



EPSM de Caen

cgthscaen@gmail.com

# Brèves d'instances

## **CDD et congés maternité : (CTE)**

La CGT est intervenue pour dénoncer la fâcheuse tendance qu'avait l'administration à ne pas renouveler les contrats des femmes enceintes tout en leur promettant de les reprendre à l'issue de leur congés maternité, (nous savons bien que les promesses n'engagent que ceux qui les croient !)

Cette politique est discriminatoire et inadmissible et cela doit cesser immédiatement.

Nous avons donc signifié à la direction que les contractuelles avaient des droits et que l'administration se devait de les respecter et les faire respecter à tous les niveaux. La direction s'y est engagée

**Nous serons très vigilants au traitement qui sera donné aux contractuels.**

## **Bilan prime de service (CTE)**

Comme il s'y était engagé, le directeur nous a fait un point sur la nouvelle répartition de la prime.

- Le montant global de la prime est de 1 748 588,95 € et a concerné 1000 agents.
- Le reliquat de l'absentéisme est de 135 569,75 € et a concerné 475 agents.
- La prime au mérite instauré par le directeur a concerné 39 agents qui se sont partagé la somme de 23 927,58 €.

Le directeur s'est engagé à nous fournir rapidement un bilan détaillé sur cette répartition.

**La CGT reste opposée à cette notion de prime au mérite,**

**Pour nous, un agent qui n'a pas accepté une mission ou à qui on ne l'a pas proposé, n'a pas une valeur professionnelle inférieure à l'agent qui l'a accepté et ne justifie donc pas cette différence de traitement.**

**La CGT revendique toujours la mise en place d'un 13<sup>ème</sup> mois.**

**Les 3 et 4 juin dernier se sont tenu le CHSCT et le CTE. Vous trouverez ci-dessous un bref compte-rendu de ces instances.**

## **Fériés et temps partiels (CTE)**

La réglementation en vigueur n'autorise pas la récupération des fériés tombant sur un temps partiel, mais la réglementation autorise l'administration, elle, à bouger les temps partiels si les nécessités de service le requièrent.

Aussi, en signe de progrès social, les élus CGT ont demandé que soit appliquée, comme cela se fait sur d'autres établissements du département, notamment, la possibilité, si les nécessités de service le permettent, de déplacer le temps partiel pour que l'agent puisse bénéficier du férié.

La direction n'est pas fermée. **Affaire à suivre !**

## **Guide du temps de travail (CTE)**

Le nouveau guide du temps de travail, mis à jour sous forme de fiches a été présenté au CTE. Ce guide travaillé en amont par la direction et les organisations syndicales lors de réunions de groupe de travail se veut plus synthétique et plus accessible à chacun d'entre nous.

**Lors de sa présentation la CGT a réitéré sa demande formulée lors du groupe de travail, et obtenu que soit noté sur la fiche consacré aux congés annuels que les couples, dont le conjoint soit issu du privé ou soit du public, puissent avoir 15 jours de congé estival en commun.**

Si vous ne trouvez pas de réponse à votre question dans ce guide, n'hésitez pas à contacter la CGT au 02.31.30.80.43 (ligne directe) ou au poste 80 43 en interne.

### **Laboratoire :** (CTE)

Lors du CTE du 29 avril, la CGT a posé la question sur l'avenir du Laboratoire, le contrat avec le laboratoire des Carmes prenant fin en Novembre 2019. La Direction évoque la possibilité de reprise de l'activité par le CHU. L'EPSM est en attente de propositions concrètes de la part du CHU tout en indiquant son souhait de continuer sa collaboration avec le laboratoire des Carmes au cas où le CHU ne donnerait pas suite. Au CTE du 4 Juin nous avons de nouveau demandé si la Direction avait pris contact avec le CHU. La direction annonce que le CHU reprendra l'activité du laboratoire. Une technicienne sera mise à disposition ou intégrera les effectifs du CHU, une autre accompagnera la fermeture progressive qui devrait être effective entre 2 à 4 ans. La secrétaire intégrera elle un autre service. Depuis l'annonce en 2014 de l'externalisation d'une partie du laboratoire de notre établissement la CGT n'a jamais été dupe et avait à cette époque annoncé cette fermeture définitive

