# La Tribune Services de santé Octobre 112 Services de Santé Octobre 112 Services de Santé



## En 2022, la Macif a été élue Marque préférée des Français\*.



Et vous, pourquoi préférez-vous la Macif?

Pour Mehdi, c'est pour ses prix compétitifs.

Pour Albert, c'est pour son modèle d'assureur mutualiste sans actionnaire.

Pour Huguette, c'est pour la relation avec son conseiller.

Pour Laure, c'est pour son service client basé en France\*\*.



<sup>\*</sup> Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

<sup>\*\*</sup> Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification. Pour en savoir plus : relationclientfrance.fr.

### A force de s'approcher du mur, on risque de s'y cogner

Si, de mémoire de syndicaliste, la période estivale a toujours été (ou presque) une « pause » dans notre activité militante, cette année, comme les deux précédentes, ne respecte plus la tradition. La crise de la COVID 19 n'y est pas étrangère, mais avant tout, et comme nous l'annoncions depuis de nombreuses années, à force de s'approcher du mur, on risque de s'y cogner! C'est bien malheureusement le cas aujourd'hui...

Sur fond d'élections et de crise politique, la France s'embourbe avec un parlement où les coalitions pour gouverner se font et se défont aussi vite que les dossiers passent, alors que les Français sont en très grande difficulté et que la situation géostratégique et économique internationale pèse lourdement sur leur quotidien.

Au centre de toutes les attentions, le pouvoir d'achat tient la corde. Pour autant, les mesures votées pour son amélioration n'ont pas vocation pérenne. C'est, une fois de plus, à coup de primes défiscalisées, avec les conséquences que nous connaissons entre autres sur la sécu, que ce gouvernement compte améliorer le quotidien des travailleurs. L'inflation ne sera pas entièrement compensée pour les fonctionnaires, le rattrapage des pertes sur plus de 10 années, on n'en parle même pas! Quant aux grilles salariales des catégories B et C, obsolètes depuis de nombreux mois voire années, elles ne seront

réorganisées que l'année prochaine dans un projet global de refonte du mode de rémunération des agents de la fonction publique.

La cerise sur le gâteau reste bien évidement la volonté du président Macron de modifier notre système de retraite. Malgré la mise en garde par l'ensemble des organisations syndicales, ce dossier sera d'actualité en septembre!

Mes camarades, la situation est grave : l'hôpital ne relève pas la tête, bien au contraire. Et à ce titre, un mouvement intersyndical (FO, CFDT, UNSA) est programmé pour la dernière semaine de septembre. Les augmentations de salaire ne sont pas au rendez-vous, l'inflation continue de galoper, l'augmentation des taux de crédit va impacter fortement les plans de relance notamment à l'hôpital... Le gouvernement n'apporte pas les réponses que nous sommes en droit d'attendre!

Ce constat inquiétant doit d'ores et déjà nous préparer à organiser la riposte. Alors que les grandes entreprises font des bénéfices records, le gouvernement continue à maintenir les travailleurs dans la précarité, faisant croire que des primes « one shot » vont les sortir de cette situation. Quant aux fonctionnaires et agents publics, ils sont toujours et encore sous-rémunérés!

Une seule consigne : préparons la mobilisation !!



Didier BIRIG

Secrétaire général de la Fédération FO SPS

Editorial Didier BIRIG	3
Editorial Frédéric SOUILLOT	4
Zoom sur Les personnels techniques et ouvriers	5
Hommage Au revoir Camarade	9
Zoom sur Les personnels socio- éducatifs	10
XXV <sup>e</sup> Congrès confédéral Rouen 2022	13
Retraite D'abord prévenir la pénibilité	17
Un hôpital en France CH de Crest	19
Femme militante	25

Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière 153/155 rue de Rome 75017 Paris - www.fo - publics - sante.org - Directeur de publication : Didier BIRIG - Rédaction : Secrétariat Fédéral - Impression : FORM'ACTUEL 63450 St SATURNIN - sauf erreur d'impression. Diffusion : sarl d'édition de la Tribune des Services de Santé - N° commission paritaire 112 S 07061 - ISSN N° 2646-411X 3ème trimestre 2022



#### Frédéric SOUILLOT

Secrétaire général de la Confédération FO

Le service public a une histoire, donnons-lui un avenir

Notre modèle social résulte en partie de la place occupée par le service public dans l'économie de notre pays. Durant les dernières décennies, ce modèle a essuyé de nombreuses critiques au regard de son coût pour les finances publiques, qui serait un frein à la compétitivité économique. Or, le niveau de dépense publique ne dit rien en soi sur l'économie d'un pays, il dit en revanche beaucoup sur les choix de société. C'est toujours en situation de crise que l'existence et le rôle du service public s'imposent comme des évidences. C'est ainsi que la pandémie de Covid 19 a fait redécouvrir l'importance de l'hôpital public et l'urgence à lui redonner des moyens à la hauteur des enjeux de santé publique. Egalement, les agents territoriaux ont été et restent très engagés et très sollicités pour assurer la continuité du service public auprès de la population dans des conditions de travail rendues difficiles par ce contexte

C'est encore ainsi que les terribles incendies de cet été ont mis au grand jour le manque d'investissement en nouveaux matériels, le manque d'entretien de l'existant et la même urgence en termes de moyens adaptés aux enjeux climatiques. Comment expliquer en effet que les services de la sécurité civile et les pompiers français qui ont dans le passé mis leurs compétences au service du monde entier, aient eu autant de difficultés à maitriser ces incendies ? Comment expliquer qu'ils

aient dû lutter pied à pied contre le feu avec l'appui d'un trop petit nombre de Canadairs en état de marche sinon par le manque de moyens?

C'est encore ainsi, que prendre les transports en commun et notamment le train, relève trop souvent du parcours du combattant faute d'anticipation des besoins par des investissements. Cette énumération n'est pas exhaustive et nous pourrions trouver bien d'autres exemples de la dégradation du service public.

Cet amer constat résulte des politiques successives qui n'ont eu de cesse de l'affaiblir. Le manque de moyens a en outre considérablement dégradé les conditions de travail des fonctionnaires et agents publics. Leur dévouement, leur niveau d'engagement et leur sens du service public ont permis un temps de compenser le manque de moyens, au prix parfois de leur santé et pour certains de leur vie. Les difficultés de recrutement dans la Fonction Publique et les services publics démontrent que ce temps est révolu.

Longtemps un puissant outil de redistribution et de cohésion sociale, le service public peine aujourd'hui, par manque de moyens, à assurer ses missions et l'addition se paie cash pour les usagers, les agents publics et la société dans son ensemble. Il est plus que temps de cesser de considérer le service public comme une variable d'ajustement budgétaire et de lui redonner sa place. Le service public a une histoire, celle de notre modèle social, celle des fondements de l'égalité républicaine, redonnons-lui un avenir au bénéfice de tous!

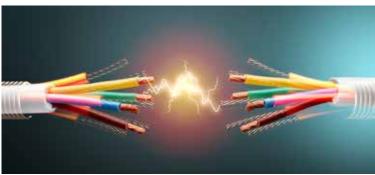
## Les personnels techniques et ouvriers

La Commission Professionnelle nationale FO des personnels techniques et ouvriers de la fonction publique hospitalière s'est réunie à la veille de l'été 2022. A cette occasion, la Fédération FO SPS a fait un point d'information sur la situation générale et particulièrement sur la filière de ces professionnels dans la FPH.

Elle a rappelé l'impérieuse nécessité de réunir cette commission pour nourrir la réflexion et étayer le cahier revendicatif des personnels techniques et ouvriers. C'est notamment grâce au travail effectué en amont par les commissions professionnelles départementales et régionales que la commission nationale porte aujourd'hui l'ensemble des revendications des agents.

Le travail de la commission nationale a été également utile pour aborder les discussions avec les différents ministères notamment celles portant, par exemple, sur la revendication de FO d'ouvrir des négociations sur les grilles indiciaires des personnels techniques et ouvriers de la fonction publique.

Avant de débuter les travaux, la Fédération a jugé utile de repréciser les contours des négociations du protocole d'acTravailler à l'hôpital, dans les établissements sociaux et médico-sociaux au service des malades, est porteur de sens.







cord du Ségur de la santé, afin de réaffirmer ses revendications initiales sans distinction de corps, grades, catégories ou filières professionnelles. Ces informations ont été nécessaires pour alimenter le cadre des échanges entre militants désignés par leur région respective. Dans le même temps, la Fédération a insisté sur la perspective des élections professionnelles de décembre 2022 pour continuer à faire valoir les revendications spécifiques des personnels de la filière technique et ouvrière, les porter en

direction du gouvernement, et pour certaines, directement aux directions d'établissements, en particulier celles concernant les titularisations des agents sur postes vacants, ainsi que la mise en place de concours et d'examens professionnels.

