



COMITE D'ETABLISSEMENT M.G.E.N. Action Sanitaire et Sociale

ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU 24 JANVIER 2008 COMPTE-RENDU

☐ Communications du Président

- J-M. Fessler transmet ses meilleurs vœux à tous.
- Il rappelle l'importance de la loi de Santé Publique de 2004 qui est un socle considérable. L'État est garant de l'égalité d'accès et de la qualité des soins et de la sécurité des malades.

☐ Communications du Secrétaire

- **Congés Annuels** : les textes stipulent que les tableaux des CA doivent être remis au 1^{er} mars (article 09-03-3 de la Convention Collective). Or, certains directeurs demandent aux salariés une réponse pour fin janvier. Ce n'est pas admissible d'autant que nombre de salariés attendent la parution de la circulaire vacances du Comité Central d'Entreprise pour poser leurs congés.
- **Rumeurs** : certaines rumeurs circulent au sujet de différents établissements, suite aux discours prononcés lors des vœux. Il faut éclaircir les choses.
Notre élue C.F.D.T., présente aux vœux de l'IMR et RDF, traduit les inquiétudes que les salariés ont ressenties quant à l'avenir.

J-M. Fessler précise que les vœux sont l'occasion de faire part des perspectives. Concernant plus particulièrement ces deux établissements **IMR** et **RDF**, cela fait vingt ans que la DDASS s'interroge sur l'utilité d'avoir deux établissements distincts appartenant à la même entreprise et distants de quelques centaines de mètres. Cela n'est pas vraiment un secret. Par ailleurs, inutile de rappeler que ce sont les A.R.H. qui financent et donnent les autorisations d'activités. Les perspectives vont dans le sens d'un pôle ou d'un ensemble d'activités pour répondre aux besoins, car il s'agit bien de répondre à des besoins ciblés. Malgré tout, il est impossible de rentrer dans les détails aujourd'hui. Rien n'est fait ni décidé, bien que l'on sache que la configuration pavillonnaire a vécu. A. Fernet et M. Tranchat, dans leurs discours, ont anticipé, ils prennent seulement acte qu'ils ont entendu le message des tutelles et qu'il faut faire quelque chose. Les différentes instances seront bien entendues consultées. La M.G.E.N. veut prendre le temps du débat et ne pas faire n'importe quoi.
L'urgence pour l'instant, c'est la reconstruction de l'hôpital de jour.

La C.F.D.T. revient sur la **loi de santé** citée en début de séance. **Si elle garantit la place du secteur PSPH** (Établissements privés sans but lucratif participant au service public hospitalier), **cela n'est pas pour autant traduit dans les faits**. Il y a toujours une concurrence déloyale entre le Public et le PSPH d'où des différences notoires en termes de pouvoir d'achat. Et le différentiel va en s'accroissant. Pour exemple, Alexis Léaud sur le site d'Évian : le risque est de

voir des personnes travaillant dans le même service, effectuant le même travail pour les mêmes compétences et percevoir un salaire différent selon qu'ils seront salariés M.G.E.N. ou salariés du public (HDL Hôpitaux du Léman).
Le discours de l'employeur est simple : restez sages et raisonnables sinon vous mettez en péril vos établissements. Du chantage ! Ça suffit ! Quoi qu'il en soit, la parité énoncée par la loi entre Public et PSPH est nécessaire.

J-M. Fessler précise que cette loi est paradoxale puisqu'elle prévoit la parité de deux secteurs qui ne sont pas soumis aux mêmes charges sociales. Le Public peut jouer la masse avec près d'un million d'emplois contre environ 200 000 dans le PSPH. Certains établissements ont des pratiques étranges en ce qui concerne le recrutement (bonification de points d'ancienneté supplémentaires par exemple) ou « tri » au niveau des malades. La M.G.E.N. se veut respectueuse des textes et ne se mettra pas hors la loi. La réorganisation est certes lente, mais la M.G.E.N. est bien consciente des problèmes de santé.

La C.F.D.T. rappelle **la colère de salariés**. Le **pouvoir d'achat ne cesse de diminuer**. Les personnels qui étaient présents avant 2004 ont pu conserver quelques acquis antérieurs, mais ceux qui rentrent depuis se voient appliquer la F.E.H.A.P. pleine et entière, mais seulement la F.E.H.A.P. pourrait-on ajouter.

