

Sud

CH Vire

Section syndicale SUD santé sociaux
Centre hospitalier

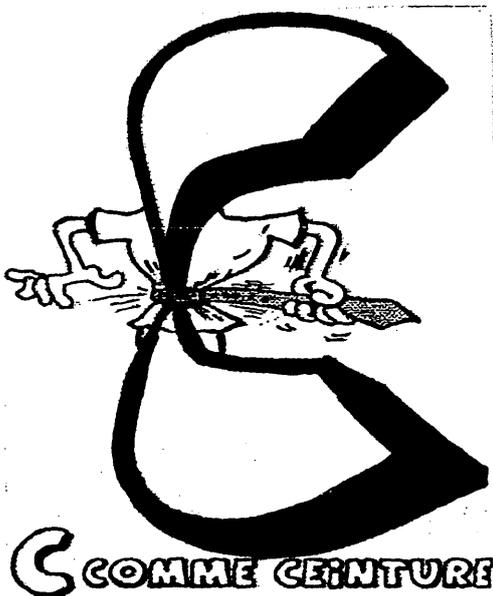
4 rue Emile DESVAUX 14500 VIRE

] 02 31 67 47 47 poste 1010

sud@ch-vire.fr

Ceinture pour qui ?

Le Plan de Retour à l'Equilibre (PRE) ou PREF (financier, car il s'agit bien de gros sous) commence à se dessiner. La Direction et l'encadrement travaillent, comme des petites fourmis, pour nous concocter un menu « régime sec » de premier choix.



Menu

Réduction de la portion

Travail en quantité

Repos à discrétion

Traduction

***Non renouvellement de contractuels.**

***Départs en retraite non remplacés.**

***Travail en 12h pour certains services + (de fait) temps de transmission et temps d'habillage/déshabillage supprimés**

***Suppression des RTT (35h effectives).**

Un CTE extraordinaire est convoqué pour le 12 juin. Les organisations syndicales commencent à se demander quand elles seraient officiellement informées; les projets de l'encadrement, de réorganisation du temps de travail, allant bon train dans certains services.

Dans les documents préparatoires reçus, qui ne sont que très partiels, le plan d'action du PRE est décliné en 4 orientations :

-Adaptation des emplois à l'évolution des missions : 1/ Non renouvellement de contrats à durée déterminée. 2/ Non remplacement de départs en retraite. 3/ Réduction du recours à l'intérim médical. 4/ Limitation des astreintes médicales. 5/ Fermeture de l'hébergement du centre périnatal de proximité. 6/ Réorganisation du bloc opératoire.

-Politique d'achats groupés et autres mutualisations : 1/ Mutualisation avec le Centre hospitalier de Fiers (laboratoire d'analyses médicales et blanchisserie). 2/ Renégociation des marchés (Système d'information, assurances, parc automobile...). 3/ Location téléviseur.

-Politique tarifaire : 1/ Tarifs chambres particulières. 2/ Forfait téléphonique pour les résidents en EHPAD. 3/ Prestation coiffure. 4/ Repas accompagnants. 5/ Tarif repas restaurant du personnel.

-Renforcement d'activités et accroissement des recettes : 1/ Aménagement des services des urgences. 2/ Développement des alternatives à l'hospitalisation complète. 3/ Reconnaissance de l'unité de sevrage complexe d'addictologie. 4/ Valorisation des soins palliatifs. 5/ Radiologie conventionnelle. 6/ Cession des biens immobiliers.

Comme vous pouvez le constater, rien sur l'organisation du temps de travail ! Etonnant !!! Alors que dans des services, les cadres travaillent exclusivement sur une organisation sans RTT.
L'avenir des services, hormis la fermeture de l'hébergement du CPPH, peu de pistes... On comprend que les usagers vont devoir mettre la main à la poche et le personnel aussi.

Plan de rigueur pour les hôpitaux, c'est national ! nous dira-t-on. Pour justifier les restructurations et fermetures de services, le discours localement distillé depuis quelques années a souvent été « c'est la faute à... » ; il faut bien trouver un bouc émissaire !

La politique managériale interne, principalement basée sur discrimination, intimidation, manque de transparence et d'équité en matière d'évolution de carrière et d'affectation de poste, de même que des conditions de travail de plus en plus dégradées n'ont fait que favoriser l'installation d'un climat délétère parmi les salariés, au sein de l'établissement.

Un personnel en souffrance et divisé est plus facilement manipulable par la Direction et la hiérarchie.

Nouveau plan de retour à l'équilibre, dont nous salariés (pas tous !!!) allons encore faire largement les frais. Pourtant au CH de Vire, nous avons déjà bien donné (perte de la moitié des RTT et du temps de repas, explosion de l'emploi précaire, restructurations et fermeture de services...), les seuls dans la région à avoir été aussi lourdement touchés !!!

Ceinture, mais pas pour tout le monde !

L'équipe de Direction (20 RTT), les cadres (20 RTT) qui travaillent à vous supprimer le peu de RTT qui vous restent (Hé oui ! la fourmi n'est pas prêteuse) ne connaîtront pas la crise.

Pour exemple : Un agent de catégorie C à l'échelle 3 finira sa carrière avec 1643€ de salaire de base.

La grille ci-dessous et une partie des primes des directeurs en fin de carrière vont vous permettre de faire la comparaison

PFR prime de fonctions et de Résultats :

En montant annuel

-prime de fonctions : de 11 952 €

-prime de résultats : de 0 à 33 600 € selon le grade et l'emploi

Ainsi le total global annuel de la PFR

se situe entre 11 952 € et 50 400 €

Echelon	Durée moyenne	Indice Majoré	Salaire en euros
1	2 ans	658	3 046,74€
2	2 ans	696	3 222,69€
3	2 ans	734	3 398,64€
4	3 ans	783	3 625,52€
5	3 ans	821	3 801,48€
6 ch1	3 ans	881	4 079,29€
6 ch2	3 ans	916	4 241,35€
6 ch3	3 ans	963	4 458,98€
7 ch1		963	4 458,98€
7 ch2		1004	4 648,82€
7 ch3		1058	4 898,96€

SOLIDAIRES
C'est tous ensemble
qu'il faut lutter !!!

Vire, le 30/05/2014