#### Dans la FPH, nos métiers ont du sens

Peu de secteurs d'activité offrent une diversité aussi importante de métiers que les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux. Le

répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière recense 183 professions recouvrant des domaines d'activités très variés : les soins, la maintenance technique, la logistique, les administratifs, les filières sociales, etc.

Ces établissements sont avant tout des établissements où les relations humaines prennent une grande place, ou du moins devraient le faire. Cela signifie donc que le travail que l'on y fait est structuré par une forte collaboration entre les différents métiers, corps et filières professionnelles.

L'hôpital est le théâtre d'un brassage de compétences toutes aussi différentes les unes que les autres avec pour fil conducteur le patient ou le résident. Ces métiers dits « supports » sont indispensables pour que l'ensemble des processus mis en action aboutissent in fine à un séjour hospitalier de qualité, sans accroc pour les usagers.

Ces liens transversaux et indissociables des professionnels méritent une rémunération et des conditions de travail à la hauteur des exigences de nos missions de service public.

#### L'état des lieux

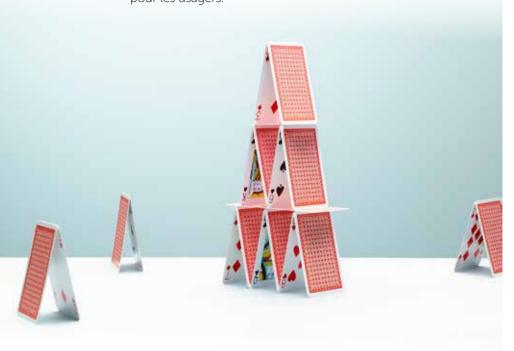
Moins nombreux que les personnels soignants, les personnels techniques et ouvriers ont le sentiment de se faire difficilement entendre, ils considèrent être les « exclus » permanents des différentes « réformes statutaires » de ces 15 dernières années.

Les services techniques et ouvriers sont de plus en plus souvent confrontés à des velléités d'externalisation de la part des directions d'établissement. De plus, les services logistiques sont en première ligne concernant la mutualisation des moyens dans le cadre des Groupements Hospitaliers de Territoire.

Dans le cadre du Ségur de la santé, les personnels techniques et ouvriers ont bénéficié du Complément de Traitement Indiciaire de 49 points d'indice soit 237 € bruts/mois (188 € nets/mois), à l'exception de certaines structures du secteur social et médico-social, où la revendication de son extension continue d'être portée par la Fédération FO SPS. Cette dernière estime par ailleurs utile de rappeler que le CTI est pris en compte, tout comme le traitement de base, dans le calcul de la retraite.

La commission constate que depuis le 1er mai 2022, les agents de catégorie C ne peuvent être rémunérés en dessous de l'indice 352 avec une bonification exceptionnelle d'ancienneté d'un an appliquée à tous les agents des trois grades au 1er janvier 2022. Cette situation est, pour FO, inacceptable car elle conduit les 7 premiers échelons (9 ans au total des durées cumulées) des AEQ à être payés au même indice et « toucher »... le SMIC!

En l'absence de revalorisation des grilles indiciaires, elle constate également un tassement des grilles indiciaires et dénonce le gel de la valeur du point d'indice ayant pour effet une perte générale du pouvoir d'achat. Ce n'est pas, pour FO, l'augmentation au 1er juillet 2022 de 3,5 % de la valeur du point d'indice qui pourra compenser, ne serait-ce que l'inflation attendue cette année de 7 %!



Par ailleurs, la commission a relevé qu'elle est toujours dans l'attente de la publication de l'arrêté portant modification des ratios promus/promouvables - système qu'elle dénonce depuis des années, revendiquant une carrière linéaire pour tous. La Fédération a relayé les préoccupations de nos camarades à ce sujet, en juin et juillet dernier, sans qu'à ce jour le ministère ne daigne répondre...

#### Recrutements

La commission a fait le constat que trop d'agents sont recrutés sur les niveaux de rémunération d'un grade de catégorie « C », alors que ceux-ci sont détenteurs d'un Bac, voire d'un BTS, et quelques fois bien plus! Alors qu'ils effectuent très souvent des tâches en pleine autonomie avec prises d'initiatives, FO rappelle et revendique que tout emploi d'encadrement ou à forte responsabilité et/ou compétence, doit être a minima placé en catégorie B.

Par ailleurs, celle-ci a également constaté que nombre d'emplois sont pourvus par des agents en CDD et CDI de droit public. Ce passage obligé pose la question du respect de la réglementation, des postes vacants et de l'obligation de leur publication sur les sites dédiés aux emplois hospitaliers.

## Ratios, avancements et glissements de tâches

Pour la commission nationale, les « faisant-fonction» doivent cesser d'exister. Les personnels dans cette situation doivent pouvoir obtenir un grade en adéquation avec leurs responsabilités, compétences et diplômes.

La commission a dénoncé également les situations de blocage observées, notamment dues aux délais d'attente de 5 années pour les agents de catégorie C par suite de leur passage en catégorie B, ceci afin de pouvoir obtenir leur promotion au grade supérieur. C'est

pourquoi la Fédération FO SPS revendique la conservation de l'ancienneté acquise de la catégorie C à l'occasion du passage en catégorie B.

Par ailleurs, la commission revendique la suppression des ratios au bénéfice d'une carrière linéaire.

Afin d'éviter les situations de blocages et dans l'attente de l'obtention d'un déroulement de carrière linéaire, la Fédération FO SPS revendique l'évolution des ratios (cf. tableau ci-dessous).

La commission se félicite que concernant les ingénieurs, les ratios n'existent pas, mais insiste sur le caractère non obligatoire au passage au grade supérieur!



#### **Revendications FO SPS**

Échelles C1-C2-C3	RATIOS 2022	RATIOS 2023	RATIOS 2024	
Agent d'Entretien Qualifié (AEQ)	34 %	40 %	46 %	Ouvrier Principal de 2 <sup>ème</sup> classe
Ouvrier principal de 2 <sup>ème</sup> classe	22%	28 %	32 %	Ouvrier Principal de 1 <sup>ère</sup> classe
Agent de Maîtrise	50 %	50 %	50 %	Agent de Maîtrise Principal
Dessinateur (Grade en voie d'extinction)	50 %	50 %	50 %	Dessinateur principal

#### Rémunérations

La commission nationale a constaté qu'à travail égal le secteur privé est plus séduisant que le secteur public créant ainsi un manque d'attractivité de ces métiers dans la FPH.

Les discussions ont porté sur la situation de l'ensemble des personnels, avec une attention toute particulière sur les «faisant-fonction», notamment pour les personnels de catégorie C, qui en règle générale ont un diplôme de niveau Bac.

La commission a fait le constat que les échelons de « 1 à 4 » du C1 sont bloqués à l'indice 343. Il faut donc attendre la fin de la 7<sup>ème</sup> année pour bénéficier de 2 points d'indices supplémentaires. Un véritable scandale! L'indice 343 est le résultat de l'intégration de l'indemnité différentielle du SMIC. De ce fait. sans revoir ni les indices sommitaux ni la grille des catégories B, le tassement des grilles est réel avec une smicardisation en constante augmentation sur plusieurs échelons.

La commission professionnelle nationale des personnels techniques, logistiques et ouvriers revendique:

- Une augmentation de la valeur du point d'indice de 22 % (hors inflation de 2022) et l'ouverture des négociations de revalorisation des grilles de rémunération;
- Un minimum de 120 % du SMIC pour la catégorie C;
- Un minimum de 140 % du SMIC pour la catégorie B;

#### Un minimum de 160 % du SMIC pour la catégorie A.

Par ailleurs, la commission réaffirme, à travail égal salaire égal, et s'oppose à l'instauration de prime au mérite et condamne toutes formes de primes à géométrie variable. Elles ont pour conséquences d'attaquer le statut, de diviser les agents, d'instaurer une compétition et in fine, d'affaiblir l'esprit de corps, et le service public.

#### **Carrières**

Une réforme systémique de la filière ouvrière est nécessaire. Il faut reconnaître les différentes qualifications, les compétences et les métiers des personnels ouvriers, logistiques et techniques. Il est nécessaire de réactiver le corps des agents de maîtrise. Le protocole PPCR, que FO n'a pas signé, a pénalisé l'évolution des carrières des agents.

