



Le 4 décembre, je vote CGT !

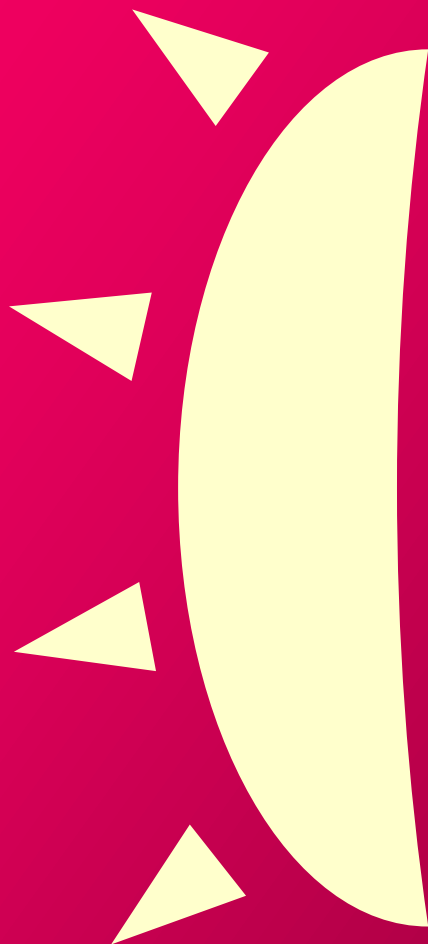
Mistral Gagnant

Le journal de la CGT de l'hôpital de Manosque

CGT du CH de Manosque
Chemin Auguste Girard
04100 Manosque

Tel : 04 92 73 42 21
Blog : www.cgt-hopital-manosque.fr
Mail : contact@cgt-hopital-manosque.fr

Novembre 2014



- Page 2 ➤ L'édito du Secrétaire Général
- Page 3 ➤ Forum : vos questions - nos réponses
- Page 4 ➤ Formations gratuites 2015 (ANFH)
- Page 5 ➤ La victoire des 80% : la démarche
- Page 6 ➤ Un peu d'humour
- Page 7 ➤ CGOS : victoire CGT + témoignage d'une infirmière
- Page 8 ➤ Météo hospitalière : attention vigilance maximale
- Page 9 ➤ Liste des candidat(e)s CGT aux CAPL
- Page 10 ➤ Liste des candidat(e)s CGT au CTE
- Page 11 ➤ RDV du 27 novembre : la CGT demande des mesures concrètes
- Page 12 ➤ Une mobilisation de tous les instants au service des personnels

EDITO

Dans le département des Alpes de Haute Provence, comme dans le reste de la France, les hôpitaux publics subissent des restructurations importantes imposées par la politique gouvernementale, les assimilant à une gestion d'entreprise privée et en faisant de la rentabilité un principe majeur.

La politique menée depuis plusieurs années, comme en témoigne les effets de la loi "Bachelot" de 2009, condamne à la disparition certaines activités ou missions de services publics, ceci au profit du privé lucratif ou non.

Pour combler ces carences, les directions demandent aux agents de faire plus avec moins de personnel ce qui entraîne une dégradation des conditions de travail, des dépassements de fonction, une augmentation des congés maladie souvent due à l'épuisement physique et/ou psychique. Les heures supplémentaires explosent, les congés, les RTT, les temps partiels sont régulièrement remis en cause. Résultat : la vie privée et familiale est bafouée.

La politique de la direction de l'hôpital, déjà autoritaire, ne cesse de se durcir impactant durement la santé des personnels et la qualité des soins prodigués aux patient(e)s et résident(e)s.

Dans toutes les instances, la CGT est la seule organisation qui revendique l'ouverture d'un vrai dialogue social permettant l'amélioration des conditions de travail. Pendant 2 ans la CGT a porté haut et fort le projet des RPS (risques psychosociaux). Les résultats de l'enquête à l'initiative de la CGT sont tombés le 27 mai 2014. Seul 29% des agents de l'hôpital (tous grades confondus) échappent au mal-être au travail. Ces résultats confirment les mises en garde ainsi que le constat de la CGT. Un comité de pilotage a été mis en place pour analyser ces résultats. La CGT seule force de proposition lors de ces réunions souhaite que l'analyse de cette étude débouche sur une réelle amélioration des conditions de travail et ne se laissera pas enfermer dans des débats stériles.

