalisation complète. Il est prévu au niveau de cette reconversion : une Maison de santé multidisciplinaire, un plateau de télé-médecine. Un hélicoptère sanitaire sera également mis à disposition. Une perspective pour une ouverture sur le médico-social est également envisagée. Concernant le personnel, il sera en première intention redéployé sur ces activités et à défaut, des propositions d'affectation sur St- Pierre.
- La mise en œuvre de cette reconversion est prévue pour le 1^{er} juillet 2019. Un groupe de travail avec la participation du DG du CHU et du Vice-Président du Conseil de surveillance, M. MINATCHY sera constitué pour faire des propositions concrètes,
- Dans les prochains mois. Le suivi en temps réel de ces propositions sera effectué aussi avec l'organisation signataire de ce protocole .

1/ Points de suivi technique dans le cadre du préavis

- Rappel du personnel sur repos réglementaire : les premiers résultats seront disponibles début mars sur le tableau de février. Un suivi pôle/pôle et service/service sera effectué contenant des indicateurs de rappels sur repos réglementaire.
- Calcul des effectifs : une vérification sur le planning prévisionnel de janvier sur 600 lignes de planning, démontre que 90% des agents ont bien 2 week-ends planifiés. La difficulté réside dans la gestion des absentéismes au cours du mois.
- Mécanique de redéploiement : chaque situation sera traitée de manière individuelle, secteur par secteur et agent par agent.
- Non remplacement départ à la retraite : il sera réalisé un suivi particulier de chaque situation par agent.
- Femmes enceintes : un rappel de non-discrimination a été fait par la DRH pour que cette question ne soit plus posée lors d'un entretien de recrutement.
- Le DG rappelle son engagement de non-discrimination (toutes catégories confondues) et encourage les représentants du personnel à signaler immédiatement à la DRH et DSIRMT les situations qui contreviendraient à cet engagement.

- Mise en adéquation des moyens en cas de pic d'activité : les indicateurs devront et mis à la connaissance du CTE et CHSCT pour avis

Concernant le dispositif d'accompagnement financier de départ volontaire à la retraite : le CHU met en œuvre le dispositif validé par le DG de l'ARSOI par courrier en date du 13 février 2018 par l'utilisation de tous les dispositifs financiers mise à disposition (FIR ...).

Le suivi de ce dispositif fera l'objet d'une information aux partenaires sociaux dans le même format que le suivi social de l'application du PRE.

2/ Suivi du volet social du PRE

Un dispositif de suivi social de la mise en œuvre du PRE sera mis en œuvre avec les partenaires sociaux avec des tableaux de bord adéquats et sera décliné en CTE.

L'ensemble des points du suivi technique ci-dessus, doivent figurer dans ces tableaux de bord.

3/ Politique de contractualisation

Il est par ailleurs rappelé qu'un protocole contrats courts a été présenté en CTE de septembre 2017 et mis en œuvre, permettant de sécuriser les agents positionnés sur des postes vacants et dont les évaluations sont positives.

- La mise en œuvre d'un plan annuel d'accompagnement des personnels contractuels, dès 2019, si le résultat comptable de l'année précédente est plus favorable que celui présenté dans le Plan de Retour à l'Équilibre, d'en affecter une partie à la sécurisation des parcours professionnels par un plan de stagiairisation. Si le redressement financier du CHU est plus rapide que les engagements du COPERMO, les contractuels du CHU en bénéficieront.

Il est rappelé que l'objectif de cette mise en œuvre vise à ne pas détériorer le taux de contractuel du CHU déjà supérieur à la moyenne nationale .

Ce principe d'un plan annuel d'accompagnement de personnels contractuels sera soumis à un vote formel en CTE prévu le 12 mars 2018.

Saint-Paul, le 21 février 2018