Après discussion, le constat est fait que les multiples fusions de corps et de grades (ouvriers professionnels, maîtres ouvriers, contremaîtres) ont complexifié la hiérarchie de cette filière. Ainsi, la commission revendique l'intégration de la maîtrise ouvrière en catégorie B et le passage en B de tous les ouvriers principaux de 1ère classe. Ceci permettra de mettre un terme aux «faisant-fonction» encadrant la filière ouvrière, en régularisant certaines situations.

Dans ce cadre, la commission revendique la réingénierie de la filière technique et ouvrière. La Fédération FO SPS, quant à elle, revendique également une refonte statutaire globale de l'encadrement de la filière.

Par ailleurs, la commission revendique que toutes les primes soient intégrées dans le calcul de la pension de retraite CNRACL: pour certains emplois, le total des primes peut atteindre jusqu'à 45 % du traitement!

La commission fait le constat que 74 % des ingénieurs sont en CDD ou CDI compte tenu de la faiblesse des grilles de la FPH très en deçà des rémunérations du secteur privé.

Les ingénieurs préfèrent donc négocier leur salaire de gré à gré et rester contractuels, plutôt que d'opter pour une titularisation qui baisserait considérablement le niveau de leur revenu.

La commission revendique une refonte totale des grilles de rémunération des ingénieurs avec notamment, une transposition sur les grilles des ingénieurs de la FPT et de la FPE.

## Création d'une nouvelle filière

Les agents assurant la sécurité incendie dans les établissements doivent obtenir la reconnaissance de la spécificité des diplômes exigés et la cohérence hiérarchique entre leur grade et leurs fonctions. Enfin, la commission revendique également la reconnaissance de la catégorie active pour tous les agents travaillant de nuit.

## **Au revoir Camarade**



C'est avec une grande tristesse que nous vous faisons part du décès de Guy MILLAN, ancien Secrétaire général de notre Fédération, à l'âge de 90 ans.

Il est élu Secrétaire général des communaux de Castres en 1963, puis Secrétaire général de l'Union locale de Castres en 1965. Il occupera cette fonction jusqu'en 1982. Il cumule alors différentes fonctions : en 1975, il est Secrétaire du

groupement départemental FO de la branche des services publics du Tarn, puis en 1979, occupe le poste de Secrétaire du groupement régional de Midi-Pyrénées.

En 1982, il devient Secrétaire fédéral permanent à la Fédération des personnels des Services Publics et de Santé.

Il succède à **René CHAMPEAU** au poste de Secrétaire général de la Fédération en octobre 1991 et ce jusqu'en 1994.

Il fut élu membre de la commission exécutive de la Confédération FO lors du congrès de 1992.

Il a également été président de la commission des comptes de la CNRACL et membre titulaire du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale au sein duquel il a œuvré avec abnégation à la création des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Nous garderons le souvenir d'un camarade humaniste, fidèle à ses convictions et à son engagement, ainsi qu'au syndicalisme libre et indépendant.



La Tribune FO des Services de Santé - n°112

## Les personnels socio-éducatifs

Les personnels socio-éducatifs jouent un rôle déterminant dans la cohésion sociale, médico-sociale et sanitaire des territoires et se sont pleinement engagés dans la lutte contre les conséquences de la pandémie.

FO réaffirme la place indispensable de ces agents dans la gestion des difficultés sociales ou médico-sociales rencontrées par la population.

Il est à ce titre impératif et incontournable de reconnaître leurs qualifications, diplômes et compétences.

FO rappelle que les personnels socio-éducatifs sont indispensables et complémentaires des personnels évoluant sur l'ensemble des secteurs de la santé.

Pour FO, ils doivent impérativement être reconnus et revalorisés.



#### **Carrières**

#### FO revendique:

- L'ouverture de concours dès lors que les agents occupent les fonctions et remplissent les conditions statutaires. FO dit STOP à l'exploitation des agents dénommés « faisant-fonction » dont les établissements abusent pour ne pas les rémunérer à leur juste niveau.
- Le reclassement en catégorie B de rémunération avec le maintien de la prime de 10 % pour les grades d'Aide Médico-Psychologique (AMP)

- et Accompagnant Éducatif et Social (AES).
- Le doublement des ratios promus-promouvables pour le passage au grade supérieur.
- La réévaluation de la grille de rémunération des Moniteurs-Éducateurs et Animateurs, en adéquation avec leurs formations et leurs responsabilités professionnelles.
- Le reclassement en catégorie A (grilles Ségur ISGS) pour les Éducateurs Spécialisés (ES), Assistants Socio-Éducatifs (ASE), Éducateurs Techniques

- Spécialisés (ETS), Éducateurs Jeunes Enfants (EJE), Conseillers en Économie Sociale et Familiale (CESF)... dont la dernière évolution des grilles était pour le moins insuffisante.
- > Le reclassement des cadres socio-édicatifs à l'identique des cadres de santé.
- La création d'un nouveau grade de Moniteur d'Atelier en catégorie B (actuellement corps de catégorie C en voie d'extinction).

#### Rémunérations

FO se félicite de la signature du protocole d'accord RH du Ségur de la santé et notamment des 237 € bruts/mois comptant pour les modalités de calcul de la pension de retraite, alors que le gouvernement souhaitait un protocole d'accord exclusivement pour les personnels soignants.

FO revendique depuis le début du Ségur de la santé, l'attribution du Complément de Traitement Indiciaire (CTI) à tous les agents sans distinction de corps, grades ou emploi et l'ouverture des négociations sur les grilles indiciaires de rémunération de tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière.

FO condamne la décision unilatérale du gouvernement qui a eu pour effet la mise en place d'un calendrier inégalitaire et disparate du versement du CTI et, dans certaines structures sociales et médico-sociales, de l'avoir transformé en prime (non pris en compte pour la retraite).

Pour FO, aucune distinction de traitement ne doit exister entre les agents de la FPH, et ceci quel que soit le lieu d'exercice!

FO revendique un CTI comptant pour la retraite, à TOUS les agents de la FPH.

FO revendique l'ouverture des négociations de revalorisation des grilles de rémunération :

- Un minimum de 120 % du SMIC pour la catégorie C;
- ➤ Un minimum de 140 % du SMIC pour la catégorie B;
- Un minimum de 160 % du SMIC pour la catégorie A.

FO exige une adéquation entre diplômes, fonctions et rémunération des personnels socio-éducatifs et réaffirme également qu' « à travail égal, salaire égal.»

FO revendique l'intégration des primes dans le traitement de base pour une prise en compte dans le calcul des retraites.



#### Conditions de travail

La qualité des conditions de travail est consubtancielle de la qualité du service rendu aux bénéficiaires. Cela participe également au maintien de la santé des agents dans l'exercice de leurs professions. C'est la raison pour laquelle FO en fait l'un des piliers revendicatifs les plus importants.

STOP à la pression temporelle qui s'exerce par manque d'effectifs et augmente considérablement la crainte d'erreurs et la charge physique et psychique des agents.

FO exige une meilleure ergonomie des postes de travail des personnels socio-éducatifs. FO exige également les recrutements nécessaires en nombre et qualité pour répondre aux besoins des structures. FO se bat pour l'amélioration des conditions de travail.

FO revendique à titre individuel, la **titularisation de tous les contractuels**, permettant collectivement de stabiliser les équipes, valoriser la connaissance du « terrain », lutter contre la précarisation et conforter le financement de notre caisse de retraite (CNRACL).

#### **Formation**

FO se bat en permanence pour que le principe de « l'ascenseur social » permette à tout agent d'évoluer dans sa carrière mais également d'avoir des perspectives professionnelles.

Pour cela, FO revendique un accès aux concours beaucoup plus fluide.

Par ailleurs, FO revendique que les agents en formation soient remplacés. FO sera force de propositions au sein du Conseil Social d'Établissement (CSE), notamment pour les formations dédiées au plus près des souhaits et aspirations des personnels socio-éducatifs.



## ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

Chaque jour et depuis plus de 30 ans, les équipes pluridisciplinaires d'experts-comptables, de juristes, d'économistes, d'industriels, de spécialistes du travail et des relations sociales se mobilisent au service des représentants du personnel et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le progrès social restent au cœur des dynamiques d'entreprise. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.

Syncéa a pour vocation de vous apporter ses expertises, ses conseils, ses formations et son accompagnement tout au long de vos mandats et au service de votre engagement.