Pour cela, il faut arrêter de demander toujours plus aux agents avec toujours moins de temps pour le réaliser, il faut donner plus d'autonomie aux personnels. Pour la CGT il est indispensable de redonner la parole aux personnels. Qui est plus expert dans son travail que celui qui le réalise ?

La CGT demande un vrai droit d'expression des personnels sur l'organisation du travail et l'organisation des services. Donnons la parole aux personnels !

La suppression autoritaire des temps partiel à 80% est aussi un exemple de la politique menée par la direction. La CGT et les salarié(e)s se sont mobilisé(e)s lors de plusieurs journées de grève. A la suite de nombreuses réunions avec la tutelle et les élus, une issue favorable a été conclue. La CGT a joué avec efficacité son rôle de défenseur des droits des salarié(e)s et de contre-pouvoir face à une direction sourde aux revendications.



Il y a un mot qui nous tient particulièrement à cœur et qui caractérise une des valeurs de la CGT : respect ...le respect de la réglementation en vigueur le respect de la conciliation vie privée / vie professionnelle, le respect des repos, le respect de la parole des personnels, le respect des procédures, le respect des instances, le respect du droit à la formation pour tous, le respect du droit des agents, le respect du secret médical concernant les agents et de l'individu tout simplement ...

Vous avez été 53% à voter pour la CGT lors des précédentes élections nous plaçant ainsi première organisation syndicale de l'établissement.

Les salarié(e)s comprenant la nécessité d'avoir un syndicat fort et déterminé ont conscience du travail réalisé afin de faire respecter les droits des personnels et le fonctionnement des instances.

C'est ainsi que le nombre de syndiqué(e)s a augmenté de 25% depuis le début de l'année, validant ainsi l'activité de la CGT durant cette mandature

Grâce à cette confiance, la CGT a pu intervenir sur de très nombreux dossiers dont il sera fait question dans ce journal. Plus que jamais, dans un contexte de plus en plus difficile nous avons besoin de votre vote, afin de conforter la représentativité de la CGT dans les instances, dans l'intérêt des salarié(e)s, des patient(e)s, des résident(e)s. Pour l'intérêt des salarié(e)s et l'amélioration des conditions de travail, nous avons le devoir de gagner. Seule la CGT, syndicat dynamique, déterminé, courageux et force de proposition, est en capacité de porter les revendications des salarié(e)s !

Jean-Claude Ghennai
Secrétaire Général du Syndicat CGT
De l'Hôpital de Manosque

FORUM! **VOS QUESTIONS - NOS RÉPONSES!**

Bonjour, je voudrais savoir si je peux consulter mon dossier administratif et quel en est le contenu ?

Les agents ont la possibilité de demander la consultation de leur dossier individuel.

Tout fonctionnaire a accès à son dossier individuel dans les conditions définies par la loi. (loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires - article 18)

Le droit de toute personne à l'information est précisé et garanti par les dispositions des chapitres Ier, III et IV du présent titre en ce qui concerne la liberté d'accès aux documents administratifs. Sont considérés comme documents administratifs, au sens des chapitres Ier, III et IV du présent titre, quels que soient leur date, leur lieu de conservation, leur forme et leur support, les documents produits ou reçus, dans le cadre de leur mission de service public, par l'Etat, les collectivités territoriales ainsi que par les autres personnes de droit public ou les personnes de droit privé chargées d'une telle mission. Constituent de tels documents notamment les dossiers, rapports, études, comptes rendus, procès-verbaux, statistiques, directives, instructions, circulaires, notes et réponses ministérielles, correspondances, avis, prévisions et décisions. (loi n°78-753 du 17 juillet 1978 - article 1)

L'accès aux documents administratifs s'exerce, au choix du demandeur et dans la limite des possibilités techniques de l'administration :

- a) Par consultation gratuite sur place, sauf si la préservation du document ne le permet pas
- b) Sous réserve que la reproduction ne nuise pas à la conservation du document, par la délivrance d'une copie sur un support identique à celui utilisé par l'administration ou compatible avec celui-ci et aux frais du demandeur, sans que ces frais puissent excéder le coût de cette reproduction, dans des conditions prévues par décret
- c) Par courrier électronique et sans frais lorsque le document est disponible sous forme électronique. (loi du 17 juillet 1978 - article 4)



Pour comprendre, lire tu dois !

