



COMPTE RENDU DE DP MEDICAUX ET SOCIAUX DES 13 OCTOBRE ET 10 NOVEMBRE 2016

Dans sa déclaration liminaire, notre délégation dénonçait le zèle avec lequel nos services médicaux et sociaux appliquent la consigne de réduction de 5% par an émanant de la direction du GPF Pour les métiers de l'EPIC de tête.

Madame LABORDE présidente de séance s'inscrit en faux contre nos dires en affirmant qu'il faut regarder l'ensemble des dépenses et non pas seulement les dépenses de personnel et toujours selon ses dires, nous n'aurions pas vraiment suivi la consigne.

En fonction de là d'où on regarde les choses, la perception n'est pas la même, et comme il nous est très difficile d'avoir les cadres d'organisation, difficile de mesurer les choses à leur juste valeur. Il nous faudra demander en réunion de CE de l'EPIC de tête pour avoir les informations plus précises ... nous le ferons. On nous a toutefois annoncé 685 équivalents temps complet pour le social et 583 pour les paramédicaux en effectif réel ETP.

Remplacement de postes :

Les délégués dénoncent le manque d'anticipation des départs massifs de fin d'année. Rien que sur le périmètre du social, 23 départs sont annoncés, sur le dernier trimestre. Le bilan du deuxième semestre est éloquent : 38 départs et seulement 21 postes remplacés Nous allons aussi faire notre petit bilan annuel car, à ce qu'il nous semble la règle d'or de -5% semble dépassée ! Sur les trois premiers trimestres de l'année, nous arrivons quasiment à une perte de 33% des effectifs. Cela laisse tout de même à supposer qu'il y a un gros risque de dysfonctionnement dans nos périmètres médicaux et sociaux.... A moins que l'on ne puisse penser que ces personnels étaient jusqu'à présent payés à ne rien faire !

Du coup se pose la question de savoir si la GPEC est efficace dans nos périmètres médicaux et sociaux.

Certes la direction nous a dit avoir corrigé le tir du manque d'anticipation des départs en retraite et des autorisations d'embauches supplémentaires ont été attribuées...

Pour le médical, nous n'aurons les chiffres qu'en Décembre.

C'est donc en décembre que nous demanderons des comptes, calculette en mains !

La question des temps partiel et notamment au médical est une vraie question. Devant la contrainte de ses effectifs, la direction dit ne pas avoir d'autres choix que de contraindre parfois les demandes de temps partiel. Elle annonce tout de go qu'elle ne touchera pas aux TP pour enfants de moins de 3 ansce qui en dit long : Que pourrait-il advenir des TP pour enfants de moins de 16 ans que l'employeur peut plus facilement refuser ? A ce jour sur 130 demandes écrites, 5 seulement auraient fait l'objet d'un refus ferme ou d'un aménagement de la proposition. Notre organisation s'inquiète de cette attitude pour une population salariée à dominante féminine.

Nous insistons pour que les responsables locaux ne découragent pas l'expression des demandes. Pour le reste, l'avantage d'avoir désormais le regroupement des métiers transverses au CE EPIC de tête va probablement booster notre direction et l'obliger à respecter les engagements de l'accord temps partiel.

A noter : la précarisation et le temps partiel imposé existe bien dans nos périmètres et ne diminue pas. C'est ainsi que ce temps partiel non choisi concerne 38 personnes au médical et 80 au service social !

Heures supplémentaires : Très peu sont payées dans notre périmètre car la direction fait le choix de faire récupérer le temps Le tout étant lissé par semestre.

Un seul conseil : Cessez de faire des heures sup!

Intéressement/TEMPO : le fait que la participation au questionnaire Tempo puisse avoir des conséquences sur la prime d'intéressement a suscité beaucoup de questions. La direction a expliqué que ce n'était pas le seul critère et le temps réel de juillet sera joint au registre. Il présente les différents critères qui peuvent moduler cette prime d'intéressement pour les salariés de l'EPIC de tête.

Quoi qu'il en soit, Tempo interroge et c'est surtout parce que les salariés de nos métiers médicaux et sociaux ont le sentiment que remplir le questionnaire ne changera pas grand-chose sur leur quotidien. Notre délégation exprime que le refus de répondre à TEMPO doit être perçu par la direction comme un manque de confiance des équipes de terrain... ou même de la défiance.

Mais pour la directrice du médical, si on a des choses à dire, c'est un mauvais calcul de s'abstenir de répondre. Sauf que les salariés ne se sentent pas écoutés et pire même, ils n'ont pas confiance ... jusqu'où va l'anonymat du questionnaire ? Pour le social le niveau d'agrégation minimal des réponses et l'UAS.

