



À Monsieur le Directeur général

Objet : préavis de grève

Thierry Gamond-Ruis

5 Avenue Choiseul

56100 Lorient

Le 17 Septembre 2019 à Lorient

Monsieur le Directeur général,

Consécutivement au préavis national, la Coordination des syndicats CGT dépose un préavis de grève, à compter du Lundi 23 Septembre 2019 à 0h00 au Mardi 24 Septembre 2019 à 24h.

Pour les agents soumis à des services continus et dont les horaires d'embauche et de débauche débordent le jour et les horaires précités, ce préavis doit couvrir les salariés en amont et en aval de cette journée.

Nous attirons votre attention sur le fait que ce préavis est valable pour l'ensemble des personnels médicaux et non médicaux relevant des établissements visés par la loi n°63-777 du 31 juillet 1963.

Dans un contexte d'absentéisme grandissant et préoccupant, de plus en plus d'agents sont déjà épuisés et en sous-effectif, font des heures supplémentaires du fait de l'auto remplacement (rappels à domicile...), des plannings défaillants (changements récurrents de planning...). Les cadres de service ne gèrent plus que ça.

Il y a une crise de vocation qui se traduit par des difficultés de recrutement de certaines professions.

La CGT demande l'ouverture de véritables négociations en vue du règlement des revendications portées par l'action de ces personnels, à savoir :

#### **Conditions de travail**

- ✓ Le maintien de tous les postes et l'embauche d'effectifs qualifiés en mesure de répondre aux besoins de la population avec des conditions de travail décentes ;
- ✓ Une évaluation réelle des conditions du travail pour mieux adapter les besoins en effectif aux besoins des patients, résidents et de leurs familles ;
- ✓ La mise en stage (titularisation) : 480 agents sur poste de vacant (dont 98 agents en départ en retraite).
- ✓ L'ouverture d'un droit d'option pour les 132 agents en CDI pour bénéficier d'une titularisation.
- ✓ L'ouverture d'une véritable négociation pour un plan de pérennisation de l'emploi des 354 agents en contrat à durée déterminée (CDD) et contrats aidés.

- ✓ Plan de maintien à l'emploi pour les agents accidentés du travail, d'un renforcement de la médecine du travail et Comité Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Également, la création d'une équipe pluridisciplinaire de la prévention des risques professionnels.
- ✓ Suppression des plannings avec des « semaines blanches » et les « jours ou bulles blanches sur planning » ; pour des plannings équilibrés respectant le droit du respect de la vie privée et familiale de chacun ;
- ✓ L'arrêt des procédures dégradées et de l'auto remplacement ;

L'arrêt des rappels à domicile sur les jours de repos des agents ;

- ✓ La suppression de la note de service n°2017-025 « validation des congés annuels » et de son application ;
- ✓ L'arrêt du refus de la pose du reliquat de congés sur le Compte Epargne Temps ;
- ✓ Rétablissement de 18 RTT ;
- ✓ Compensation de la journée de carence ;

### **Notation et promotion**

- ✓ L'avancement de carrière dans le grade doit se faire uniquement au vu de l'ancienneté avec la prise en compte des absences pour congés de maternité, paternité, adoptions et congés pathologiques (liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches), les arrêts pour accidents de travail et maladies professionnelles).
- ✓ Maintien de la CAP

### **Primes et rémunérations**

- ✓ Maintien de la prime de service « égale pour tous »,
- ✓ Aucune perte de prime en cas d'absence inférieure à 9 jours minimum. Au-delà sur la base légale de l'imputation du 1/140ème par jour d'absence. Comme cela est le cas dans notre établissement,
- ✓ Le bénéfice de la prime pour les agents en arrêt pour accident de travail et maladies professionnelles depuis plus 1 an,
- ✓ La non-imputation de la prime pour les absences pour enfant malade et l'ensemble des autorisations d'absence pour événements familiaux,
- ✓ La non-imputation de la prime de service pour les jours de grève,
- ✓ Le versement de la prime spécifique ou un régime indemnitaire compensateur de grade pour les IDE contractuels(les) sur le principe du travail égal, salaire égal,
- ✓ Maintien de la prime de service 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 congé de maternité et non pas comme congé de maladie,
- ✓ Versement de la prime de service pour les agents en étude promotionnelle,
- ✓ Attribution et maintien de la prime de début de carrière (infirmières et sages-femmes) jusqu'au 2<sup>ème</sup> échelon.
- ✓ Avancement de carrière dans l'échelle de rémunération pour les agents contractuels(les),
- ✓ Le versement de la NBI pour les aides soignant(e)s des SSIAD et le maintien du bénéfice de celle-ci pour tous les agents en cas de changement d'affectation,

- ✓ Le bénéfice du versement de la prime d'ASG aux aides-soignants et aides médico-psychologiques détenteurs d'une attestation de suivi de l'intégralité de la formation spécifique à la fonction d'assistant de soins en gérontologie et exerçant dans les unités de vie protégée (UVP),
- ✓ Maintien du bénéfice de la prime de chaussures pour les agents contractuels(les).
- ✓ Proposition d'harmoniser les grilles indiciaires des agents contractuels sur la grille de rémunération du PPCR.