Bonjour, je souhaiterais savoir si j'ai droit à des jours d'absence pour conclure un PACS ?

Les fonctionnaires bénéficient d'autorisations exceptionnelles d'absence pour des événements familiaux (article 45-6° de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986). Le PACS rentre dans ce cadre. Ainsi, la circulaire DHOS/P 1 n° 2001-507 du 23 octobre 2001 et la circulaire n° 002874 du 07 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au pacte civil de solidarité précisent qu' "il convient de prendre en compte les demandes d'autorisation spéciale d'absence formulées par les agents publics partenaires d'un PACS dans les mêmes conditions que celles prévues pour les agents mariés par l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 relative aux congés annuels et aux autorisations exceptionnelles d'absence."

Les agents publics pourront donc se voir accorder, à l'occasion de la conclusion d'un PACS, un maximum de cinq jours ouvrables, et en cas de décès ou de maladie très grave de la personne liée par un PACS, un maximum de trois jours ouvrables, sous réserve de l'intérêt du service.

Les textes précisent que les demandes d'autorisations exceptionnelles au titre d'un PACS, doivent être prises en compte dans les mêmes conditions que celles relatives au mariage de l'agent intéressé. En outre, il est possible de cumuler plusieurs absences exceptionnelles pour motif familial même après avoir conclu un PACS. Dès lors, l'agent a la possibilité de bénéficier de 5 autres jours ouvrables d'absence au titre de son mariage, postérieurement à ceux obtenus quelques mois plus tôt au titre de la conclusion d'un PACS.

FORMATIONS GRATUITES !

L'ANFH collecte et gère les fonds consacrés par les établissements adhérents au financement de la formation professionnelle continue.

Mais l'ANFH met en place également de nombreuses actions de conseil ou de formation pour les établissements. Les Directions des Ressources Humaines des établissements sont régulièrement informées, par exemple, sur des formations « gratuites » dont peuvent bénéficier leurs agents. Alors que certaines DRH sont très friandes de ce type de formations et en font bénéficier leur établissement et leurs agents, d'autres ne font jamais circuler ces informations. Pouvoir bénéficier de formations gratuites, qui parfois peuvent atteindre plusieurs milliers ou dizaines de milliers d'euros est une chance pour les agents, mais c'est également une chance pour les établissements. En effet, il est regrettable de voir d'un mauvais œil la possibilité d'améliorer les compétences de ses personnels.

Seule la CGT vous informe en temps réel de ces possibilités de formation. Ci-dessous se trouve le sommaire des actions « gratuites » 2015. Pour avoir le détail, merci de consulter notre site internet :

<http://www.cgt-hopital-manosque.fr/>

PLAN D' ACTIONS RÉGIONALES 2015 SOMMAIRE

Management, Ressources Humaines et Pilotage Financier

- La prévention des risques psychosociaux en EHPAD
 - > Sensibilisation aux risques psychosociaux 2
 - > Management, organisation et RPS 3
- Accompagnement dans le reclassement professionnel et la reconversion 4
- Le travail des séniors et la seconde partie de carrière 5
- Qualité du dialogue social dans les établissements de la FPH 6
- Maîtriser et optimiser les approvisionnements et les stocks 7
- Construire et piloter un plan d'action "achat" en EHPAD 8
- Optimiser son processus de facturation et de recouvrement 9

Renforcement des Compétences et Adaptation à l'Environnement

- Gestion de la maintenance des dispositifs et matériels médicaux en établissements accueillant des personnes âgées dépendantes 10
- Coordonnateur de travaux en milieu hospitalier 11
- Formation de formateur animateur de DPC 12
- Contribuer à la mise en oeuvre du Plan Cancer 2014-2019 améliorer la qualité et la sécurité des soins des patients sous chimiothérapie 13
- Professionnalisation des responsables de formation 14

Formations Diplômantes, Qualifiantes ou Certifiantes

- Préparation au CAP métiers de la blanchisserie 15
- Titre professionnel de maîtresse de maison 16
- Certificat d'aptitudes aux fonctions d'ASG 17
- Formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers 18
- Formation d'adaptation à l'emploi des TSH 19

Modalités de Prise en Charge / Inscriptions

- Modalités de prise en charge 20
- Fiche d'inscription au certificat d'aptitude aux fonctions d'ASG 21
- Fiche d'inscription au titre professionnel maîtresse de maison 22
- Fiche d'inscription aux actions de formation régionales 23