Si nous considérons la situation globale, le constat est bien amer. **Les jours RTT** sont de plus en plus remis en question, quand ils ne sont pas carrément supprimés comme cela est le cas dans certains établissements. L'employeur reproche aux salariés un **absentéisme** trop important et qui pourrait encore augmenter si certaines dispositions étaient plus favorables – par l'intermédiaire de la prime par exemple. (*Décidément, quels vilains petits canards profiteurs ces salariés !*). Néanmoins, nous rappelons qu'il ne faut pas manipuler les chiffres et prendre en compte l'absentéisme global (qui comprend les formations, les absences syndicales, les congés maternité et autres). Si l'on s'en tient au seul absentéisme pour maladie, **la M.G.E.N. se situe à 5,7%** alors que le secteur privé lucratif est à 6% et le Public à 11% !.....

Alors, que l'employeur cesse d'être aussi suspicieux à l'égard de ses salariés et entame enfin de réelles et sérieuses négociations sur la prime. Sur un plan social, il a tout à y gagner. Sinon, il ne reste que l'action et l'utilisation de toutes les tribunes et supports médiatiques, tant localement que lors des instances M.G.E.N. pour que les salariés se fassent entendre !

La M.G.E.N. met systématiquement en avant les problèmes budgétaires. Comment va t-elle financer les salaires à Évian pour les salariés du Public venant travailler pour la M.G.E.N. si ceux-ci conservent leur salaire Public ?

Concernant le sujet « **Évian** », nous savons que le dossier sera à l'ordre du jour du prochain Comité d'Établissement. Néanmoins, quelques

questions aujourd'hui peuvent préparer au futur débat. Tout d'abord, il faut préciser qu'il ne s'agit pas d'un transfert au 1^{er} avril. Ce sera bien une extension d'activité avec la création de 47 lits supplémentaires pour la M.G.E.N. sur le site d'Évian. St Jean d'Aulps conserve la même capacité tant en lits qu'en personnel. Nous devons avoir à l'esprit qu'à terme, ce sera le double de lits et environ 150 emplois de plus. Tout cela est bien joli sur le papier et nous comprenons la nécessité de présenter les dossiers sous cette forme. Mais quelle est la réalité ? Comment fonctionner si le personnel n'est pas là, notamment les médecins ? Qu'en est-il des salariés des HDL (Hôpitaux du Léman) donc du Public qui viendraient travailler pour la M.G.E.N. ? Quel statut leur a été proposé ? À deux mois du début des opérations, on ne peut plus se contenter de « virtuel » et de dossier bien ficelé. Il faut maintenant entrer dans les détails de l'organisation et de la mise en œuvre. **Par ailleurs, la C.F.D.T. souligne que si la M.G.E.N. ne peut pas se mettre hors la loi en appliquant des dispositions moins favorables que le code du travail ou la Convention Collective, rien ne l'empêche pour autant d'être plus favorable ! C'est tout à fait légal.....**

Si les débats au sujet de la F.E.H.A.P. tournent beaucoup autour des filières médicale et soignante, n'oublions pas les mal lotis de cette convention, les filières logistique et administrative.

Enfin, et pour en terminer avec ce long préambule – mais ne sommes-nous pas en période de vœux ? – la C.F.D.T. demande un **large débat sur l'avenir et l'évolution des établissements**. Nous réclamons depuis des mois la mise en place de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et d'un accord comme le prévoient les textes. La date butoir est le 20 janvier et rien n'est fait !

☐ Adoption des procès-verbaux des 22 août et 26 septembre 2007

Les PV sont adoptés à l'unanimité.

☐ Information sur la situation trimestrielle de l'emploi au 31 décembre 2007

Effectif inscrit au 31/12 : 4026 salariés.

La C.F.D.T. souligne le problème de la disparition des CAE : à Caire Val ils étaient intégrés à l'organigramme et palliaient le déficit en personnel soignant. Comment va fonctionner cet établissement

en pénurie d'aides-soignantes ? À Alexis Léaud, une salariée en CAE préparait une VAE d'aide-soignante. La disparition de l'aide financière pour son contrat la contraint à l'abandon. C'est un comble dans un contexte de pénurie de personnel et quand on se rappelle l'engagement de la M.G.E.N., lors du passage à la F.E.H.A.P., à soutenir ces démarches de VAE.

D'une manière plus générale, la C.F.D.T. salue la présentation plus détaillée qui est donnée, permettant une meilleure visibilité.

Contrats en alternance : ils aboutissent à un diplôme, mais le turn over reste important (difficulté à fidéliser les salariés).

Intégrations en CDI : les CDD locaux devraient être prioritaires comme cela se pratiquait, mais on voit de plus en plus l'embauche d'un nouveau venu de l'extérieur. Ceci permet de se « garder sous la main » un CDD souvent difficile à trouver dans certaines catégories de métiers. Nous demandons à l'employeur de donner des consignes claires aux directions pour ne pas constater ce genre de dérive.

