

Déclaration des représentant-e-s SUD Santé et CGT de l'hôpital Béclère au CHSCT

A l'occasion de la séance extraordinaire du CHSCT central du 29 mars 2016, les représentants du personnel avaient émis un vote majoritairement défavorable à propos du projet de réforme présenté par le directeur général.

La raison de ce rejet s'appuyait notamment sur les analyses et préconisations des rapports d'expertise des cabinets SECAFI et Emergences qui avaient été missionnés pour entreprendre des enquêtes de terrain au sein des établissements de notre institution.

Les membres du CHSCT avaient également adopté majoritairement une résolution dans laquelle, ils interpellaient le directeur général sur certains aspects très dangereux de son projet de réforme et sur leurs conséquences

Malheureusement, le directeur général est resté sourd aux alertes des organisations syndicales, mais plus grave encore, aux alertes des personnels.

Qu'il est bien loin le temps où le directeur général dans sa note du 12 décembre 2013, en appelait au dialogue social de tous les instants et l'instauration d'une démocratie sociale au sein de l'ensemble des établissements !

Envoies les belles paroles et la note de service notamment la promesse de ne pas passer d'accord minoritaires.

Aujourd'hui, il n'est question que d'efficacité, de rentabilité, de mobilité, d'intensification du travail et de chasse à l'absentéisme.

Aucune étude d'impact sur les conséquences de la santé des personnels n'a été réalisée par l'administration, aucune évaluation des risques existants et futurs, aucun plan d'action primaire et tertiaire, aucune projection de planning service par service, aucun moyen supplémentaire n'a été attribué malgré les hausses de plus de 40% d'activités mettant les services en tension maximale.

Le travail entamé sur les Risques Psycho-sociaux a été laissé à l'abandon depuis un bon moment malgré le travail entamé il y a plusieurs années !

Non seulement l'administration ne remplit pas son obligation réglementaire d'information et de protection mentionné dans l'article 4121-1 du code du travail mais elle s'apprête à mettre en place une organisation du travail qui risque d'avoir des conséquences néfastes sur la santé des personnels. Nous citerons une des conclusions du cabinet SECAFI : « la balance entre les gains nets qui devraient être réalisés et les coûts que cette réorganisation représente pour les agents, notamment au niveau de leurs conditions de travail, paraît très déséquilibrés. »

Le travail organisé en horaire alternatif est reconnu comme l'un des 10 facteurs de pénibilité comme en atteste le décret du 9 octobre 2014.

Les entretiens de retours d'arrêt maladie relève de la seule compétence de la médecine du travail.

Par contre, il n'est pas contestable qu'il soit nécessaire de travailler sur la concordance des temps entre les personnels médicaux et paramédicaux.

Pour autant, cette démarche doit se faire avec les organisations syndicales et avec le concours des instances centrales et locales.

Autant de raison qui font que tout CHSCT qui se respecte ne peut que demander des éclaircissements sur une situation floue et inaboutie.