



EDITO

Le Directeur en pleine révolution ?

A la veille de la date de son 10ème anniversaire à la tête de l'hôpital de Lorient, monsieur le Directeur, lors du CTE du 18 Décembre 2019, nous ait apparu très critique à l'égard des institutions françaises, mais moins frontale envers la CGT qu'à son habitude.

Force est, une nouvelle fois de constater que monsieur le Directeur n'aime pas trop qu'on lui fasse la leçon. Remettant en cause, la commission de réforme, l'Inspection du Travail, les juges européens, de la cassation... habitués de ce genre d'invectives, il a particulièrement été virulent lors de ce CTE.

Seule la Chambre Régionale des Comptes (CRC) semble être une source de préoccupation de monsieur le Directeur.

Et pour cause il y a 3 ans, la CRC l'avait épinglé sur plusieurs sujets, notamment l'octroi de plusieurs primes versées par l'établissement sans fondement réglementaire sans pour autant être illégales. Cela peut expliquer sa frilosité à créer des régimes indemnitaires pour les Infirmier-ères de bloc opératoire diplôme d'état (IBODE) et Manipulateurs en radiologie médical (MERM) pour reconnaître leurs métiers. D'ailleurs, il estime que les revendications portées par ces personnels soient très corporatistes et de dimension nationale, s'en lave les mains ainsi. Il s'est bien gardé de faire le même constat envers les sages femmes.

« Les commissions de réforme ne font pas toujours preuve de rigueur ! » (source monsieur le Directeur)

Au moment de la présentation du bilan social sur sujet de la reconnaissance des agents en accident de travail, Monsieur le Directeur fait remarquer à juste titre, que la décision d'imputabilité relève de la direction, cependant il rajoute que cela est fait pour ne pas dépenser de l'argent à mauvais escient en effet : *ce que nous dépensons sur ce poste nous ne pouvons pas le dépenser ailleurs.*

Au vu de ses préoccupantes déclarations, nous avons demandé le nombre de refus d'imputabilité contre l'avis de la commission de réforme. .

L'Inspectrice du travail « Y'a qu'a faut qu'on » !

Monsieur le Directeur n'a pas pu s'empêcher de commenter le Danger Grave Imminent (DGI) déposé par les représentants du personnel aux CHSCT (CGT) pour les personnels de la chambre mortuaire.

En prétendant que l'Inspection du travail lui a fait perdre son temps, « y a qu'a faut qu'on », l'inspection du travail ne va pas lui apprendre à gérer un hôpital !

Il ne veut pas que les accidents de travail puissent être utilisés pour se faire mousser dans la presse ; il ne faut pas que nous soyons dans la polémique stérile !

Nous considérons que lorsqu'il s'agit de la sécurité des agents dont il a l'entière responsabilité, n'est pas « polémique stérile »



En Bref

Demande de création d'un régime indemnitaire pour les IBODE et MERM:

Après avoir initialement dire qui ne pouvait pas créer un tel régime de crainte d'être épinglé par la Chambre Régionale des Comptes. Or, nous avons du rappeler qu'il avait créer un régime d'indemnitaire pour le personnel d'encadrement.

Le directeur qui ne souhaite pas répondre favorablement à la création d'un régime d'indemnitaire car pour lui cela générerait des iniquités.

Revendications des sages femmes :

Le directeur répond favorablement aux demandes (dès Janvier 2020):

- ⇒ Evaluer les organisations de travail mises en place.
- ⇒ Rattachement à la direction médical
- ⇒ Rattrapage des mises en stage

Déficit prévisionnel à la fin de 2019 :

3,2 millions d'euros

Le directeur assure qu'il n'aura pas un plan d'économie en 2020.

Plan de formation 2020 :

Le directeur estime le dépassement de l'enveloppe budgétaire légale est une charge, et souhaite revenir au minimum légal.

Nous avons rappeler que la formation des agents est une richesse et une investissement de bénéfice des agents et surtout des usagers de notre établissement.

L'ECHO DU COMITE TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT



Report des congés payés pour cause de maladie doivent se reporter !

Lors du CTE, la direction nous a fait part qu'elle retirait les notes d'informations du 15/12/2017 et 03/05/2018 contestées au tribunal administratif par la CGT jugées litigieuses.