### Rouen 2022

## L'hôpital public rend malades ses propres agents

A la tribune du XXV<sup>e</sup> congrès de FO, à Rouen, une quinzaine de délégués représentant les personnels hospitaliers ont témoigné de la crise aiguë de moyens en personnel et en lits, vécue au quotidien et devenue véritable maltraitance des patients et des personnels.

La Fédération FO SPS, cheville ouvrière du « Ségur » de la santé, appelle l'exécutif à des négociations immédiates. Sa plateforme revendicative, transmise à la nouvelle ministre de la Santé, est claire : il faut 200.000 créations de postes dans les hôpitaux et les Ehpad, ainsi qu'un nouveau « coup de pouce » sur les salaires. Pour obtenir satisfaction, sur les moyens, les effectifs et les salaires, plusieurs mobilisations sont d'ores et déjà programmées en ce mois de juin (ndlr : mois durant lequel s'est tenu le congrès).

« A l'heure où ces lignes sont écrites, personne n'est capable de dire avec certitude si le passage de l'été ne verra pas une nouvelle catastrophe sanitaire! » a alerté **Didier BIRIG.** Devant les congressistes, mercredi 1er juin, le Secrétaire général de



la Fédération FO SPS (services publics et de santé) n'a pas caché son inquiétude face à la situation du système de santé, au bord de la rupture.

Dernière illustration, ces 120 services d'urgence forcés de limiter leur activité, ou qui s'y préparent, faute d'atteindre les effectifs minimums réglementaires. A un mois de l'été, près de 20 % des 620 établissements publics et privés, hébergeant un ou plusieurs services d'urgences, sont déjà concernés.

Notre système de santé rend malades ses propres agents et les malades ne sont plus soignés dignement, a dénoncé le Secrétaire général de FO SPS, en égrenant les multiples symptômes de la crise aiguë de moyens, vécue au quotidien et devenue maltraitance, à la fois des patients mais aussi des agents, lesquels luttent pour maintenir les postes. Chaque jour, des services sont en grève. Chaque jour, des services ferment. Chaque jour, des ma-

lades ne trouvent pas de lit. Chaque jour, nos anciens sont maltraités dans les Ehpad, faute de moyens humains. Chaque jour, des agents quittent la fonction publique hospitalière (FPH).

#### L'urgence absolue à rompre avec la logique financière

Mais Didier BIRIG n'a eu qu'un mot, un seul, pour qualifier la mission « flash » sur les « soins non programmés », annoncée la veille par le chef de l'État en visite au centre hospitalier de Cherbourg (Manche), et destinée trouver des solutions... en un mois : une « mascarade »! Pour lui, en effet, il n'y a nul besoin d'un nième rapport pour connaître les racines de la crise. Si la pandémie a sa part de responsabilité, provoquant une dégradation des conditions de travail telle que cela entraîne démissions et départs anticipés en masse, les causes sont anciennes. Parfaitement connues et documentées.

Comme l'a rappelé **Yves VEYRIER**, elles trouvent leur source dans les politiques économiques restrictives menées depuis des décennies, toutes soutenues par un objectif d'économies dans les secteurs hospitalier, social et médico-social.

A commencer par les ordonnances Juppé de 1995, dont FO continue de demander l'abrogation ; de même qu'elle demande la suppression de l'ONDAM qui définit l'objectif de dépenses à ne pas dépasser en matière de soins. Cette enveloppe fermée conduit immanguablement à une gestion de la pénurie, du fait de l'augmentation de la population, et donc de l'évolution des besoins notamment en raison du vieillissement. En temps de

crise, cette restriction des moyens conduit à des situations dramatiques : pendant la pandémie, l'ONDAM n'a pas été remis en question et en 2020, 5.800 lits d'hospitalisation ont encore été fermés !

#### FO exige des créations massives de postes et un nouveau « coup de pouce » sur les salaires

« Pour sortir de cette logique financière, FO ne relâche pas la pression. Nous avons transmis notre cahier revendicatif à la nouvelle ministre de la Santé », a annoncé à la tribune le Secrétaire général de FO SPS. Première organisation au printemps 2021 à alerter sur la poursuite des fermetures de lits, sur la base des remontées des syndicats dans les établissements, la Fédération a consolidé ses revendications, le 1<sup>er</sup> février, lors de sa conférence nationale « Pour un autre hôpital, un autre système de santé », en rassemblant 355 militants au siège de la Confédération.

Et la première des mesures, a rappelé Didier BIRIG, est de normer les services avec la création de 200.000 emplois à la clé

aujourd'hui – accompagnée du plan de formation pour y arriver. Un plan qui signerait l'augmentation des entrées en formation (IFAS, IFSI, écoles formant des professionnels soignants spécialisés, de rééducation et médico-techniques), la suppression du nu-

ceux qui nous manquent

merus clausus pour les études médicales, la fin de Parcoursup.

Deuxième pilier indissociable, un nouveau coup de pouce sur le salaire, a poursuivi le chef de file de la Fédération, laquelle a été



la cheville ouvrière du « Ségur » de la santé signé à l'été 2020, en particulier de l'obtention de la revalorisation salariale-socle de 183 euros nets mensuels. Rattrapage nécessaire, le complément de traitement indiciaire (CTI) n'a jamais été qu'une première étape pour FO, qui revendique son extension aux 3.000 agents de la fonction publique hospitalière qui n'en ont pas encore bénéficié, mais aussi à tous les agents de la fonction publique, ainsi qu'aux salariés des établissements privés du secteur sanitaire, social et médico-social.

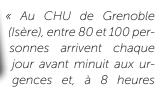
Mais c'est une augmentation des salaires autrement plus significative qu'exige la revalorisation attendue des métiers de la santé. D'autant qu'« aujourd'hui, les effets du « Ségur » sont minimisés par l'inflation galopante », établie à 5,2 % fin mai, sur un an.

FO SPS est prête à se mettre immédiatement autour de la table, expliquait-il à l'issue de son intervention. « L'exécutif doit arrêter de dire que les difficultés relèvent de l'organisation. C'est d'abord un problème de moyens et d'effectifs ».



Chaque jour, sur l'ensemble du territoire, les difficultés d'accès aux soins en font la démonstration. Au risque, s'il n'y avait le dévouement des personnels, d'une mise en danger des patients. Les unes après les autres, les paroles des délégués en ont témoigné.

#### 100 patients pour 3 médecins



du matin, elles sont toujours là, pour trois médecins », a expliqué Cyrille VENET, anesthésiste-réanimateur et Secrétaire général du SNMH FO (syndicat national des médecins hospitaliers). Visiblement ébranlé par cette récente décision du service : « renvoyer », à 8 heures du matin, aux médecins de spécialité dans les étages, les patients arrivés avant minuit aux urgences, et toujours dans l'attente. « Même dans mes pires cauchemars, je n'ai imaginé une telle situation. Elle met les patients en grave danger et place les personnels, médicaux et non-médicaux, dans des conditions insupportables d'exercice ».

« Au centre hospitalier public du Cotentin (CHPC), pour accéder aux urgences entre 19h à 8h30, il faut



des salles de blocs opératoires sont fermées. Cela représente 10.000 interventions annulées sur l'année. Et, par manque de médecins sur plusieurs spécialités, nous ne prenons plus de rendez-vous... Toute la chaîne de soins dysfonctionne, faute de personnel et de lits », a dénoncé pour sa part Magali GUTTIEREZ, détaillant les conséquences sur les proches aidants. Ces familles de Savoie qui ne trouvent plus de place, pour leurs aînés, pour leurs enfants en situation de handicap ou souffrant de troubles psychiatriques: les services ferment, et ceux qui fonctionnent traitent les demandes de... 2019.

passer par le SAMU 15 », précisait de son côté Sandrine GAMBLIN.

« Dans les Pays de la Loire, aucun hôpital ne fonctionne correctement, » a renchéri **Benjamin** DELRUE du CHU



d'Angers. « En 2021, 8 des 22 services d'urgence partiellement fermés en France se trouvaient dans la région. Il lui manque 6.800 infirmiers, 1.700 médecins, pour être dans la densité médicale moyenne ».

#### Des interventions annulées



« Au centre hospitalier Alpes-Léman (CHAL) en Savoie, l'unité de soins intensifs en cardiologie, le service

« On pensait que les lits d'hospitalisation pour les plus précaires seraient préservés. Hé bien non ! Dans mon établissement, 20 des 60 lits destinés aux détenus ont été fermés cette année », ajoutait Géraldine MUSEO, Secrétaire générale du syndicat FO du centre hospitalier spécialisé en psychiatrie Le Vinatier, près de Lyon (Rhône). En 2020, 150 lits y ont été supprimés. Et encore 52 cette année.