MANAGEMENT
RESSOURCES HUMAINES
ET PILOTAGE FINANCIER

RENFORCEMENT
DES COMPÉTENCES
ET ADAPTATION
À L'ENVIRONNEMENT

FORMATIONS DIPLÔMANTES
QUALifiantES
OU CERTifiantES

MODALITÉS
DE PRISE EN CHARGE
INSCRIPTIONS

La victoire des 80% : la démarche

Plusieurs articles sont parus dans la presse pour relater la victoire de la CGT et des salarié(e)s de l'hôpital de Manosque concernant l'arrêt de la suppression des temps partiels à 80% de non droit. La CGT a largement communiqué sur ce sujet. Nous analyserons la démarche qui a conduit à cette victoire.

Un syndicat au plus près des revendications des salarié(e)s

La CGT est à l'écoute des revendications des salarié(e)s. Les représentants CGT vont dans les services, parlent avec les personnels, demandent aux agents quelles sont leurs attentes et élaborent à partir de cela une plate-forme revendicative. La bataille sur les 80% a suivi cette démarche. La CGT a interrogé l'ensemble des agents à 80% qui ont trouvé que cette mesure était totalement injuste et génératrice de désorganisation majeure dans les services.

Fédérer les salarié(e)s autour de revendications communes

Une fois ciblée la revendication des salarié(e)s, comment arriver à fédérer ? Sur l'exemple des 80%, la CGT est partie de la demande des salarié(e)s et a organisé une assemblée générale pour envisager ensemble une forme d'action répondant aux attentes des personnels :

« Que voulez-vous faire ? »

« Quelle forme voulez-vous que prenne le mouvement ? »

Et c'est d'un vote de l'ensemble des salarié(e)s présent(e)s que sont nés les « vendredis de la colère » avec une heure de grève reconductible tous les vendredis.

La détermination

Certains disaient « C'est comme ça, la direction fait ce qu'elle veut ! ». La CGT s'est immédiatement démarquée, en disant : « non, ce n'est pas comme ça ! La direction n'a pas tous les droits. Nous avons des propositions à vous faire pour faire entendre votre voix ». Il a fallu une lutte de plusieurs mois, pour gagner la bataille des 80%, aux côtés des salarié(e)s .

Un travail approfondi

Les dossiers sur lesquels travaillent les représentants CGT de l'hôpital de Manosque sont traités avec le plus grand sérieux. En début d'année, la DRH expliquait qu'elle avait réalisé une enquête et que grâce à la suppression des 80%, l'hôpital allait faire des économies. De son côté, la CGT a réalisé sa propre enquête et ses propres calculs. Nous en avons déduit, qu'il n'y avait aucune économie réalisée, mais au contraire une désorganisation majeure sous de faux prétextes. Nous avons demandé à plusieurs reprises à Madame la DRH de nous fournir les documents attestant ses dires concernant cette fameuse enquête. Nous n'avons obtenu pour seule réponse au mois de juillet 2014, que cette étude n'existait pas. A la CGT, il n'y a pas de confiance sans contrôle et nous avons pu constater alors que ces affirmations étaient mensongères

La confiance des personnels

Le syndicat CGT de l'hôpital réalise un travail de proximité énorme, les salarié(e)s en sont conscient(e)s et nous font confiance. Ils savent que la CGT est le seul contre-pouvoir au sein de l'établissement. Pas une semaine sans que l'un d'eux ne nous apporte son témoignage.

Le pragmatisme

Au vu de l'ampleur du mouvement des « vendredis de la colère » et des positions arrêtées de la direction, nous avons su nous adapter l'action à la situation, et fait évoluer notre stratégie. Notamment avec les RDV chez le Maire de Manosque (Président du Conseil de Surveillance) ainsi qu'auprès de Madame la directrice territoriale de l'ARS.

Un syndicat fort et crédible

Lors de nos divers entretiens avec les élus et la tutelle, nous sommes écoutés attentivement grâce à la maîtrise et la précision de nos dossiers. Ces entretiens, comme pour le 80% sont suivi d'effets.

Un symbole utile pour la suite

La CGT, garante des droits des agents, est restée déterminée pendant tout cette lutte, et ne lâchera rien pour les luttes à venir.

La compétitivité : jusqu'où?



