



QUOI DE NEUF DOCTEUR ?

Le bulletin d'infos de la CGT
du Centre Hospitalier du Mans



N° 17

Novembre 2015

SOMMAIRE

Compte-rendu CTE
du 5 novembre 2015



Site INTERNET

de la CGT du CHM

[cgtchdumans.reference-
syndicale.fr](http://cgtchdumans.reference-syndicale.fr)



Cgt CH Le Mans

L'HORREUR !!!!!

Il n'y a pas d'autre mot pour décrire les événements qui se sont déroulés vendredi dernier.

Nous adressons toutes nos pensées les plus attristées aux familles et proches des innocentes victimes assassinées.

Parmi les victimes se trouvent de nombreux jeunes.

Aux centaines de blessé-e-s, nous adressons nos vœux de guérison totale avec une pensée particulière pour nos collègues du CH qui ont été pris pour cible par ces fanatiques.

La CGT salue avec respect, le courage et le professionnalisme exemplaire de tous les personnels des services publics et associatifs, qui, sur les scènes des attentats ont pris en charge des centaines de personnes. Sans relâche, pompiers, forces de l'ordre, personnels de santé et hospitaliers ont œuvré, souvent spontanément, parfois venu-e-s en renfort depuis d'autres départements, toute la nuit et continuent encore d'être au chevet des victimes en mobilisant toutes leurs compétences.

La CGT n'infléchira nullement sa bataille contre toutes les formes d'extrémisme et continuera sans relâche, auprès des salarié-e-s, à porter un débat qui éclaire sur les dangers des partis et organisations qui prônent la haine et la violence, d'où qu'ils viennent.

Nos armes pour protéger la démocratie restent la défense acharnée des droits sociaux, notre détermination reste intacte pour mener ces batailles. Nous continuerons à combattre toutes les inégalités de tous ordres faites envers les salarié-e-s, pour un monde de justice sociale, solidaire et de paix.

**La Démocratie, la Solidarité et la Fraternité
doivent être plus fortes
que la Haine, la Peur et les Divisions.**

CGT Centre Hospitalier du Mans ☎ : Poste 33752

☎ : 02-43-43-29-00

💻 : 02-43-43-24-28

✉ : cgt@ch-lemans.fr

COMPTE-RENDU CTE - Jeudi 5 novembre 2015

Avenant à la convention constitutive de la Commission Hospitalière de Territoire

La Communauté Hospitalière du Territoire de la Sarthe réunissait, jusqu'à présent, les centres hospitaliers du Mans, de St Calais, de la Ferté-Bernard, de Château du Loir, du Lude, le pôle Gériatologique Nord-Sarthe et le CHSS, excepté le Bailleul. Demain avec la future loi santé de la ministre Marisol Touraine, cette CHT va se transformer en GHT, (Groupement Hospitalier de Territoire) avec l'obligation pour tous les établissements d'y adhérer !!!

Présenté comme LA solution pour mieux répondre aux besoins de santé de la population du département, pour la CGT, ce GHT est au contraire un outil supplémentaire pour mieux restructurer l'offre de soins, fusionner les établissements, réduire le nombre de lits et réduire encore plus les dépenses de santé.

Au cours de ce CTE, la CGT a rappelé ses craintes :

- Mutualisation des personnels à l'échelle du département avec les risques de mobilité imposée.
- Direction commune, à terme.
- Projet médical commun à tous les établissements qui va se traduire par des suppressions d'activité dans les hôpitaux périphériques avec des regroupements d'activité au sein du CHM, sans les moyens adaptés.

Oui, la CGT le réaffirme, le projet de loi Santé n'est pas négociable, il doit être abandonné, pour empêcher, entre autre, la mise en place de ces GHT destinés à concentrer et centraliser la gestion des établissements.

Présentation du rapport de suivi infra annuel de l'EPRD 2015 (Budget de l'hôpital)

C'est un point d'étape. C'est un exercice de projection en année pleine des produits et des charges prévisionnels à partir des résultats constatés en cours d'année. C'est une comparaison des produits et des charges par rapport aux prévisions initiales de l'Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses (EPRD).

Pour les produits :

Ce rapport montre une augmentation d'activité de 1% au lieu de 3% prévue. Et cela malgré une augmentation d'activité ambulatoire de 5,6%.

La prévision des recettes liées à l'activité (hospitalisations et consultations) est à la baisse de - 586 512 €.