#### Des recours incessants aux heures supplémentaires



« Malgré le reflux de la pandémie, la détérioration des conditions de travail se poursuit. Les recours in-

cessants aux heures supplémentaires, dues au manque d'effectifs, ne cessent d'augmenter. Mais les personnels soignants, épuisés, ne peuvent plus y répondre. Chacun ne peut plus effectuer le travail de plusieurs au quotidien », a alerté Sébastien MAZEL, intervenu pour les agents hospitaliers de l'Hérault.

« Les personnels font face à une dégradation sans précédent de leurs conditions de travail, et ça s'est encore aggravé, avec les rappels sur leurs repos



et le refus de leur accorder des congés », a renchéri Catherine ROCHARD. mandatée par l'Ehpad de Maulevrier (Maineet-Loire). « Et quand les congés n'y suffisent plus, les Directions s'assoient sur les qualifications nécessaires. Dans le groupe VYV Pays-de-la Loire, il manque 260 soignants dans les Ehpad. La Direction fait appel à des personnes condamnées à un travail d'intérêt général (TIG) et à des

## XXV<sup>e</sup> congrès confédéral

#### paroles de militants

jeunes en contrat CIVIS (contrat d'insertion dans la vie sociale), en lieu et place des emplois qualifiés », a dénoncé la militante.

#### Le personnel hospitalier est toujours en souffrance



« La réalité aujourd'hui, c'est la fuite des soignants », a ajouté Audrey JOLIBOIS pour les personnels des hôpitaux marseillais (APHM). Elle a raconté le

sentiment d'abandon des personnels, après la première vague qui avait été marquée par un soutien sans faille de la population, suivie par les mesures de revalorisations du « Ségur ». Or, « à la deuxième vaque, fin des déclarations d'amour. Et, à la troisième vague, nous avons été présentés comme les seuls responsables de la transmission du virus. Après avoir été idolâtrés, nous sommes devenus les vilains petits canards, stigmatisés par le gouvernement et les médias. Et aujourd'hui, a-telle poursuivi, dans les médias, la pandémie est occultée par la guerre en Ukraine, l'actualité politique. Mais le personnel hospitalier est toujours en souffrance. »

« L'absence de reconnaissance ne passe pas. Quel mépris ! Le masque ne servait à rien quand on en manquait,



puis il est devenu obligatoire... Les collègues malades du Covid n'ont pas de reconnaissance en maladie professionnelle sauf pour les formes pulmonaires graves. Parce qu'il serait difficile de démontrer que la contamination a eu lieu sur le lieu de travail! » a appuyé Pascale GUYOT du CHU de Clermont-Ferrand.

« Les faits, pourtant, sont là. Nous avons travaillé tous les jours avec la peur de la mort. Mais, dans mon établissement, on a pris en charge 86 % des patients en forme Covid sévère », rappelait

Magali ROUILLARD, intervenue pour l'hôpital du Pays salonais (Bouches du Rhône).

## Défendre des conditions de travail « dignes » et « sécurisantes »

Malgré le contexte, l'épuisement, les départs, les personnels FO ne lâchent rien, pour exiger des moyens et la revalorisation des métiers de la santé.

Une mobilisation au CHU de Clermont-Ferrand a été annoncée le 7 juin. Dans les Pays de la Loire, 130 délégués - représentant 40 Ehpad – ont appelé au rassemblement le 14 juin à Nantes, devant l'Agence régionale de Santé (ARS).



« Il faut continuer à revendiquer », a martelé Anne LAUBY pour les personnels du Jura, rappelant la demande

d'une hausse du point d'indice, la résorption de l'emploi précaire, le refus d'un report de l'âge légal de départ en retraite.

Parmi tous les combats évoqués à la tribune, celui mené à l'AP-HP par FO est emblématique et met en lumière les atteintes portées au service public hospitalier, au prétexte désormais de l'aggravation de la pénurie de personnels soignants. Ainsi, FO, soutenue par 700 assistantes sociales, exige la dénonciation immédiate du contrat signé en 2021 à titre expérimental avec la start-up Noé Santé, avec l'objectif affiché d'accompagner le retour des patients chez eux, en coordonnant les interventions des soignants à leur domicile après hospitalisation.

« Il s'agit en fait de faire rentrer les patients au plus vite pour libérer des lits », a dénoncé Jean-Emmanuel CABO. « Au



printemps, l'AP-HP se félicitait déjà d'une baisse du taux de retour à l'hôpital des patients dans les semaines qui suivent le retour à domicile. Et pour cause, ladite société, a précisé le militant, est rémunérée 4.000 euros par mois par hôpital (où son service est déployé), avec un forfait de 150 euros pour chaque patient rentré chez lui. Pis, elle a accès aux logiciels de données médicales, alors qu'elle travaille par ailleurs pour des mutuelles et assurances privées. Face à cette privatisation qui ne dit pas son nom, FO exige l'embauche d'assistantes sociales sur les postes vacants », a martelé le militant.

La résolution générale adoptée au Congrès dit la détermination résolue de FO à défendre le service public hospitalier et les services de santé. Elle condamne les fermetures de lits. Elle exige l'abrogation des ordonnances Juppé de 1995, la suppression de l'ONDAM, de la T2A et des enveloppes fermées.

Plus largement, elle dénonce le choix du gouvernement de rester dans la logique de l'hôpital-entreprise ainsi que les politiques de gestion des Ehpad, réclamant la révision complète du système dont la possibilité de spéculer sur l'or gris, le marché de la santé des séniors. Et elle revendique des conditions de travail dignes, sécurisantes et de bien-être en toutes circonstances dans le milieu médical et médico-social. Ce que les déléqués FO n'ont cessé d'exprimer à la tribune, pendant trois jours, au nom des personnels soignants.

crédit des portraits photos F. Blanc-FO

## D'abord prévenir la pénibilité

Nombre de femmes et d'hommes usés prématurément par des expositions professionnelles ne sont déjà plus en mesure de se maintenir dans l'emploi. L'urgence du gouvernement devrait donc être d'instaurer un travail soutenable pour tous, avant de songer à reculer l'âge de départ en retraite.

Force Ouvrière refuse le recul de l'âge légal de départ en retraite annoncé par le Président de la République et par son Gouvernement, et ceci pour plusieurs raisons : déjà, aujourd'hui, il y a d'énormes difficultés de maintien dans l'emploi des séniors à la santé fragilisée, abîmés par des conditions de travail usantes.

Les métiers les plus pénibles physiquement, occupés par des employés qui ont commencé à travailler tôt, sont difficilement tenables avec des problèmes de santé.

Avec le recul de l'âge de la retraite, ce qui n'est déjà pas terrible le sera encore moins si on ne transforme pas le travail! De plus en plus de personnes seront contraintes à sortir du marché du travail et se retrouveront dans des situations très compliquées.

Nous constatons déjà aujourd'hui, d'après les dernières analyses de la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation des Statistiques (DREES) du ministère de la santé que :

près d'un tiers des personnes ne sont déjà plus en emploi l'année précédant leur départ en retraite, dont une majorité de femmes ;

plus de 60 % sont des anciens ouvriers et employés ;

un tiers est en situation de pauvreté. 29 % se déclarent en mauvais ou très mauvais état de santé.

Cette situation entraîne leur basculement dans « une trappe de pauvreté », accentué par la réforme des retraites de 2010 qui n'a pas anticipé l'impact du report d'âge.

L'intensification du travail, l'absence de reconversion ouencore la disparition des préretraites, concourent à l'exclusion des salariés âgés, peu qualifiés, trop abîmés physiquement ou psychologiquement.

Si l'âge légal de la retraite est encore repoussé, il y aura un recours encore plus fréquent aux avis d'inaptitude, avec avis de reclassement et perte d'emploi à la clé.

On retrouve le plus souvent des femmes ou des employés exposés à des contraintes physiques intenses, avec des horaires atypiques, des contraintes de rythme, avec de faibles marges de manœuvre sur l'organisation et l'aménagement des postes de travail.

Arrive souvent en tête de ces professions, celle de la fonction publique hospitalière.



#### d'abord prévenir la pénibilité



La crise sanitaire a permis une prise de conscience : les salariés refusent d'être corvéables à merci

Les dispositifs qui ont été mis en place pour permettre aux salariés de partir plus tôt, que ce soient le compte pénibilité, les carrières longues, les travailleurs en situation de handicap, l'incapacité permanente d'origine professionnelle, n'ont que peu atteint leurs objectifs initiaux. Tous ces dispositifs ont été verrouillés par crainte des pouvoirs publics d'une résurgence des préretraites.