Tant que mes chefs font comme si je gagnais beaucoup, je fais comme si je travaillais beaucoup

Deux directeurs d'établissement discutent :

- Comment fais-tu pour que tes employés arrivent toujours à l'heure au boulot ?
- C'est très simple : 30 employés et seulement 20 places de parking...

- Chef, pourrais-je quitter le bureau trois heures plus tôt, pour pouvoir aller faire du shopping avec ma femme ?
- Il n'en est pas question !
- Merci, chef. Je savais que vous ne me laisseriez pas tomber.

- Durant, cela fait la quatrième fois que vous arrivez en retard cette semaine. Que dois-je en conclure ?
- Que nous sommes jeudi, chef !

Le chef hurle à sa secrétaire :

- Qui vous a dit que vous pouviez vous permettre de ne rien f..., sous prétexte que je vous ai embrassée quelques fois ?

La secrétaire (en se marrant) :

- Mon avocat !

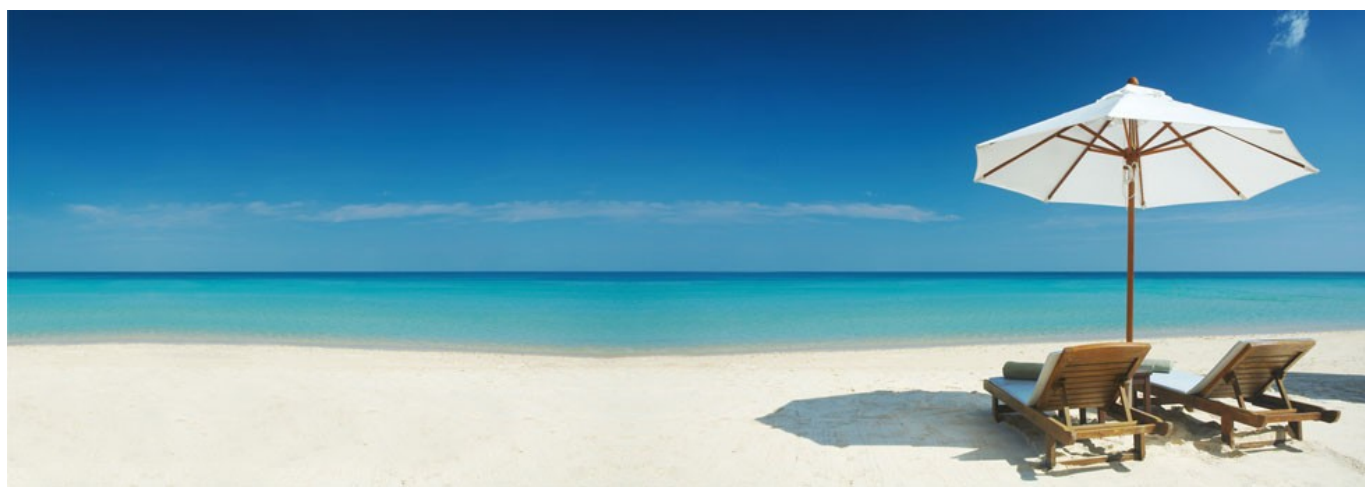


Victoire de la CGT au CGOS PACA !

Nous sommes heureux de vous annoncer la victoire obtenue par la délégation CGT au sein des instances du CGOS de la région PACA.

En effet, désormais afin de faciliter l'accès des enfants des hospitaliers aux vacances, les familles n'auront plus à faire l'avance des frais qui leurs étaient remboursés souvent plusieurs mois après.

Cela concerne les séjours avec hébergement en centre de vacances, les stages sportifs et culturels, les classes vertes, de neige, de mer, stages BAFA formation générale, et camps d'adolescents.



"Grâce à la CGT et au CGOS, on m'a remboursé la moitié de ma location de vacances"

Bonjour,

Je suis partie en vacances avec ma famille en 2013 et en 2014, et j'ai été remboursée d'environ la moitié du prix de ma location grâce à la CGT et au CGOS. Tout d'abord, j'ai assisté à une heure d'information syndicale organisée par le syndicat CGT de l'hôpital de Manosque qui a pu me conseiller sur ce droit que je ne connaissais pas : "Prestation Vacances du CGOS". Quand on paie une location 700 ou 800 euros et qu'on nous rembourse la moitié en septembre, je peux vous dire que ça fait du bien au portefeuille mais également au moral.