Mais les rentrées liées aux mutuelles et aux patients sont en hausse de 450 000 € et les produits du titre 3 sont également excédentaires de 158 950 €.

Au 30/09/2015 : le total des produits est donc de + 22 438 € (par rapport au budget prévisionnel).

Pour les charges :

Les dépenses liées au personnel non médical sont moins importantes qu'envisagées : - 1 377 478€

Celles liées au personnel médical sont en hausse de 534 500 €

Il y a aussi une diminution des charges à caractère hôtelier et général et des charges d'amortissement, de provisions et de frais financiers.

Au total : les charges seraient moins élevées de -1 210 589 €.

Au 30 septembre 2015, le résultat de l'exercice est donc excédentaire de + 1 233 027 €. Qu'en sera-t-il au 31/12 ?

Mais la construction du budget prévisionnel (EPRD 2015) incluait déjà un excédent de 1 754 128 €. Dans ces conditions, nous terminerions l'année 2015 avec un excédent de 2 987 155 € (1 233 027 € + 1 754 128 €).

Pour la CGT, ces résultats s'obtiennent qu'au prix de nombreux sacrifices des personnels (réduction du nombre de jours RTT, effectifs insuffisants dans les services, réduction du nombre de mensualités de remplacement, réduction de la durée moyenne de séjour, augmentation des emplois précaires...etc...).

Les mois à venir s'annoncent peu réjouissant puisque la progression des fonds destinés à financer les hôpitaux en 2016 sera de nouveau réduite à 1.75 %, ne couvrant même pas les dépenses actuelles.

COMPTE-RENDU CTE - Jeudi 5 novembre 2015

Présentation des organisations suite convention tripartite

Dorénavant, les agents de gériatrie auront une quotité de travail hebdomadaire de 36H40.

➔ **Soit une perte de 5 RTT !!!**

La CGT a exprimé son inquiétude et réaffirmé que les effectifs présentés ne répondaient pas au rythme du résident.

Tout comme l'horaire 15H- 22H20 ne répond pas au réalité de terrain.

La cadre supérieure nous explique que face aux suppressions de postes qui lui sont imposées, l'encadrement a fait le choix de maintenir les effectifs AS de jour à 8 et de diminuer les effectifs AS de nuit : 2 pour 80 résidents.

→ Cet horaire doit permettre d'assurer le coucher des résidents qui ne désirent pas être mis au lit à 17H mais plus tard, selon elle, et de respecter le sommeil du résident en réduisant le nombre de passage dans sa chambre.

Les effectifs en 2014 avant renégociation de la convention tripartite étaient de 467 ETP pour 363 lits financés (avec un reliquat de 16 lits supprimés mais toujours financés depuis 2004).

Mathématiquement, si l'on supprime ces 16 lits, cela représente une somme de 273 000 €, réduisant de fait les effectifs.

Soit une perte de recettes de 748 228 € (273000 € + 475000 € liés à la convergence tarifaire).

Lors des négociations, l'ARS et Le Conseil Départemental acceptent de financer 433 postes ETP (calcul ratio EHPAD), pour le moment !!! car la négociation n'est toujours pas close avec le Conseil Départemental.

Le CHM a demandé le financement de 437 à 438 ETP **soit - de 29 ETP** mais cette suppression pourrait être supérieure selon Mr Bossard car il s'agit selon ses dires "d'un jeu d'échecs avec le conseil départemental".

Le vœu émit par le CTE et soumis à son président a été adopté à l'unanimité.

La présentation des organisations du temps de travail dans les unités d'EHPAD et USLD, soumise à l'avis des membres du CTE, a été rejeté à l'unanimité.

NB: Il a semblé intéressant aux membres CGT du CTE d'avoir davantage d'explications sur le rapport préliminaires aux comptes pour EHPAD et USLD pour l'année 2016.

Référentiel du temps de travail 2016

Lors de cette présentation, il a été abordé comme tous les ans, l'obligation annuelle du temps de travail. L'année 2016 étant bissextile, nous devons travailler 7 H de plus !

Une nouvelle disposition réglementaire «Don de Jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade» va être intégrée dans ce référentiel 2016. La CGT qui est très attachée au principe de solidarité ne peut, malgré tout, admettre que ce soit aux agents de « donner » une partie ou la totalité de ses jours RTT ainsi que des congés annuels, pour venir en aide aux collègues démunis dont un enfant de moins de 20 ans est gravement malade.

La CGT a demandé, que face à de telles situations, ce soit à l'Etat ou à l'établissement de prendre en charge ces absences.