### **Cuisine :** (CHSCT)

Que faisons-nous pour les travailleurs handicapés ? Depuis 3 ans, une demande de gerbeur est réalisée pour un agent reconnu comme travailleur handicapé au sein de la cuisine centrale. Plusieurs relances ont été effectuées au cours de ces 3 ans pour connaître l'avancée du dossier, et nous venons d'apprendre que la demande ne pourra pas aboutir à la suite d'une erreur administrative !! le dossier a été clôturé et doit être repris depuis le départ. Pendant ce temps, cet agent n'a pas les moyens de réaliser son travail dans de bonnes conditions !! Le comble pour un hôpital qui a pour vocation d'apporter des soins, mais qui ne le fait pas pour ces agents.

### **Situation de violence :** (CHSCT et CTE)

Les Membres CGT ont demandé quelles étaient les règles et méthodes à appliquer en cas de violence sur un salarié. La direction donne quelques pistes dont une mesure d'accompagnement par l'encadrement si l'agent souhaite porter plainte.

La CGT demande :

- Qu'un protocole soit élaboré par le COPIL, afin que les salarié-e-s soient soutenu-e-s par l'établissement ;
- Et bien évidemment afin d'éviter tout acte de violence, que des embauches soient effectuées de manière urgente dans tous les services qui le nécessitent ;
- Que de manière urgente chaque salarié-e : de l'ASHQ à la Direction, en passant par les médecins, connaisse la marche à suivre quand il est témoin de maltraitance ou qu'un patient est victime de violence ;
- Que les mesures conservatoires soient appliquées immédiatement et que chaque agent de l'établissement sache comment intervenir.

### **CARRUD :** (CTE et CHSCT)

Les Membres CGT du CHSCT se sont rendus au CARRUD. Les agents de ce service subissent des conditions de travail inacceptables depuis plusieurs mois, liées aux travaux en cours. Ils travaillent et reçoivent des usagers sur deux zones en travaux dans le bruit permanent. Des engins de chantier circulent parmi les salariés et les usagers, les outils traînent partout, les espaces déjà petits sont considérablement réduits, les issues de secours ne sont pas utilisables, etc, la direction se rendra sur place afin d'apporter des améliorations avant la fin des travaux prévue fin 2019. Sur ce chantier, la direction a fait le choix de faire les travaux avec les personnels et les usagers dans les locaux, sa responsabilité est engagée.

## Blanchisserie : (CTE)

Modification du tableau de service de l'effectif Blanchisserie : est revu à la hausse plus 2 ETP (Équivalent Temps Plein)

Nous rappelons qu'initialement l'effectif prévu était de 7 ETP. La CGT a dénoncé le projet d'externalisation de la Blanchisserie, projet qui n'avait qu'un but : diminuer les effectifs. A l'issue de l'expertise que nous avons demandée, le manque d'effectif était une des préconisations du Cabinet ADDHOC. Aujourd'hui force est de constater que les 3 effectifs supplémentaires nécessaires à la Blanchisserie confirme que la CGT ne s'était pas trompée. Toutefois, le compte n'y est pas.



## Fiche d'événement indésirable : (CHSCT)

La CGT a demandé que toutes les fiches leur soient transmises sans tri préalable de la direction qui considère que seules les fiches portant sur la santé physique et mentale des salariés et/ou sur les conditions de travail, soient communiquées.

Nous rappelons à la direction que le juge des référés du tribunal de grande instance de Grenoble a ordonné par injonction le Centre Hospitalier Alpes-Isère de transmettre au CHSCT le signalement des événements indésirables.