La direction nous a présenté une nouvelle note d'information censée se conformer à la réglementation.

Pour les représentants CGT, elle contient une nouvelle fois des éléments d'irrégularités notamment :

- ⇒ Report des congés annuels possible uniquement de 4 semaines sur l'année N+1 (une interprétation erronée de la directive européenne par la direction)
- ⇒ Sur la durée du report à N+1 (soit 12 mois).
- ⇒ L'interdiction d'alimentation du Compte Epargne Temps (CET)
- ⇒ Très probablement, sur l'écoulement en priorité des congés annuels de l'année puis selon le bon vouloir du cadre, des congés reporter de l'année N-1.

Une nouvelle fois, la CGT demande l'application de la réglementation européenne (Directive 2003/88/CE) ainsi que les décisions jurisprudentiels constants de la cour de cassation et l'avis du conseil d'état.



N'en déplaise à la direction, le droit ne s'arrête pas à l'entrée du GHBS !

En effet, plusieurs jugements récents sont venus re-confirmer le principe du report des congés payés annuels non pris pour raison de santé des salariés du secteur privé ou des agents de la fonction publique hospitalière (Cour de cassation N°16-24022 du 21/09/2017 et CAA de Lyon N°15LY02524 du 25/07/2017, avis du

Conseil d'état du 26 avril 2017, n° 406009, publié au Jo du 28 avril 2017)

Ce report des congés payés annuels s'appuie sur l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui est applicable tant aux salarié.e.s de droit privé qu'aux agents publics. Le délai de transposition de cette directive ayant expiré le 23 mars 2005, les employeurs du privé ou du public ne peuvent plus légalement refuser la demande de report des congés annuels non pris.

Cela a pour conséquence que lorsque qu'un.e salarié.e s'est trouvé.e dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours de l'année en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés, d'au moins de 4 semaines, toutefois si les conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales, en l'occurrence pour la France, l'octroi de 5 semaines de congés payés, elle s'applique dans cette limite. Bien sûr, après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés.

De plus, si un employeur ne respecte pas depuis plusieurs années l'intégralité des droits dont les salarié.e.s doivent bénéficier en matière de congés payés, une telle violation porte manifestement atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Il est possible que ce cumul des droits aux congés payés, qui n'ont pu être exercés du fait d'une absence pour maladie, puisse être limité dans le temps par l'introduction d'un délai maximal de report qui s'élève à 15 mois. Cependant, la fixation d'une limite de report de congés n'est qu'une faculté et non une obligation qui ne trouve aucun fondement juridique actuellement dans le Code du travail, les conventions collectives ou le Décret 2002-8 relatif aux congés annuels dans la fonction publique hospitalière.

En Bref

Temps d'habillage/déshabillage :

Depuis la fusion, le temps d'habillage/déshabillage est inclus pour élargir le temps repas.

La réglementation prévoit que lorsque le port d'une tenue de travail est rendu obligatoire par le chef d'établissement après avis du CHSCT, le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme temps de travail effectif. Il est en conséquence rémunéré.

Il doit être intégré et pris en compte autant de fois que l'impose la fonction dans la fiche de poste et adéquation avec la charge de travail dans les plages quotidiennes.

Nous considérons que la direction doit respecter l'usage réglementaire auquel il est prévu. Plutôt qu'une variable pour diminuer le temps de travail à fin de suppression de RTT.

Les congés pathologiques :

Personne ne peut porter des considérations uniquement sur le profil de poste occupé par femmes enceintes. Chaque situations individuelles est différents. Seul, les médecins sont habilités à le faire.

De plus, nous exigeons l'application de la Circulaire DH/FH1/DAS/TS 3 n°96-152 du 29 février 1996 qui précise que, dès lors qu'un certificat médical atteste que l'état pathologique résulte de la grossesse ou des suites des couches, ces périodes supplémentaires de repos doivent être considérées comme congés de maternité et non pas comme congés de maladie au regard des droits à l'avancement et des droits à pension ainsi que pour l'attribution de la prime de service.

Décompte du temps:

La direction campe sur sa position de ne pas octroyer les repos compensateurs pour les personnels de nuit

Bonnes fêtes de fin d'année !