La délégation UNSA a informé la Directrice des médicaux sur le fait que le questionnaire TEMPO ne paraît pas adapté à la population médicale car plusieurs questions sont inhérentes au lien managérial avec des objectifs fixés. Les médecins ne sont pas concernés du fait de leurs indépendances professionnelles et n'ont pas de lien hiérarchique hormis au niveau RH. La demande d'un questionnaire adaptée a été refusée car Mme LABORDE a précisé le caractère national. On pourrait imaginer que la population des paramédicaux puisse être pénalisée au niveau du montant de la prime même si elle est majoritaire.

De plus, nous demandons depuis 3ans à avoir les verbatim afin de pouvoir justifier les résultats.

En effet, des camemberts ou des histogrammes sans verbatims, cela n'a aucun sens et qui puis est la hiérarchie de proximité doit mettre en place des plans d'actions...

Les verbatims permettent d'expliquer les pourcentages trouvés auquel cas on poserait des questions ouvertes dans TEMPO en rapports avec des questions fermées ...Donc forcément, les résultats sont biaisés..

Or nous savons que l'institut de sondage a bien communiqué les verbatims mais la direction ne les transmet pas sous prétexte de trop nombreux. IL y a certainement plus à retenir dans les verbatims sur la QVT chez les paramédicaux que les simples chiffres donnés.

Cosi: Il en existe un par région au médical et au social , un par UAS et 7 pour les établissements .

A la demande de nos délégués, la direction du social accepte de regarder la location ponctuelle de voiture pour les COSI sur les grandes UAS, afin d'éviter d'importantes pertes de temps en déplacements.

QUESTIONS CONCERNANT LE SERVICE SOCIAL :

Equipement des travailleurs sociaux : Les smartphone devraient arriver début 2017. Notre délégation demande à ce que soient regardés les demandes d'ordinateurs portables pour les CAS avec antennes de manière à ce que les travailleurs sociaux puissent être équipés dans les antennes.

Grande nouveauté : le personnel de l'action sociale pourra profiter de l'action Aiguilla âge sur son temps de travail ... enfin !

Fermeture des EHPAD : Notre délégation avait demandé le calendrier des opérations : pour le moment , pas de précision .

Le dossier sera présenté en priorité dans les instances. Le premier CHSCT concerné aura lieu le 22 novembre. 97 personnes sont concernées (cadre permanents et contractuels).

Mise en place du personnel: La direction nous affirme toujours suivre la procédure pour le recrutement des DO et DUAS : bourse de l'emploi, entretiens, recrutement. Toutefois certaines bourses semblent jouées d'avance et paradoxalement certains postes vont directement en recrutement externe. Nous irons faire préciser la politique de recrutement auprès du nouveau directeur de l'action sociale, car certaines pratiques nous semblent « particulières ».

QUESTIONS CONCERNANT LE MEDICAL :

- fiche de liaison médecin / infirmière :

Notre délégation a insisté pour que cette fiche ne soit que la formalisation du travail entre le binôme de santé médecin/infirmière, sans lien hiérarchique.

La directrice du médical tient à rassurer. C'est ainsi qu'elle affirme que cette nouvelle fiche n'a pas de caractère obligatoire et ne doit en aucun cas se substituer à l'EP ou l'EIA. Ces entretiens restent les seuls de rencontre annuels avec son hiérarchique. La fiche de liaison doit rester une fiche de discussion sur la pratique de métier.

La directrice du médical a précisé qu'elle contribuerait à positionner les besoins de formation des IDE, la délégation UNSA a précisé que les IDE peuvent être autonome sur ce point sans avoir recours à la contribution du médecin du travail.....

-feuille de route pour les infirmières :

Un outil va être proposé aux infirmières pour calculer rapidement les temps de travail effectifs (programme Excel). Cet outil sera laissé à la responsabilité des infirmières. Le hiérarchique pourra faire des contrôles occasionnels des informations reportées. A noter que cette feuille de route n'alimentera pas la feuille individuelle mensuelle.

Quid de la formation des IDE sur l'application du RH0077 ?

Vos délégués du personnel UNSA – Ferroviaire

Aurore DELOBELLE

Dory GRUEL

Aurore PRINCE

Brigitte HAY

Isabelle BUCHET

Marie-Hélène CARIOU

Nathalie BESSON

Marie Hélène PECH

Marie-Cécile MARCHETTI

Danielle GALLAVARDIN

Sylvie LEMAIRE

Christine VASSEUR



Le syndicalisme en positif

UNSA Ferroviaire

56, rue du Faubourg Montmartre • 75009 PARIS

Tél : 01 53 21 81 80 • Fax : 01 45 26 46 65 • federation@unsa-ferroviaire.org