### **Formation**

- ✓ L'instauration d'une réelle politique d'insertion professionnelle et aux études promotionnelles dans l'établissement pour les agents en contrat à disposition particulière (CUI, CAE...) qui soit en corrélation avec leurs projets professionnels,
- ✓ L'augmentation du nombre de place pour l'accès à la promotion professionnelle,
- ✓ Proposition systématique aux agents à la préparation aux concours et de mise à niveau (informatique, Anglais...),
- ✓ Ouverture des concours aux agents contractuels disposant de 2 ans d'ancienneté,
- ✓ Accompagnement spécifique aux agents en collaboration avec les IFSI en difficultés pendant leurs périodes d'études,
- ✓ Tous les agents en formation promotionnelle ne reviennent plus travailler dans les services pendant les vacances. Pour une meilleure réussite de l'agent, il convient de prendre en compte le temps de travail personnel,
- ✓ Mise en stage synthétique des agents au départ en études promotionnelles,
- ✓ Versement des ARE pour les agents contractuels (en fin de contrat) n'ayant pas pu bénéficier d'un financement en interne pour une formation promotionnelle,
- ✓ Maintien d'un plan de formation local.

### **Fonctionnement institutionnelle**

- ✓ Respect réglementaire des instances du GHBS.
- ✓ Respect du droit de grève

### **Des revendications d'ordre général**

- ✓ Retrait de la loi de transformation de la Fonction Publique
- ✓ Maintien des 42 régimes de retraite, meilleures reconnaissances de la pénibilité de nos métiers...
- ✓ La reconquête et construction d'un grand service public de Santé et d'Action Sociale de proximité,
- ✓ L'arrêt des restructurations en cours, des fusions, des fermetures de lits, de services, pour un renforcement de l'existant notamment dans le cadre des missions de Service Public qui doivent rester exclusivement assurées au sein de l'hôpital public,
- ✓ L'arrêt des fermetures de lits et réouverture des lits d'aval
- ✓ Augmentation des rémunérations de 300 euros pour tous source de croissance et qui permettrait par les cotisations sociales d'abonder les caisses de sécurité, de retraites et de protections sociales.
- ✓ Meilleures rémunérations des qualifications (IPA, IADE, IBODE...)
- ✓ La création de Centres de santé renforcés, assurant une offre pluridisciplinaire, des missions de prévention et d'accompagnement social, mais aussi participant à la permanence des soins ambulatoires par un accueil aux horaires élargis en soirée, le week-end et les jours fériés,

- ✓ L'exonération de la taxe sur les salaires permettant de gagner 6% sur les dépenses de personnel et de (re)créer des emplois,
- ✓ Que l'argent public soit utilisé pour les établissements publics et privés à but non lucratif et non aux cliniques où établissements privés à but lucratif qui ne servent qu'à grossir le profit de leurs actionnaires au détriment des salarié(e)s et des usagers.
- ✓ Les respects du temps de travail et l'amélioration des conditions de travail des salarié(e)s
- ✓ Des effectifs en personnels à la hauteur des besoins des usagers pour prodiguer des soins et un accompagnement adapté auprès des populations fragilisées
- ✓ Les respects de la réglementation des instances, des représentants des personnels et du droit syndical,
- ✓ Une gouvernance partagée plus démocratique dans les établissements publics
- ✓ Suppression de la TVA sur les achats hospitaliers publics.
- ✓ Que les stratégies de santé et réformes se fassent à partir des besoins de la population et non en fonction des enveloppes budgétaires
- ✓ Le maintien des CHSCT

Bien entendu cette liste n'est pas exhaustive. Les personnels du GHBS ne veulent plus de belles déclarations, de beaux écrits ou des groupes de travail qui pour la plupart n'aboutissent jamais et n'apporte aucun changement dans leurs quotidiens. Ils veulent des actions concrètes pour l'amélioration de leurs conditions de travail pour assurer les missions de service public dans le respect et la dignité des personnes accueillies dans notre établissement.

Veillez agréer, Monsieur Le Directeur général, l'expression de nos salutations distinguées.

Angéline Gagnard

Secrétaire générale pour

La Coordination des Syndicats CGT du GHBS

Copie :

- Madame Agnès Buzyn, Ministre des Solidarités et de la Santé
- Monsieur Stéphane Mulliez, Directeur général de l'ARS Bretagne
- Madame Claire Muzellec-Kabouche, Directrice de la délégation départementale du Morbihan