



Tel : 04 92 73 42 21

En cas d'absence : 06 98 80 91 01 ou 06 74 59 14 52

Jean-Claude Ghennaï Conseiller du salarié : 06 65 50 28 23

Mail : [cgthopmanosque@gmail.com](mailto:cgthopmanosque@gmail.com)

Blog : [www.cgt-hopital-manosque.fr](http://www.cgt-hopital-manosque.fr)

Manosque le 27 Mars 2014

À Madame Baussart  
Directrice des ressources humaines  
du CH de Manosque

Objet: Lettre ouverte  
On ne nous dit pas tout !

Des refus de reconduction de temps partiels à 80% ont été assignés à certains agents au sein de l'établissement. Ces décisions abusives sont mises en place depuis quelques mois déjà. Or, il est regrettable de constater que le dialogue social, tant valorisé depuis septembre 2013 laisse place peu à peu à une forme d'ostracisme. En effet, aucune négociation avec le syndicat CGT n'a eu lieu. Aucune transparence sur ce dossier, aucune méthodes de calcul sérieuses et fiables n'ont été produites, ce malgré les nombreuses demandes de la CGT.

Les mesures ainsi que leurs applications sont banalisées, c'est la politique du « C'est comme ça! » Dans un projet aussi sensible que la modification du temps de travail des agents à temps partiels qui concerne un grand nombre de salariés, leur avis a été occulté et cette mesure est arrivée comme un couperet. De plus, la CGT représentante majoritaire des salarié(e)s a été écartée de cette décision concernant des modifications des conditions de travail des agents de l'établissement.

La contradiction qui persiste entre la politique en matière de plan de retour à l'équilibre et celle actée publiquement par la plus haute autorité de l'établissement à la presse nous laisse pantois. D'un côté tout va bien, la direction se réjouit de "La bonne santé de l'hôpital"..., rapportée par toute la presse locale, de l'autre tout va mal et la direction argue la "mise en place du plan de retour à l'équilibre" pour justifier la suppression des temps partiels à 80 % (de non droits).

Qu'en est-il réellement? Les finances du centre hospitalier vont-elles bien ou mal?  
Que cesse cette piètre valse à deux temps!  
Serait-ce un fer de lance servant à diviser les agents entre eux, à faire culpabiliser les salarié(e)s et petit à petit instaurer un régime de la crainte ? La raison du plus fort serait donc toujours la meilleure ?

La réalité des faits est tout autre !!  
Il existe un Fond pour l'Emploi Hospitalier qui a pour vocation (conformément à l'application de la loi concernant les 80 et 90 %) de combler la majeure partie du différentiel de traitement versé par l'établissement.  
Un agent travaillant à 80% est aujourd'hui payé 85,71%  
Un agent travaillant à 90% est aujourd'hui payé à 92%  
Le Fond pour l'Emploi Hospitalier verse à l'établissement :  
2,45<sup>ème</sup> des 5,71 % pour un salarié(e) travaillant à 80% et 1,96<sup>ème</sup> des 2 % pour un salarié(e) travaillant à 90%  
Encore faut-il le solliciter ?  
L'absurdité de la mesure consistant à supprimer le renouvellement du temps partiel à 80 % pour redresser les finances de l'hôpital est donc démontrée.

Nonobstant, les économies de bout de chandelles réalisées, l'obstination administrative s'éternise. Le manque de réflexion pour bien cerner le problème des temps partiels est évident, les salarié(e)s sont sacrifié(e)s sur l'autel du plan de retour à l'équilibre, seule planche de salut pour l'administration.

Faux! La CGT fait régulièrement des propositions en terme de véritables économies (meilleure prise en compte de la cotation des actes, meilleures conditions de travail pour éviter une partie des arrêts de travail liés à des situations de mal être au travail, les mises au placard, revoir l'organisation de la stérilisation, le circuit du linge, les commandes de matériel, ne pas embaucher d'intérimaires, veiller à pourvoir les postes d'AS par des AS et non par des IDE .etc....)

Bouleverser l'organisation des services, des agents, proposer des 90% sur un rythme de 80%, dans le seul but d'obtenir l'adhésion momentanée des salarié(e)s sans pouvoir garantir la pérennité d'une telle mesure relève de la propagande. Créer des tensions au sein des équipes en divisant, d'une part des 90% sur une présence en 4 jours et d'autre part des 90% avec une semaine sur deux à 4 jours. Cette iniquité demeure inacceptable.

D'un point vu organisationnel, dans des services comme les secrétariats, pour 4 équivalents temps plein il est plus aisé d'avoir 5 agents à 80% que 4 à 100 %. Cela facilite une bonne répartition de la charge de travail, favorise une élaboration plus facile des plannings et permet une plus grande souplesse pour organiser les périodes de congés des agents.

De nombreuses études l'attestent : le bien être au travail favorise la qualité des soins et l'implication dans le fonctionnement des services.

Nous sommes très loin des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie impulsés par le Ministère des droits des Femmes, à croire que le Centre Hospitalier de Manosque dépend d'une législation ex nihilo. La direction des ressources humaines doit avant tout conjuguer les orientations stratégiques et le capital humain.

Pourquoi le Fond pour l'Emploi Hospitalier pour lequel nous cotisons n'a t'il pas été sollicité ?  
L'hôpital a t-il les moyens de refuser les subventions de l'état?

Nous attendons une réponse avec une étude chiffrée dans le but de confronter la théorie et la pratique.

Pour la CGT  
Monsieur J.Claude Ghennai  
Secrétaire général

Copies :

Monsieur le Directeur Général de l'ARS PACA  
Madame la déléguée territoriale 04  
Monsieur le directeur de l'Hôpital de Manosque  
Monsieur le Président du conseil de surveillance