Le taux de remboursement dépend de trois facteurs: le quotient familial, la durée des vacances et le prix de la location.

Pour bénéficier de cette prestation vacances, je me suis rendue sur le site du CGOS, je suis allée à l'onglet vacances en famille, on nous propose de télécharger le formulaire. Il suffit de le remplir et d'y joindre l'original de la facture. Le délai de remboursement varie, il faut compter 1 à 2 mois en moyenne.

Je remercie encore la CGT de m'avoir conseillée sur mes droits et sur les démarches à suivre.

Marie (IDE)

Réponse de la CGT de l'hôpital :

Tout d'abord merci pour ton témoignage. La CGT de l'hôpital compte dans ses rangs de nombreux mandatés départementaux, régionaux et nationaux (CGOS, ANFH, Conseil Supérieur de la fonction publique Hospitalière etc...), cela nous permet d'être informés en temps réel et de pouvoir contribuer à améliorer les orientations prises en matière d'aide financière ou de formation par exemple. Nous faisons également remonter dans les différentes instances les revendications des salariés, c'était le cas par exemple lors de l'obtention d'un tiers payant au CGOS pour les séjours en centre de vacances. Notre démarche est bien entendu collective, mais nous répondons aux questions individuelles si besoin.

Météo hospitalière : attention vigilance maximale !

Des pluies de risques psychosociaux au sein de la maison de retraite Saint-André.

Notre établissement a connu en 2014 une météo sociale très perturbée marquée par des précipitations de projets tentant de remettre en causes les droits et les acquis sociaux des personnels.

Inondations maximales au bureau des entrées...noyade pour la nouvelle organisation

Chute de gros grêlons sur les agents lors d'entretiens avec la hiérarchie.

Tempête de neige sur nos conditions de travail.

La tornade Bachelot a laissée place au Cyclone Touraine, qui malmène nos hôpitaux. Nos blouses blanches sortent dans la rue notamment à Marnosque chaque fois que c'est nécessaire.

N'oubliez pas de sortir couvert aux couleurs de la CGT : gilet jaune et rouge, casquette CGT. C'est très gai et ça protège nos droits.

Eclaircie au mois de septembre avec la victoire des 80%.

La glaciation des salaires fait chuter le pouvoir d'achat des ménages.

Enormes bourrasques de vent, parfois contraires, soufflent sur la maison de retraite de Mane, laissant planer beaucoup d'incertitudes sur le ciel des personnels

Liste des candidat(e)s présenté(e)s par la CGT pour les Commissions administratives Paritaires Locales (CAPL).

COLLEGE DES AGENTS DE CATEGORIE A :
Soignant(e)s
COMMISSION PARITAIRE N° 2

KEBABSA Zaïa: I.B.O.D.E Grade 2
RAMBONNA Rémi: Cadre de santé
KEBABSA Kadidja: I.D.E Grade 1
FIORUCCI Marie: I.D.E Grade 2

COLLEGE DES AGENTS DE CATEGORIE A :
Soignantes
COMMISSION PARITAIRE N° 10

VANCAUWENBERG Charlotte : S.F Cl. sup.
BROGLIO Apolline : S.F Cl. N.

COLLEGE DES AGENTS DE CATEGORIE B :
Soignantes
COMMISSION PARITAIRE N° 5

MATHIEU Evelyne : I.D.E Cl. Sup
GRATTON Sabine : I.D.E Cl. Sup
MEYZENCQ Magali : I.D.E Cl. N
ROUSSEL Ghislaine : M.E.R. Cl. Sup

COLLEGE DES AGENTS DE CATEGORIE B :
Administratif(ve)s
COMMISSION PARITAIRE N° 6

VOLAÏT Cédric : Adjoint des cadres Cl. N.
FROLICH Eric : Adjoint des cadres Cl. N.
MARTINEZ Valérie : Assistante Médico-Admin Cl. Sup.
SENNI Edith : Adjoint des cadres Cl. N.

