



Débrayage des cadres au groupe hospitalier du HAVRE!!

Cadres de santé du CHUFG,

La CFDT du CHU FG vous invite à prendre connaissance du préavis de grève relatif à un débrayage et la mobilisation de vos collègues cadres du GHH (Groupe Hospitalier du Havre) pour avoir des remplacements afin de garantir la sécurité des soins.

Le constat fait par vos collègues reflète de beaucoup ce que vous vivez au CHUFG et il était important de vous en informer.

Nous connaissons en effet les mêmes problématiques:

- L'absence d'organisation, pour que les cadres de garde s'acquittent de leurs missions.
- L'obligation de "détourner des coordonnées téléphoniques du plan blanc" pour appeler le personnel afin d'assurer la continuité des soins.
- Le rappel sur les congés.
- Le changement de planification régulier (Turn-over... Etc...)

Etes-vous responsable de cette situation, **non**, votre devoir étant d'assurer la continuité de service, vous vous retrouvez dans l'obligation de porter indirectement atteinte à la vie privée du personnel.

Les personnels ne sont, eux aussi, en aucune façon responsables de ces dysfonctionnements et n'ont pas à se culpabiliser de préserver leur vie privée. Ne plus répondre à leur téléphone c'est légitime!
A quand une réelle réflexion sur cette problématique?

La vraie question qu'il faut se poser est la suivante: Tous les moyens légaux mis à la disposition des cadres par la Direction sont ils suffisants pour assurer les missions imposées?

Nous invitons les cadres du CHU FG à prendre connaissance et peut-être si nécessaire, prendre exemple sur la mobilisation de leurs collègues du GHH. (Voir encadré en page 4)

Rappelez-vous de la mobilisation des ASHQ du CHU FG, et la création de leur collectif qui leur a permis de se faire entendre, et d'être acteur de la réorganisation de leur service.

Cadres de sante, vous méritez d'être écoutés et entendus sur vos problématiques de gestion. Cette action au CHH est un exemple, il vous appartiendra ou non de le suivre. Faites vous respecter !

La CFDT a proposé la mise en place d'un cahier du volontariat, au sein de chaque service ou pôle, pour assurer les remplacements et être rémunéré en heures supplémentaires (Nous serions dans une bonne pratique).

Pourquoi ne pas payer les heures supplémentaires comme au GHSR ? Ce d'autant que plus de **1,5 millions d'euros ont été provisionnés** dans le compte financier de 2013.
Que l'on ne nous dise pas que cela n'est pas faisable!

La CFDT rappelle que le bien être au travail passe par le respect de la planification des horaires de travail, et donc, des moyens en remplacement à la hauteur des besoins réels, **l'optimisation à ses limites.**

Si vous pensez que **vous subissez les mêmes conséquences d'une pareille organisation**, rappeler à vos cadres que des solutions existent pour qu'ils ou elles se fassent entendre et respecter.

OUI pour un CHU de droit avec des moyens.
NON à un CHU de culpabilisation par un manque de volontarisme.

Modalités du temps partiel au sein du CHU.

Pas de modification d'attribution

Vous nous avez interpellés sur les difficultés que vous rencontrez pour le renouvellement de votre temps partiel à 80%, la CFDT rappelle la réglementation en cours.

Pour lever toute ambiguïté, lors d'une réunion bilatérale Nord /Sud, en présence du Directeur Général et des Directeurs et DRH de sites, la CFDT a fait part de vos inquiétudes et des difficultés que vous rencontrez sur les demandes ou le renouvellement de votre temps partiel à 80%.

Tous les Directeurs nous ont confirmé d'une seule voix qu'il n'y a aucune modification de la loi concernant l'attribution ou le renouvellement des temps partiels au sein du CHU.

En clair, vous dire de formuler votre demande ou renouvellement de temps partiel sur la base de 75% ou 90% et non à 80% pour X raisons est faux.

La Réglementation préconise :

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour les droits à avancement, à la promotion et à la formation.