CDD pour surcroît de travail : que faut-il faire pour en obtenir dans la filière logistique (technique maintenance) ? Sont-ils réservés à la filière soignante ?

Sur ce dernier point, N. Nomdedeu précise qu'il n'y a pas de consignes, ces contrats sont accordés si l'on peut justifier du besoin.

❑ Questions diverses

• **Prévoyance** : la C.F.D.T. demande une consultation sur ce sujet. Suite à l'annonce des résultats catastrophiques et du nouveau contrat, nous voulons vérifier les chiffres par rapport aux absences et le taux de remplacement de ces absences, afin de suivre l'évolution.

• **RTT** : la C.F.D.T. dénonce une fois encore les dérives relatives à l'application du protocole sur les jours RTT. Par exemple, à Trois-Épis, le directeur dit se conformer au texte en refusant la prise des jours en demi-journées comme cela était l'usage jusque-là. Soulignons d'ailleurs que cela était fait à la demande du salarié mais bénéficiait aussi à la bonne marche du service. Nous ne comprenons pas ce refus obstiné au seul prétexte que le protocole d'adaptation cité en référence ne parle que des jours RTT d'une manière générale et non pas de demi-journées. Ubuesque !

Pour l'employeur, la réponse est simple : c'est l'application du texte. N. Nomdedeu précise qu'au siège, cette pratique n'est pas autorisée. On ne peut prendre que des journées entières. D'ailleurs elle dit également que nous aurions mieux fait de nous abstenir d'insister car il va y avoir une circulaire pour préciser tout ça, tant pis pour ceux qui bénéficiaient d'autres conditions !

➤ *Comment pouvons-nous accepter de tels propos ? Décidément, l'employeur n'a plus qu'une seule réponse : la menace. Quid du droit d'expression ? Quid de notre rôle de représentants des salariés pour faire remonter leurs revendications et pointer les dysfonctionnements ?*

D'autant plus que dans ce dossier, la position de la M.G.E.N. est pour le moins étonnante. En effet, le code du travail dit ceci :

L'article L. 212-9 du code du travail est ainsi rétabli :

*« Art. L. 212-9. - I. - La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution sur une période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, **d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos** équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.*

Pour un employeur qui se targue de respecter scrupuleusement la loi, il est pris ici en flagrant délit d'application moins favorable que le code du travail !!!

Mais puisqu'il s'obstine et que nous avons la loi pour nous, les tribunaux trancheront.

• **Promotions** : pour la énième fois, nous demandons la liste de toutes les promotions accordées par l'employeur depuis la mise en place de la F.E.H.A.P.

➤ *Ce que nous constatons aujourd'hui, c'est que la grande majorité des promotions concernent des demandes rejetées en commission de suivi. Par conséquent, l'objectif de la M.G.E.N. est clair : d'une part, un gain financier puisque la promotion est effective au moment de la décision alors qu'avec la commission de suivi, le rappel remontait à octobre 2004 ; d'autre part, cette pratique désavoue complètement l'action syndicale. Les syndicats n'ont pas réussi à obtenir quoi que se soit en termes de reconnaissance pour les salariés demandeurs ; mais les gentils directeurs, eux, corrigent maintenant ces injustices !.....*

• **IFSI** : les formateurs de l'institut en soins infirmiers ont adressé un courrier à M. Laxalt pour demander la reconnaissance de leur diplôme de cadre et obtenir le statut correspondant. La Délégation Centrale C.F.D.T. M.G.E.N. Action Sanitaire et Sociale a écrit à M. Tranchat dans ce sens.

Partout en France, le diplôme est exigé dans toutes les IFSI pour enseigner. Des dérogations sont accordées parfois, mais avec l'obligation d'obtenir ce diplôme dans les deux ans. Et dans toutes les structures, ces formateurs sont cadres de santé.

Seule la M.G.E.N. est à la traîne en s'obstinant à dire : « La F.E.H.A.P., toute la F.E.H.A.P. et rien que la F.E.H.A.P. » ! La Convention Collective plaçant les formateurs dans le métier d'infirmier avec seulement un complément métier ne reconnaît pas le statut de cadre.

Il ne faut pas s'étonner dès lors, que l'IFSI ne trouve plus de candidats. À ce jour, 7 ETP seulement sur 12 sont pourvus. Quelle est la qualité de l'enseignement ? Si la M.G.E.N. se félicite de la bonne marche de l'IFSI malgré le changement de financement, tout porte à croire qu'elle ne s'y prendrait pas autrement pour le torpiller définitivement. Sans enseignants, comment continuer à fonctionner ?

L'incompréhension est d'autant plus grande que les responsables infirmiers de l'IMR viennent d'obtenir le statut cadre !