Tant dans la FPH que la FPT, de nombreuses femmes sont touchées par ces phénomènes. En effet, elles présentent plus souvent des parcours professionnels hachés, du fait d'une inégale répartition des tâches parentales et domestiques. Plusieurs études mettent en évidence que les femmes subissent des configurations de travail pénibles lors de leur dernière partie de carrière. Souvent en emploi et moins souvent

Un travail soutenable est un travail qui permet d'apprendre et de construire sa santé

à la retraite que les hommes (en raison de parcours heurtés et précaires), elles doivent travailler plus longtemps, quand elles le peuvent, pour atteindre un niveau de pension un peu meilleur.

L'accès à la retraite est gage de meilleure qualité de vie, notamment pour celles et ceux exposés à des conditions de travail pénibles, même si l'effet positif de la retraite sur la santé ne résorbe pas l'effet néfaste des conditions de travail passées.

## Accentuer la prévention de la désinsertion professionnelle

Ce doit être le maître mot des politiques de santé au travail, la prévention primaire, c'est-àdire la suppression ou réduction des risques professionnels. Pour FO, cela doit devenir la priorité, comme le réclament d'ailleurs, à cor et à cri, les médecins du travail.

Pour aller vers un travail soutenable, il faut prendre en compte quatre dimensions :

- La pression temporelle
- La pénibilité des postures
- Les horaires atypiques
- Les changements permanents

Le recul de l'âge de la retraite aurait comme conséquence l'exclusion de l'emploi des séniors, éprouvés par des dizaines d'années d'activité pénible, ou à les maintenir en poste au détriment de leur santé... Enjeux de santé au travail finalement absents des considérations comptables sur la retraite.

#### NON

à l'allongement de la durée du travail et au recul de l'âge de départ en retraite

#### **POUR**

une véritable politique de médecine du travail, une amélioration des conditions de travail, une véritable politique de prévention des risques professionnels.

AU NIVEAU DE LA CNRACL, maintien des catégories actives et insalubres et révision des tableaux annexes de l'arrêté du 12 novembre 1969

## Le syndicat FO du Centre Hospitalier de Crest

## Le département de la Drôme

Situé à mi-chemin entre l'Europe du Nord et du Sud, à la croisée des vallées du Rhône et de l'Isère, le département de la Drôme a toujours été une terre de passage et de brassage culturel. La rivière Drôme, qui la transperce d'Est en Ouest, lui a donné son nom. Ses limites administratives, fixées en 1790 en ont fait un département trait d'union entre Dauphiné et Provence.

Terre d'asile pour les convertis à la Réforme, puis pour les Arméniens survivants du génocide de 1915, la Drôme s'engagea avec bravoure dans la Résistance contre l'occupant nazi. Le massif du Vercors garde la trace du martyre des maquisards et de la population civile perpétré lors des massacres de juillet 1944.

Cette Drôme qui marie au Nord, la cuisine au beurre, et au Sud, la cuisine à l'huile, divise son territoire en 5 grands secteurs géographiques :

- La Drôme des collines au Nord, au caractère verdoyant semblable aux Monts du Lyonnais.
- La plaine de Valence à l'Ouest.
- le Vercors à l'Est.



- la vallée de la Drôme et le Diois au pied du Vercors, où se situent les plus hauts sommets du département, et zone géographique de transition avec le Sud.
- la Drôme provençale au Sud.

Ce territoire hétérogène maille sa couverture sanitaire autour de trois centres hospitaliers majeurs et deux Groupements Hospitaliers de Territoire:

Pour le nord du département, la plaine de Valence et la vallée de la Drôme. Le G.H.T. Rhône Vercors Vivarais avec comme établissement support, le Centre Hospitalier de Valence. Pour le sud du département, le G.H.T. Sud Drôme Ardèche avec comme établissement support, le Centre Hospitalier de Montélimar.

#### Crest

Le Centre Hospitalier de Crest fait partie du G.H.T. Rhône Vercors Vivarais et se trouve, depuis 2017, en direction commune avec le centre hospitalier de Valence.

Ville porte de la vallée de la Drôme et traversée par la rivière homonyme, Crest compte 9.000 habitants et comprend un bassin de population de 35.000 habitants. La ville abrite le plus haut donjon de France.

#### un hôpital en France

C'est dans ce bassin de vie rurale, que le Centre Hospitalier de Crest - premier employeur de la ville avec 416 agents - remplit sa mission de service public H24, 365 jours par an.

Coincé entre l'établissement support du G.H.T. situé à 25 kilomètres, riche d'un important plateau technique, et un établissement de santé en fond de vallée (dont la légitimité, compte Le Centre Hospitalier de Crest, hôpital périphérique au sein du G.H.T. Rhône Vercors Vivarais, est un établissement paradoxal, soumis à plusieurs oukases de fermeture de services ces dix dernières années, menaçant ainsi d'être réduit au titre d'établissement de proximité. Toutefois, celui-ci a toujours résisté grâce à son incessante capacité d'adaptation et de résilience.

Au-delà des soignants, c'est l'ensemble de la communauté hospitalière qui a œuvré en synergie vers un seul but : une prise en charge efficace et continue de tous les patients. Il est à mettre au crédit de l'ensemble du personnel du Centre Hospitalier de Crest car si l'hôpital ce sont plusieurs métiers, c'est une seule équipe! Et notre structure a pris toute sa place, adossée au C.H. de Valence, dans la réponse sanitaire de proximité.

Le Centre Hospitalier de Crest, grâce à la diffusion de ses valeurs par des professionnels impliqués et fortement attachés à leur hôpital, a maintenu et a renforcé son image d'offreur de soins incontournable en répondant parfaitement aux besoins de santé de la population.

#### Le syndicat

C'est avec la certitude que rien n'est acquis et qu'il est sans cesse nécessaire d'argumenter, prouver et innover, que le personnel du CH de Crest s'est structuré en syndicat sous la bannière FORCE OUVRIERE, laquelle répondait parfaitement à ses convictions de Liberté et d'Indépendance.

Le syndicat FO du Centre Hospitalier de Crest a été créé le 1er juin 1994 à la suite d'une Assemblée Générale, avec des personnels alors non syndiqués mais qui pesaient déjà fortement sur les orientations stratégiques de l'établissement, conscients des enjeux futurs de recomposition sanitaire qui se dessinaient.



tenu de son éloignement géographique, est une évidence), le C.H. de CREST doit continuellement prouver sa pertinence comme sa nécessité.

Le Centre Hospitalier de Crest est un établissement sanitaire de 247 lits et places, doté d'un service d'urgence H24, d'une unité de soins palliatifs (première unité ouverte dans le département en 1992) et du deuxième H.A.D. de France, mis en service en 2004 et fort de 130 places. A côté du versant sanitaire, un E.H.P.A.D.de 145 lits complète l'offre de soins.

Après une année 2020 marquée par la sidération due à la déferlante épidémique, l'année 2021 s'est caractérisée par l'intégration du COVID en tant que paramètre de soins, paramètre de décisions et paramètre social. L'engagement des professionnels a été sans faille depuis le début de la pandémie.

Jamais, dans l'histoire des pandémies, tant de gens n'ont dû autant à si peu! Ces personnels soignants, véritables « soutiers de la gloire » ont mérité, sans les rechercher, les applaudissements que la population lui réservait chaque soir à 20 h. Déjà en 1991, les représentants du personnel qui allaient constituer le noyau dur du futur syndicat FORCE OUVRIERE, menaient des réflexions sur les unités de soins palliatifs, reconnues officiellement par la Loi EVIN/DURIEUX de 1991.

Cette force collective, après un an de négociations et appuyée par une Direction engagée, permit cette reconnaissance et l'ouverture de la première Unité de Soins Palliatifs du département en 1992.

Quoi de plus logique pour ce personnel, conscient que l'hôpital public reste un bien collectif au service de tous, qui structure l'offre de soins sur son territoire et répond à la problématique de sécurité et de continuité des soins, que cette étape de syndicalisation décisive pour les années à venir?

En 1996, FORCE OUVRIERE gagne les élections professionnelles et marginalise la C.F.D.T. En 1999, cette dernière disparaît alors que s'implante au même moment la C.G.T. Aux élections professionnelles de la même année, FO réalise 73.2 % contre 26.8 % pour la C.G.T. En 2003, celle-ci ne présente aucun candidat et FORCE OUVRIERE devient le seul syndicat représentatif des personnels au Centre Hospitalier de Crest.