COLLEGE DES AGENTS DE CATEGORIE C :
Techniques
COMMISSION PARITAIRE N° 7

RIVAS Romain : O.P.Q
MEZIERES Richard : O.P.Q
HERNANDEZ Stéphane: O.P.Q
EMOND Loïc: A.E.Q

COLLEGE DES AGENTS DE CATEGORIE C :
Soignant(e)s
COMMISSION PARITAIRE N° 8

GHENNAÏ Jean Claude: A.S. Cl. Sup
JEANNARD Tatiana : A.S. Cl. Sup
ALCARAZ Sylvie: A.S Cl. Sup
JACOB Mélanie : A.S : Cl. N
PELLARREY Josiane: A.S. Cl. N
ATTIA Malika: A.S.H.Q

COLLEGE DES AGENTS DE CATEGORIE C :
Administratives
COMMISSION PARITAIRE N° 9

CANONI Anne Claude: Adj. Ad. Pal. 2ème Classe
MUET Véronique Adj. Ad. 1ère Classe
GAMBERTOGLIO Christine: Adj. Ad. 2ème Classe
DEDIEU Agnès: Adj. Ad. 2ème Classe

FAISONS ENTENDRE
NOTRE VOIX !

Faisons de la CGT
de l'hôpital
« NOTRE MEGAPHONE »

Liste des candidat(e)s présenté(e)s par la CGT pour les Comité Technique D'Établissement (CTE)

GHENNAÏ Jean Claude: A.S. Cl.Sup
ARPAIA Nancy M.E.R. Cl.Sup
FIORUCCI Marie: I.D.E. Grade 2
CANONI Anne Claude: Adj. Ad. Principal 2ème Classe
KEBABSA Zaia : I.B.O.D.E Grade 2
VOLAÏT Cédric : A.C.H. Cl.N
CHAPUS Valérie : Adj. Ad. 2^{ème} Classe
JEANNARD Tatiana : A.S. Cl. Sup
PASTERNAK Michèle : PUER. Grade 3
RIVAS Romain : O.P.Q
GRATTON Sabine : I.D.E. Cl. Sup
LEBOULCH Yann: I.A.D.E. Grade 4
GIORDANO Evelyne: A.S.H.Q
ALCARAZ Sylvie: A.S Cl. Sup
ATTIA Malika A.S.H.Q
PELLARREY Josiane: A.S. Cl.N
JACOB Mélanie: A.S. Cl. N
HISTEL Catherine : A.S. Cl.N
VANCAUWENBERG Charlotte S.F Cl. Sup.
ROUSSEL Serge: I.D.E Cl. Sup

Le 4 décembre 2014 se tiendront les élections professionnelles. Les salarié(e)s de l'établissement désigneront leurs représentant(e)s pour 4 ans.

La CGT c'est la consultation des salarié(e)s lors de tournées de services régulières, et leur accueil dans le local syndical.

La CGT c'est l'information à tous les salarié(e)s (Blog, tracts, journal, courriels, heures d'informations syndicales, initiatives...).

La CGT c'est l'expérience (et l'expertise) de militant(e)s formé(e)s à la pratique Syndicale.

La CGT c'est l'accompagnement des nouveaux élu(e)s par des formations spécifiques.

La CGT c'est défendre l'égalité des droits pour tous les salarié(e)s !

**Alors plus aucune hésitation, Salarié(e)s sous contrats
CAE, CUI, CDD, CDI, Stagiaires, Titulaires**

Le 4 décembre 2014, Voter CGT,

**C'est faire confiance à l'organisation syndicale la plus
proche de tous les salarié(e)s.**

RDV du 27 novembre : la CGT demande des mesures concrètes pour permettre aux personnels de pouvoir évoluer !

La CGT de l'hôpital a interpellé Madame la DRH ce jeudi 27 novembre sur la situation des agents de catégorie C et demande la mise en place de réelles possibilités d'évolution !

La CGT et les salarié(e)s demandent qu'il puisse y avoir un passage plus facile de catégorie C en catégorie B pour les personnels administratifs et ouvriers. C'est à dire un passage d'adjoint administratif en AMA ou Adjoint des Cadres, et pour la catégorie ouvrière, la possibilité de passage de OPQ en TH ou TSH, donc la possibilité d'évoluer de catégorie C en catégorie B pour un meilleur salaire.

C'est d'autant plus évident que, par exemple, de nombreux adjoints administratifs travaillant dans les secrétariats médicaux font le même travail que les AMA sans en avoir le salaire.

La CGT rappelle les 3 possibilités qui s'offrent à la direction :

- la possibilité de la DRH de transformer les postes catégorie C en B (comme par exemple les postes d'adjoints Administratifs en postes d'AMA).
- la possibilité d'organiser des concours externes, internes et sur titres.
- la possibilité de proposer un détachement (du grade d'adjoint administratif en grade d'AMA par exemple). Cette solution serait possible car les textes législatifs ont été modifiés en 2012.