Comme tous les ans, pour protester contre la suppression des jours RTT occasionnée par le passage de 37 H 30 à 36 H 40/semaine, la CGT s'est abstenue lors du vote du texte.

Accompagnement et réorganisation des mobilités

La CGT porte depuis plusieurs années auprès de la DRH, l'idée de mettre en place des règles identiques de fonctionnement sur la mobilité, applicables dans tous les pôles et services.

L'objectif est que les mobilités intra, extra pôles puissent paraître sur intranet et diffuser dans tous les services. Nous ne voulons plus de mobilité « souterraine » !!!

Chaque agent du CHM doit avoir les mêmes chances d'accéder à un autre poste, de postuler et de changer de service, à sa demande.

On sait très bien que cela ne va pas tout régler pour l'instant, mais nous suivons le dossier de près.



La diversité et les moyens de lutte contre la discrimination

La DRH nous a fait une présentation de la politique diversité et prévention des discriminations qu'elle envisage de mettre en place au sein du CHM.

Quelques rappels :

- La diversité désigne la variété des profils humains qui peuvent exister dans l'entreprise quels que soient l'origine, l'âge, le sexe, l'apparence physique, le handicap, l'orientation sexuelle, la culture ou les convictions.
- La prévention des discriminations c'est avant tout le respect de la loi car la discrimination est un délit pouvant aller jusqu'à 225000 euros d'amende pour une personne morale et 3 ans d'emprisonnement pour une personne physique.

Le CHM veut promouvoir la diversité pour améliorer la réputation de l'établissement, prévenir le risque juridique lié aux discriminations, stimuler les ressources humaines dont les enjeux sont :

- attirer et fidéliser des compétences
- recruter des personnes aux profils variés
- renforcer la cohésion interne au sein de l'établissement
- renforcer la performance collective d'une équipe
- promouvoir et développer les bonnes pratiques.



Il s'agit également de lutter contre les discriminations !

Pour ce faire la DRH a créé un livret de « lutte contre les discriminations » dans lequel sont énumérés 18 critères de discrimination (âge, apparence physique, appartenance à une ethnie, à une religion, orientation sexuelle, handicap, situations de famille, activités syndicales... etc ...).

Dans ce livret on retrouve des rappels à la législation en cours ainsi que les moyens de recours existants.

A noter qu'il existe une « charte diversité » « label diversité » que le CHM compte signer.

La CGT a proposé que cette charte puisse éventuellement être intégrée dans le règlement intérieur de l'établissement ! Elle soutient cette démarche mais souhaite qu'elle se traduise en faits concrets.

La direction doit encore affiner ses engagements et présentera le livret « lutte contre les discriminations » à la prochaine journée des soins le 19 novembre prochain.

Une centaine d'exemplaires de ce livret seront à disposition des agents.

Il y aura également début 2016 un appel à candidature pour le lancement d'un COPIL «DIVERSITE»

La gestion des Allocations de Retour à l'Emploi au CHM (A.R.E)

Le Centre Hospitalier du Mans, en sa qualité d'employeur public, n'est pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance Chômage. Pour autant, il se doit d'assurer ses salariés contre le risque chômage.

Aujourd'hui le CHM assure :

- l'application de la Convention Assurance chômage du 14 mai 2014
- l'assurance des salariés contre le chômage et le versement d'un revenu de remplacement
- la gestion administrative de l'indemnisation de ses agents ayant quitté le CHM et ayant droit à indemnisation.

A partir de janvier 2016, suite à une offre de services de Pôle emploi, le CHM confiera par convention de gestion les missions qui étaient les siennes.

L'hôpital assurera l'assurance des salariés contre le risque chômage et remboursera, mensuellement, à Pôle Emploi le coût de l'indemnisation que celui-ci aura versé aux agents ayant quitté le CHM et répondant aux critères de demandeur d'emploi indemnisable.

Les agents quittant le CHM seront informés de la gestion de leur dossier par Pôle Emploi ainsi que les agents déjà indemnisés. Ce changement ne modifie pas les droits des agents. Il sera plus simple pour les agents d'avoir un seul interlocuteur.

Pour la CGT, l'application actuelle de cette ARE est trop restrictive et le CH, dans le cadre des restrictions budgétaires, en fixant des règles « maisons », ne permet pas toujours aux agents pouvant être indemnisés de percevoir cette ARE. En fonction des situations, la CGT continuera d'accompagner les agents contractuels confrontés à des difficultés avec la Direction.