*« Par ordonnance n° 11/01306 du 14 mars 2012, le juge des référés du tribunal de grande instance de Grenoble a enjoint au Centre Hospitalier Alpes-Isère d'informer son comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de tous les événements indésirables portant sur la santé physique et mentale des salariés et/ou sur les conditions de travail, dans le délai de 15 jours suivant leur survenue, ou dans le délai de 15 jours à compter de la date où il en aura eu connaissance, par tout moyen utile et ce sous astreinte de 500 euros par jour de retard passé le délai de 15 jours. »*

La CGT n'hésiterait pas à saisir le juge si elle avait connaissance de fiche (D.I) qui ne serait pas transmise aux membres du CHSCT

## Intégration Jamet : (CHSCT)

Deux points étaient à l'ordre du jour du CHSCT

Organisation horaire aménagement à Jamet en Juin pour avis

Nouvelles organisations horaires de la cuisine, de l'UCL pour avis

Les Membres du personnel ont demandé que les avis soient retirés de l'ordre du jour. L'expertise diligentée par le CHSCT sur le projet Jamet est à ce jour toujours en cours, l'expertise devrait être rendue dans les jours à venir.

La direction ne pouvant pas amener de nouveaux éléments, les deux avis ont été retirés.

Au CTE, le point sur l'UCL et les cuisines a été traité pour information. La CGT a demandé que l'agent de l'UCL prévu pour la livraison des repas le dimanche ne soit pas seul. La direction prend le risque de mettre en grande difficulté ce salarié car isolé. Aucune astreinte ne pourrait palier à un éventuel arrêt maladie, dans ces conditions, nous demandons que 2 agents effectuent les livraisons. Bien évidemment, cela nécessitera des embauches.

## **Modalités d'organisation des astreintes de la CUMP (Cellule d'Urgence Médico-Psychologique) :** (CTE)

Depuis de nombreuses années, les personnels volontaires qui assurent les astreintes de la CUMP exercent ces astreintes sans modalité d'organisation. Au CHSCT comme au CTE, la CGT demande que plus d'agents assurent le turn-over des astreintes et que celles-ci soient rémunérées.

La direction répond favorablement.

Nous avons rappelé à la Direction que le chef d'établissement doit établir la liste **des activités, des services et des catégories de personnels concernés par les astreintes**, ainsi que le mode d'organisation retenu qui doit être soumis à l'avis du CTE. Les astreintes sont cadrées par un décret (n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 20) Une astreinte ne peut pas être mise en place pour palier à un manque d'effectif ou anticiper d'éventuels arrêts.

## **Service Patio :** (CHSCT)

Une enquête CHSCT a été demandée par les membres CGT lors de la réunion du 29 Avril 2019. Cette enquête a été déclenchée à la suite de nombreuses plaintes des agents quant à leurs mauvaises conditions de travail liées à des locaux vétustes fortement dégradés qui nécessitent des travaux en urgence. Une quinzaine de points ont été relevés, comme des variations de température d'eau au moment des douches. Si certains travaux ont bien été réalisés, d'autres interventions doivent être effectuées rapidement. Le CHSCT a demandé qu'un point soit fait régulièrement en séance sur l'avancée des travaux.

## **Le schéma Directeur :** (CHSCT)

Il sera revu dans sa globalité. Le plan de prévention des risques naturels inondations génère de nouvelles contraintes pour l'EPSM. Il y a deux mois la direction a été informée qu'il ne sera plus possible de construire sur une partie nord de l'établissement et tout le Sud Est, de l'UCL jusqu'au Lycée Malherbe. Une réflexion est en cours sur une entrée plus large rue Saint Ouen ou une nouvelle entrée rue Albert Sorel.

Caen le 11 juin 2019

Ne pas jeter sur la voie publique

**La CGT lutte,  
Luttez avec elle**

**REJOIGNEZ-NOUS**

Syndicat CGT de l'EPSM de Caen

Tel : 02.31.30.80.43 ligne directe - En interne poste 8043 - Fax : 02.31.30.50.55

Mail : [cgtchscaen@gmail.com](mailto:cgtchscaen@gmail.com) - Site : <http://epsmaen.reference-syndicale.fr/>

Permanences tous les jours 9 h 00 - 17 h 00