Au cours des consultations électorales successives, FO conserve la confiance des personnels et la maîtrise du dialogue social, poursuivant ainsi sa politique de revendications collectives, de défenses individuelles mais aussi de « promotion » de la structure auprès des politiques locaux comme des administratifs de l'A.R.S.

## Son cahier de revendications

Une des grandes caractéristiques du syndicat FORCE OUVRIERE du CH est son souci permanent de maintenir un ascenseur social dynamique; la formation restant un objectif structurant de la gestion des Ressources Humaines.

Pour se faire, le syndicat FO a toujours inscrit dans son cahier de revendications, la promotion professionnelle comme un axe majeur de nomination des agents et de professionnalisation de la prise en charge. Le syndicat s'est fortement impliqué dans la politique de formation de l'établissement. Par l'intermédiaire de ses contacts au sein de l'A.N.F.H, FO a su mobiliser les financements extérieurs afin de compléter le budget de formation pour permettre à un maximum d'agents de Crest, de bénéficier du dispositif « Etudes Promotionnelles ».

En 4 ans, ce sont 25 Etudes Promotionnelles qui ont été réalisées (cf. encadré cicontre) pour un montant dépassant le million d'euros. Cette dynamique dans la politique de formation promotionnelle a placé le Centre Hospitalier de Crest au premier rang des établissements de sa catégorie (400 agents) pour la région Alpes (Isère, Drôme, Savoie et Haute-Savoie).

La Promotion Professionnelle

#### Détail des différentes Etudes Promotionnelles financées :

- ➢ 6 Etudes Promotionnelles d'I.D.E.
- → 16 Etudes Promotionnelles d'A.S.
- 2 Etudes Promotionnelles de Cadre de Santé
- → 1 Etude Promotionnelle de Préparatrice en Pharmacie Hospitalière

assure l'élévation professionnelle et salariale. Mais elle assure également la qualification, l'adaptation aux nouvelles technologies, comme elle répond à la fidélisation qui reste une problématique majeure pour nos établissements.

Un autre axe fort structure le cahier de revendications du syndicat Force Ouvrière : une politique incessante d'amélioration des conditions de travail des agents, par la négociation et la signature de protocoles d'accord. Au fil du temps le syndicat a signé divers protocoles, sur le temps de travail, sur la prime de service, les effectifs minimum, l'évaluation, la notation, etc.

En 2020, Un premier protocole d'accord « Attractivité » a été négocié entre la Direction et FO, prenant effet au 1er juillet sur les points suivants :

Délai de mise au stage ramené de 36 à 18 mois, par période de 6 mois entre janvier 2021 et janvier 2022. A compter de janvier 2022, le délai de mise au stage est de 18 mois. Reprise d'ancienneté pour les paramédicaux contractuels après 6 mois de contrat.

Pour les paramédicaux contractuels, signature d'un avenant de contrat d'1 an, dès 6 mois d'ancienneté.

Première conséquence positive : en 2021, 19 mises en stage ont été prononcées.

En marge de ce protocole, le syndicat FORCE OUVRIERE a inclus un paragraphe « Fidélisation » afin de valoriser l'ensemble des agents dont la fonction ne correspondait pas au grade ou emploi occupé.

Après négociation, le protocole a été signé avec à la clé, la nomination de 6 Assistantes Médico-Administratives et 6 Techniciens Hospitaliers, sur 2 ans:

**– 2021 ––** 

3 Assistantes Médico-Administratives ; 2 Techniciens Hospitaliers.

- 2022 -

3 Assistantes Médico-Administratives ; 4 Techniciens Hospitaliers.

Ce protocole complémentaire « Fidélisation » était une priorité du cahier de revendications du syndicat Force Ouvrière du Centre Hospitalier de Crest.

Suite à cette première réponse visant à l'amélioration des carrières principalement paramédicales par l'intermédiaire du protocole « Attractivité », le protocole « Fidélisation » a, dans son souci d'équité et de complémentarité, ciblé princi-

palement les métiers des services transversaux, souvent oubliés et parents pauvres chez les hospitaliers.

Au-delà de cette politique syndicale de proximité, faite de résolutions de cas individuels, de négociations de mesures collectives, de contrôle local de l'application des mesures nationales comme le SEGUR de la Santé, le syndicat FORCE OUVRIERE s'est fait le relais des positions fédérales et confédérales.

Au mois d'octobre 2021, le Secrétaire Général de la Confédération, Yves VEYRIER (photo ci-dessous), est resté 2 jours dans la Drôme et a visité le Centre Hospitalier de Crest. Il a dénoncé les politiques néolibérales qui, depuis des dizaines d'années, ont soumis l'hôpital public à des normes aberrantes, expliquant qu'il est absolument nécessaire de « réenchanter » l'Hôpital.

Il a tenu à apporter tout son soutien au personnel hospitalier pour son action durant la pandémie. Il a témoigné du rôle primordial de FORCE OUVRIERE dans la négociation du SEGUR de la Santé en rappelant que ce protocole n'a pu aboutir et être validé que grâce à la signature de FO, premier syndicat signataire représentatif de la Fonction Publique Hospitalière aux dernières élections professionnelles de 2018.

Enfin, sur le plan local, il a rappelé que 2018 a encore une fois marqué l'ancrage fort et déterminant de FORCE OUVRIERE au Centre Hospitalier de Crest.

FO, avec 85,98 % a rappelé sa prééminence dans la structure et a démontré que les agents hospitaliers crestois étaient en parfaite adéquation avec les revendications comme les actions du syndicat FORCE OUVRIERE.

Fort de ce constat, l'ensemble de l'équipe FO a rebâti son cahier de revendications pour 4 ans. Elle a fait face, malgré la pandémie, sans rupture de présence ni d'accompagnement des agents, aux enjeux



de maintien des effectifs, de services, de reconnaissance des missions de l'hôpital de Crest dans le maillage sanitaire départemental.

FORCE OUVRIERE a toujours défendu la place de l'hôpital de Crest dans le schéma sanitaire. FO a rappelé sans cesse que ce bien commun qu'est l'hôpital, est au service de la population. Dans un environnement particulier où les marqueurs sociétaux montrent une population âgée plus importante que les moyennes dépar-

tementales, régionales et nationales, avec également des revenus inférieurs à ces mêmes moyennes, à l'hôpital public de Crest, ses services - dont le service d'urgences - restent les seuls ouverts H24, 365 jours par an. Avoir conscience de ces éléments, les rappeler sans cesse, font de ces données une réalité que FORCE OUVRIERE avance et oppose systématiquement à tous les « décideurs réformateurs », dans les différentes négociations... Quitte à paraître ruqueux!

Yves VEYRIER a terminé son propos en soulignant :

 La représentativité nationale de FO comme 2<sup>ème</sup> organisation syndicale de la Fonction Publique Hospitalière suite aux élections de décembre 2018;

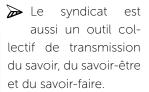
- La légitimation de FORCE OUVRIERE au C.H. de Crest pour la 7ème fois consécutive, depuis sa création au 1er juin 1994 et sa première victoire aux élections professionnelles du 26 octobre 1996;
- L'exemplarité professionnelle, humaine et solidaire de l'ensemble des hospitaliers au niveau national et plus localement, des professionnels du C.H. de Crest, mise en exergue par la pandémie de COVID.

cat n'appartient à personne ; il est le bien commun de tous les syndiqués au bénéfice des Hospitaliers.

La syndicalisation reste un acte militant, fait de res-

pas une propriété! Le syndi-

La syndicalisation reste un acte militant, fait de responsabilité, de conscience et d'abnégation. Etre représentant du personnel donne peut-être du pouvoir mais, comme tout pouvoir, il engendre de grandes responsabilités, un dépassement de soi, doublé d'un effacement de sa personne au bénéfice de l'organisation.



Le syndicat n'est pas au-dessus des agents, il est au milieu, parmi eux, au sein d'eux. Le syndicat est fort si les agents sont forts. Si nous voulons que la pyramide soit haute, il est impératif que la base soit large!

Pour le syndicat FORCE OUVRIERE du Centre Hospitalier de Crest, le Syndicalisme Confédéré, Libre et Indépendant, reste

avant tout une éthique qui doit notamment définir les vrais mécanismes de redistribution de la richesse, approfondir sa différence et cultiver sa communion pour être capable de construire l'avenir.



Enfin, le Secrétaire Confédéral a exprimé, à l'occasion du futur départ en retraite du Secrétaire du syndicat FO de Crest, Patrick DIDIER (photo ci-dessus), toutes les valeurs de FORCE OUVRIERE, en rappelant plusieurs points :

On ne remplace pas mais on succède... FO n'est



Créé il y a 55 ans par des militants syndicaux, le groupe Up vous accompagne pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés : pause déjeuner, action sociale, culture, cadeaux, loisirs, solution de gestion.

Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe indépendant, dont la maison mère est une coopérative détenue à 100 % par ses salariés & un acteur emblématique de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail.

- Cadeau/Culture → Déjeuner
- Équilibre vie pro./vie perso.

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur **up.coop** 

Contact: infopartenariatsetcooperation@up.coop



Le groupe Up est partenaire de





## **Annabelle ETIENNE**

Fille d'un ouvrier en métallurgie et d'une infirmière en psychiatrie, j'ai été très tôt dans le milieu militant. Mes parents étaient des « soixante-huitards » qui en avaient gardé l'esprit. Ainsi mon éducation s'est faite dans un environnement où la contestation, la défense des droits et la lutte contre toutes formes d'oppression étaient des enjeux primordiaux... Tout en respectant de manière indéfectible la liberté d'expression et la tolérance, l'égalité et la démocratie dans le quotidien.

Ma personnalité et mon mode de pensée ont bien sûr aussi été influencés par des personnes proches ou croisées qui deviennent, du fait de leur engagement ou simplement leurs idées, des « modèles » pour moi et vont peu à peu façonner mes valeurs et mon engagement syndical.

Le premier, et sans aucun doute le plus important, fut mon père. Fin des années 70, chaudronnier soudeur, il travaillait dans une entreprise qui a déposé le bilan. Aussitôt, avec ses collègues ouvriers, ils décident de rebondir et de créer une entreprise qui correspond à leurs valeurs : une SCOP. Ce fut clairement pour moi la mise en pratique de tous ces discours débattus en famille! Mon père, alors élu dirigeant de la société par les autres salariés, me disait que ce

n'était pas lui qui gagnait le plus gros salaire de l'entreprise mais son plus ancien et meilleur soudeur : c'était la valeur du travail pour l'entreprise qui comptait et non pas le statut qu'on y avait. Je désirais être infirmière mais je voulais aussi comprendre le monde dans lequel je vivais! J'ai donc préparé un bac B (économique et social) que je délaisse pour faire un stage « jeune volontaire » en crèche. De cette expérience s'en est suivie une formation d'auxiliaire de puériculture en 1987; métier que j'ai exercé jusqu'en 2004 au CHD Vendée, aux Urgences et en Pédiatrie.

L'hôpital public devient tout de suite mon choix de lieu d'exercice car, tout comme la sécurité sociale et notre système de santé, il porte certaines valeurs importantes à mes yeux : la solidarité, l'accès aux soins pour tous, l'égalité...

Je profite alors de la promotion professionnelle et de mon expérience pour faire des études d'infirmière en 2004. Ensuite, je me suis rapidement orientée vers l'addictologie, en service de sevrage et puis en maison d'arrêt, avant d'obtenir un diplôme universitaire d'addictologie en 2020 : avoir eu la possibilité de se former tout au long de ma carrière, acquérir des compétences et des qualifications, tout en continuant à être salariée,



un droit qui me tient particulièrement à cœur.

Chaque agent, chaque salarié, doit pouvoir évoluer s'il le souhaite au sein de son environnement professionnel. L'épanouissement professionnel passe aussi par des parcours choisis par chacun, individuellement, et non pas seulement par des choix arbitraires des chefs d'établissements ou de « pôles » !

Un engagement syndical se nourrit aussi de nos expériences professionnelles et des rencontres que nous y faisons. Jeune adulte, j'ai cru trouver dans un parti politique la réponse à mes aspirations de changement de modèle sociétal. Déçue par le fonctionnement trop « hiérarchisé » de

#### Annabelle ETIENNE

cette organisation, loin des réalités de terrain et un peu élitiste du monde politique, c'est le monde du travail qui a révélé mon choix d'être une militante syndicale.

#### Dès le début de mon entrée dans le milieu professionnel en 1990, j'ai adhéré à un syndicat.

Cependant, son positionnement sur la réforme des retraites de 2003 m'a fait m'éloigner de ce syndicat avec lequel j'avais de plus en plus de divergences... pour finalement rester de nombreuses années hors de cette sphère.

Mon conjoint, aujourd'hui Secrétaire du syndicat FO CHD Vendée, a été celui qui m'a révélé que le syndicat FO représentait ce que je recherchais! J'ai adhéré en 2016 et peu à peu, je suis devenue active au sein du syndicat, dans le conseil syndical puis après 2018, au CHSCT, CTE, CAP, commission de réforme, pour devenir membre du bureau et trésorière du syndicat. Mon chemin a croisé deux autres hommes qui symbolisent à mes yeux le militantisme syndical. Tout d'abord, je souhaite rendre hommage à Patrick BOURASSEAU, ancien Secrétaire du syndicat FO CHD Vendée et Secrétaire du GD 85. notre « chef de file » : il savait nous mobiliser, rappeler les valeurs qui nous unissent malgré nos différences, défendant avec la même énergie les dossiers individuels que les revendications collectives portées par FO. A l'écoute de chacun de nous, il m'a encouragée à prendre mes

marques puis à m'engager de plus en plus dans le syndicalisme, à m'ouvrir les portes ou à me confier des missions, des mandats, dans les domaines que j'affectionne. Depuis avril 2022, je le remplace au sein du GD comme Secrétaire départementale pour la branche santé, un peu « au pied levé », mais avec conviction et motivation pour faire de mon premier défi une réussite : l'accompagnement et l'aide aux syndicats de mon département pour les élections professionnelles du 8 décembre. Nous sommes une nouvelle équipe départementale, un peu novice mais ne manquant pas d'énergie. J'espère pouvoir insuffler, tout au long des mois qui arrivent, le dynamisme indispensable au maintien des motivations, dans un contexte sanitaire qui n'a jamais été aussi délétère, afin que chacun se sente impliqué par les élections, qu'il soit électeur ou candidat.

Je voudrais aussi remercier Jean-Marc VILLENEUVE, ancien Secrétaire adjoint du syndicat et du GD, retraité aujourd'hui, qui est d'une grande ressource pour moi, par ses connaissances importantes sur l'histoire et les combats syndicaux tant locaux que nationaux. Acteur de nombre d'entre eux, il sait transmettre son expérience et recontextualiser les défis syndicaux actuels.

Aujourd'hui, je me retrouve dans cette vision du syndicalisme FO: nos statuts comme fondations stables et nos résolutions pour progresser dans nos objectifs. Nous ne regardons pas derrière nous avec nostalgie : si nous tenons compte du passé, notre syndicat doit vivre et continuellement évoluer.

#### Cette rubrique s'intitule « femme militante »

Je tiens aussi à finaliser cet article en abordant le versant plus spécifiquement féminin dans le syndicalisme. Au départ, je m'interrogeais sur l'intérêt d'évoquer ma féminité : je suis syndicaliste indépendamment d'être femme. Mais défendre et prôner l'égalité ne veut pas dire nier les spécificités. Être une femme syndicaliste, c'est aussi chercher constamment une articulation satisfaisante entre les sphères militante, professionnelle et privée. Mes combats syndicaux sont influencés par cette pensée ; mes périodes avec un moindre engagement correspondent aussi à des périodes de ma vie plus centrées sur ma vie familiale. Au sein d'un syndicat d'hospitaliers, il y a une proportion de plus en plus importante de femmes qui défendent un droit au travail dans des conditions acceptables afin que leur épanouissement s'accomplisse aussi bien dans leur vie sociale, militante, professionnelle que privée. Finalement, les femmes ont peut-être un espace militant propre au sein du syndicat, qui permet sans doute de trouver une transversalité dans leurs différents engagements.



KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.





Avec la Complémentaire Retraite des Hospitaliers du C.G.O.S, épargnez pour votre retraite en toute souplesse :

#### > LA LIBERTÉ DE RÉCUPÉRER VOTRE ÉPARGNE À LA RETRAITE :



Ou



01



ou



en en rente capital trimestrielle

en «cagnotte» un mix de ces possibilités.

#### > LE CHOIX ENTRE 4 TAUX DE COTISATION :



ou



ou



ои



de votre salaire mensuel brut de base.

APPELEZ-NOUS AU COMPLÉMEN

0 800 005 944 Service & appel gratuits
du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h

COMPLÉMENTAIRE RETRAITE des Hospitaliers Le Plan liberté du C.G.O.S



Et en +

**Aucuns frais sur le versement** 

vos cotisations comptent!

de vos cotisations (contrairement à de nombreuses banques et assurances), parce que toutes