Le texte :

le détachement est la situation du fonctionnaire qui se trouve placé dans un corps ou cadre d'emploi différent de son corps ou cadre d'emploi d'origine.

le corps ou cadre d'emploi d'accueil doit être de même catégorie que le corps ou cadre d'emploi d'origine. Ils doivent être aussi de niveau comparable au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions définies par leurs statuts particuliers.

En outre, le fonctionnaire appartenant à un corps ou cadre d'emploi dont au moins l'un des grades d'avancement est accessible par concours peut être détaché dans un corps ou cadre d'emploi de niveau différent.

Se pose également le problème des adjoints administratifs qui ne sont pas dans des secrétariats médicaux et pour lesquels il y a très peu de possibilité de passer en catégorie B. Nous demandons également que soient mises en place des possibilités d'évolution.

L'une des revendications de la CGT depuis des années est que chaque agent évolue au moins d'un niveau durant sa carrière. Au sein de l'hôpital de Manosque, les possibilités d'évolution sont trop peu nombreuses. C'est pour cela que la CGT a des propositions concrètes.

Ces pratiques anti-statutaires mettant en place des formations généralistes (AMA, ACH, Adj Adm) nient la reconnaissance des grades et permettent aux établissements d'avoir des agents qualifiés à moindre coût.

Accéder à l'égalité professionnelle, élever ses qualifications, les faire reconnaître et les rémunérer à leur juste valeur : c'est un droit ! La CGT et les salarié(e)s demandent son application !

Gestion des plannings

De très nombreux dysfonctionnements de plannings solutionnés + des problèmes de paramétrage solutionnés + une formation destinées à tous les cadres.

Reconversion professionnelle

Plusieurs agents conseillés et accompagnés dans leur projet de reconversion professionnelle. Cela fait toujours plaisir de voir des agents retrouver le sourire.

Gel de notes

Plusieurs agents accompagnés dans leur démarche pour contester le gel de leur note. Plusieurs issues favorables pour les salarié(e)s.

Syndicalisation

Le nombre de syndiqués a augmenté d'environ 30% entre 2011 et 2014. La confiance est au rendez-vous ! Nous vous en remercions !

Une mobilisation de tous les instants ...au service des personnels ! 2011 - 2014

RPS (Risques Psycho-Sociaux)

Grâce à l'instance de la CGT, une enquête sur les RPS s'est déroulée au printemps dernier. Comme envisagés, les résultats sont mauvais. A l'heure actuelle un comité de pilotage travaille pour analyser ces résultats et proposer des actions concrètes afin d'améliorer les conditions de travail.

Contentieux

De nombreux agents conseillés et accompagnés dans leur litige avec l'administration. Avec à la clé plusieurs victoires pour les salarié(e)s.

Bloc opératoire

De nombreuses propositions apportées à la direction. Refusées dans un premier temps. Puis acceptées et mise en place dans un second temps.

CAPL

De nombreuses erreurs et dysfonctionnements soulevés. De nombreux cas ont pu être solutionnés.

Modification des week-ends

La CGT s'est positionnée très clairement dès le départ : AUCUN projet ni AUCUN essai concernant une éventuelle modification dans l'organisation des week-ends !!!

NBI oubliées à certains agents

Grâce à l'intervention de la CGT, plusieurs agents ont pu obtenir une NBI (nouvelle bonification indiciaire) avec effet rétroactif.

CHSCT

Pendant ces 3 ans : de nombreuses interventions, enquêtes, propositions...Un travail considérable des mandaté(e)s CGT au service de l'amélioration des conditions de travail.

Suppression

des temps partiel à 80%

Après plusieurs mois de luttes et une détermination sans faille des salariés et de la CGT, l'administration est revenue sur sa décision au mois de septembre dernier.

Discrimination

à l'égard des femmes enceintes

Suite à de nombreuses interventions de la CGT de l'hôpital auprès de la direction, du maire de Manosque, de l'ARS, du défenseur des droits, du ministère du droit des femmes, ministère de la fonction publique et ministère de la santé, le directeur s'est engagé à ne plus discriminer les femmes enceintes lors de la notation.



Site internet

Un site Internet créé en mai 2012 qui ne cesse de se développer :

<http://www.cgt-hopital-manosque.fr/>