Aspect législatif

Les textes législatifs qui régissent le travail à temps partiel dans la fonction publique hospitalière sont :

- Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 consolidée le 14 avril 2006 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.

Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 consolidée au 1er janvier 2008 de la FPH, article 46-1 et 47.

Décret n°82-1003 du 23 novembre 1982 sur les modalités d'application du temps partiel dans la fonction publique hospitalière.

Guide DGAFP du temps partiel du 12 août 2005.

La durée du travail à temps partiel peut être de quotités différentes. Est considéré comme service à temps partiel, tout service dont la durée hebdomadaire est égale à 50 %, 60 %, 70 %, 80 %, 90 % de la durée du service réglementaire requise des agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions.

La rémunération est équivalente à la durée du temps de travail **sauf pour les agents :**

A **80 % qui touche 85,71 %** du salaire de base.

A **90% qui touche 91,42 %** du salaire de base.

La durée et renouvellement du temps partiel. L'autorisation de travailler à temps partiel est accordée pour des périodes comprises entre 6 mois et un an, renouvelable pour la même durée par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.

A l'issue des 3 ans, une nouvelle demande devra être reformulée dans les mêmes conditions.

Ce renouvellement doit être demandé 2 mois au moins avant la fin de la période en cours, dans les mêmes conditions que la demande initiale.

Les agents occupant un emploi à temps plein après une période de travail à temps partiel, peuvent demander à travailler à nouveau à temps partiel.

La réintégration à temps plein. A l'issue d'une période de travail à temps partiel, l'agent est rétabli sans condition dans ses droits à temps plein. L'absence de demande de renouvellement vaut reprise à temps plein.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentés au moins 2 mois avant la date souhaitée.

Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des ressources du foyer ou de changement dans la situation familiale. En cas de litige, l'agent peut saisir la Commission Administrative Paritaire compétente.

Syndicat CFDT Section CHU Félix Guyon Tél. 0262 90 52 47 GSM : 0692 67 15 75

Email : cfdt.chd@gmail.com CHU : cfdt.fguyon@chu-reunion.fr

Site internet : <http://www.cfdsante.re>

Procédure de la demande et recours en cas de refus. La demande écrite de l'agent n'a pas à être motivée et doit être adressée à la DRH ou au directeur de l'hôpital, sous couvert du supérieur hiérarchique. L'accord peut être subordonné à un changement d'affectation ou soumis aux nécessités de service.

L'administration a la faculté de différer l'octroi du service à temps partiel pour une durée qui ne peut excéder 6 mois à compter de la réception de la demande de l'agent.

La loi n°94-628 du 25 juillet 1994 et l'article 46 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986 prévoit qu'un refus doit être motivé et précédé d'un entretien préalable avec la DRH.

La décision de refus doit être motivée dans les conditions de la loi 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs. La motivation doit être claire, précise et écrite. Elle doit comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de la décision du refus ainsi que les formalités de recours administratif.

La seule invocation des nécessités de service ne saurait suffire.

Si l'agent conteste le refus, il peut saisir la CAP compétente qui émet un avis. Dans tous les cas, l'agent peut adresser un recours gracieux en recommandé avec AR auprès de l'autorité administrative et engager un recours contentieux devant le tribunal administratif.

La saisine de la CAP suspend les délais de recours.

La CFDT invite tous les agents rencontrant des difficultés sur leurs demandes de temps partiel, de prendre contact avec les représentants CFDT pour que nous puissions en faire part à nos Directeurs.

La CFDT une organisation pour le respect du droit salarial et la valorisation du temps partiel au sein du CHU.