Contrairement à ce qu'a dit J-M. Fessler en préambule sur le sujet, il ne s'agit pas d'un petit problème de fonctionnement local à régler localement. Il s'agit bien d'un choix politique de la M.G.E.N. et la solution est entre les mains du Bureau National.

• **Le Royans** : J-M. Fessler fait le point de la situation en rappelant qu'à l'origine, les tutelles n'étaient pas favorables à l'implantation de cette structure à cet endroit et sous cette forme. La M.G.E.N. est passée en force, et le « paie » depuis plus de vingt ans. Malgré tout, des travaux sont acceptés et financés depuis 2001. Il faut faire vite. La DDASS a fait une enquête (suite à une lettre de la C.G.T.) et conclue que tout ça serait mieux ailleurs ! ou bien qu'il faudrait monter un FAM (foyer d'accueil médicalisé). Cela correspond à un besoin. La réflexion passe aussi par la possibilité de regrouper les différentes structures pour une meilleure synergie.

En conclusion, pas de souci pour l'avenir, mais la vigilance reste de mise.

BILAN 2007 ET BÉVUES 2008 ÇA COMMENCE TRÈS FORT !

Puisque c'est encore la période, faisons comme tout le monde.

Pour le bilan, c'est assez vite vu : nos derniers comptes-rendus et tracts vous montrent bien la situation. Non seulement il n'y a aucune avancée significative sur les conditions de travail et les rémunérations dans notre secteur, mais l'employeur ne considère plus et ne respecte plus les Organisations Syndicales. Il ne tient pas ses promesses. Il est lui-même responsable de la dégradation du dialogue social et du climat actuel. C'est très clair, reportez-vous plus haut au paragraphe « Promotions ».

Autre exemple : deux jours après le C.E. et pendant que se réunissait le conseil d'administration de la M.G.E.N., le directeur de Pierre Chevalier à Hyères annonçait la fermeture de la balnéo, sans aucune concertation, aucune consultation et aucun préalable. Il affichait ainsi le plus grand mépris de toutes les instances, de même qu'une méconnaissance du dossier et de la structure, puisque la balnéo fonctionne en hôpital de jour selon un accord avec les tutelles qui imposent l'ouverture en journée entière, alors que le directeur voulait réduire à des demi-journées. La réactivité immédiate tant des salariés sur place que de la C.F.D.T. a permis de stopper le processus. Le paradoxe est le suivant : l'employeur met lui-même en péril ses structures, et ce sont les salariés qui doivent se mobiliser pour défendre leur outil de travail !

Nous attendions beaucoup de la nomination de M. Tranchat en charge des établissements. Enfin un homme de terrain, issu de notre secteur Action Sanitaire et Social, quelqu'un qui saurait nous comprendre. Au moins le suspens aura été court, nous sommes vite fixés. Et la déception est à la hauteur de nos attentes et de nos espoirs. Pour exemple, sa réponse à notre courrier à propos de l'IFSI, ou plutôt sa non-réponse. Il botte en touche et se retranche derrière la Convention Collective, ainsi il ne répond pas sur le fond.

Il en est de même sur tous les sujets : la F.E.H.A.P., réponse politiquement correcte mais à nos yeux, c'est une grave erreur que de persister à ignorer les vrais problèmes et les incohérences de la convention, ainsi que de ne rien concéder sur un plan social.

Le risque, à terme, et de fragiliser les établissements, mais comme d'habitude, la M.G.E.N. aura bonne conscience et dira qu'elle n'y est pour rien, qu'elle n'a jamais voulu en arriver là et que ce sont les A.R.H. qui décident. Bel exemple de responsabilité !

Pourtant, les salariés ont fait d'énormes efforts pour maintenir l'excellence dans les établissements.

Ils ont permis à la MGEN de passer les certifications Version 1 et Version 2 avec succès grâce à l'implication de chaque membre du personnel.

Et pour tout cet engagement, quelle reconnaissance ? Quels remerciements ? À quoi joue l'employeur ? Pourquoi ce refus catégorique ? Si l'on peut comprendre les réticences en matière de budget, quel intérêt de tout bloquer y compris sur ce qui ne coûte rien et ne relève que du social ? Dans le contexte actuel de colère et de mécontentement, l'employeur aurait pourtant tout à gagner de faire un geste en faveur des salariés.

Prochain C.E. le jeudi 28 février 2008

L'information de la CFDT dans le groupe MGEN en un seul clic responsable :

<http://www.cfdt-mgen.org/>

Pour celles et ceux qui souhaitent nous rejoindre, c'est facile !

👉 voir l'onglet « adhésion » du site, le délégué syndical local, ou l'un des militants.