Planification des concours 2ème semestre 2014 au CHU Félix Guyon

CONCOURS STAGIAIRISATION			
Grades	LP	LC ¹	Planning prévisionnel ²
IDE	20	20	Décembre
AS	10	10	Décembre
Kinésithérapeute	2	1	Octobre
Sage femme	2	1	
Manipulateur radio	2	1	
Technicien de laboratoire	3	2	
Assistante sociale	2	2	Octobre
Orthophoniste	1		Octobre
Adjoint Administratif	5	5	Novembre
Ingénieur	1		Novembre
IADE	1		Décembre
AEQ		10	Janvier 2015
ASHQ		10	Janvier 2015
	59	52	
	111		

CONCOURS PROMOTIONNELS			
Grades	LP	LC	Planning prévisionnel
ACH	6		Publication ARS le 11/02 - Nomination juillet
AMA	10	10	Publication ARS le 11/02 - Nomination juillet/août
Cadre de santé médico-Technique	1		Publication ARS le 11/02 - Nomination juin
Cadres de santé IDE	3		Nomination décembre
TSH	6		Nomination novembre
	26	10	
	36		

Débrayages des cadres dès Lundi 7/07/14. Il est impératif d'avoir des remplacements dans les services!

Publié le 30 juin 2014

Le non remplacement devient un problème insoutenable au GHH. Les cadres et cadres-juniors lancent un débrayage d'une heure à partir de Lundi 7/7/14.

Rendez – vous dans le hall de Monod lundi 7/07/14 à 13h.²

Le préavis :

Le Havre, le 30 juin 2014

A Monsieur le Directeur Général

Monsieur le Directeur,

Nous avons l'honneur de déposer auprès de vous un préavis de grève pour un débrayage reconductible de 13h à 14h à partir du lundi 7 juillet 2014 pour les cadres et cadres juniors de l'établissement conformément au 3ème alinéa de l'article de la loi n° 777 du 31 juillet 1963.

Nous constatons :

Que les arrêts de travail quelque soit les fonctions s'accroissent

Que nous passons plus de 80% de notre temps à rappeler les agents

Qu'à cours de solution et malgré les efforts de tous les personnels et le soutien des cadres de pôle, nous n'arrivons plus à couvrir les effectifs cibles

Que le bien être et la sécurité des patients ne sont plus assurés

Que les réponses ou les silences de la direction ne sont plus acceptables.

Nous renouvelons la volonté des personnels de santé en lutte, de voir s'ouvrir de véritables négociations en vue du règlement des revendications locales portées par l'action de ces personnes à savoir :

Ne plus engager notre responsabilité en signant des plannings sans les effectifs cibles de jour comme de nuit

Ne plus accepter de mutualiser les effectifs sans tenir compte des compétences

Ne plus devoir imposer des plannings « au pied levé » (en dessous de 48h)

Ne plus être obligé d'avoir une attitude maltraitante n'allant pas dans le sens du projet de soins

Mettre un terme à la souffrance au travail des cadres et cadres juniors.

Nous voulons des effectifs suffisants, nous voulons les remplacements de tous les CLM et CLD

Nous voulons un pool de remplacement inter-pôle de jour et de nuit

Ces mesures permettront de nouveau d'assurer la qualité des soins et d'accueillir les patients en toute sécurité.

Dans l'attente d'ouverture de négociations, veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations respectueuses.

Pour les syndicats MICT et OE CGT

Agnès Goussin-Mauger

Thierry Boudier

Pour le syndicat SUD

Françoise Gosset

Pour le syndicat CFDT

Pascale Danger

L'assemblée générale intersyndicale a décidé de stopper la grève suite à la réunion du 9 juillet 2014 avec la direction. Une nouvelle rencontre aura lieu le 9 septembre pour faire le point sur la période estivale et se projeter sur le dernier trimestre 2014.

Le collectif cadre soutenu par les organisations syndicales a obtenu quelques avancées durant ce mouvement. Et c'est bien parce que ce mouvement a eu lieu et qu'il a été très suivi que la direction a répondu rapidement.

Il est important de rester mobilisés et de manière collective.

Syndicat CFDT Section CHU Félix Guyon Tél. 0262 90 52 47 GSM : 0692 67 15 75

Email : cfdt.chd@gmail.com CHU : cfdt.fguyon@chu-reunion.fr

Site internet : <http://www.cfdsante.re>