



Bref compte rendu du CTCE du 13 juin 2017.

LES DOSSIERS IMPORTANTS AVEC AVIS DU CTCE :

Dossier n°3: Compte financier 2016 et affectation des résultats :



Le déficit sur le compte de résultat principal (l'activité hospitalière de soins aux malades) est compensé par de nombreuses ventes de patrimoine immobilier pour dégager finalement un « excédent » de 26 M d'euros. Cet excédent est affecté aux investissements et au désendettement des HCL.

SUD vote CONTRE. SUD est opposé à cette méthode de « retour à l'équilibre financier » : suppression massive de postes de travail et vente massive d'éléments du patrimoine.

Dossier n°5 : Plan global de financement pluriannuel (PGFP 2017-2026).

Le syndicat SUD Santé et l'ensemble des organisations syndicales présentes votent pour la 2ème fois contre le plan global de financement pluriannuel 2017-2026.

En effet, l'étranglement financier organisé par le gouvernement rend le budget des HCL exsangue. La DG des HCL se fixe en effet comme objectif :

En 2017 : 38 Millions d'euros d'économie, 35 M€ en 2018 et 2019, puis 30 M€ de 2020 à 2025, « maîtrise » de la masse salariale à un niveau d'évolution annuelle inférieure à 1,5%. La solution que la Direction Générale des HCL a adoptée est donc encore de réduire les effectifs, donc les emplois.

Cela va entraîner : l'intensification et la dégradation des conditions de travail, des restructurations incessantes, des fermetures de lits, de services, la précarité de l'emploi, le blocage des salaires, etc.

Pour les personnels, ce sera encore, pour les années à venir:

- Des baisses d'effectifs dans les services déjà pressurés,
 - La diminution massive des crédits de remplacements,
 - Recours accru au « lean-management »,
 - Bourrage de crâne du personnel sur la marque HCL,
 - La mise à mal, voire la suppression des postes aménagés,
 - Des heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées,
 - Recours à des pratiques illégales: appel à domicile, retour sur repos, roulements remettant en cause la durée légale du travail,
 - Des travaux non effectués dans des locaux qui le nécessiteraient,
- Le recours massif aux CDD,
- Des retards de stagiairisation et de titularisation,
- Une insécurité professionnelle accrue,
- Une « Q.V.T. » massacrée etc...

22 000 POSTES SUPPRIMÉS
DANS LES HÔPITAUX
D'ICI FIN 2017



Donc à nouveau, comme les années précédentes, le personnel des HCL va subir de plein fouet les conséquences des politiques d'austérité et de démantèlement des services publics organisées par les gouvernements qui se succèdent.

Dossier n°10 : bilan social 2016 :

déclaration du Syndicat SUD-Santé Sociaux sur le bilan social 2016: Déclaration du Syndicat SUD Santé- Sociaux au CTCE du 13 juin 2017 :

Le syndicat SUD Santé vote contre le bilan social 2016. En effet, selon notre organisation syndicale il ne s'agit pas d'un bilan social mais d'un bilan antisocial :

Les 10 bonnes raisons de voter contre le bilan social présenté par la D.G. des HCL :

1°) **L'évolution à la baisse des effectifs** : 1635 postes supprimés entre 2008 et 2016.

2°) **L'augmentation massive du nombre de CDD** : + 677 de 2008 à 2016.

3°) **L'augmentation de l'absentéisme due aux conditions de travail dégradées** : 28,23 jours en moyenne par agent en 2016 contre 21,5 en 2001.

4°) **La dette colossale des HCL envers le personnel** :

-1.239.509 heures supplémentaires non encore rémunérées et non encore récupérées soit une augmentation de 4,45%

-70.793 jours de Compte Epargne Temps (C.E.T.) stockés au 31 12 2016 soit une augmentation de 8.32 %

-En 2016 226.850 heures supplémentaires ont été rémunérées pour la somme de 5.063.170 d'€, ce qui représente le salaire annuel moyen de 112 E.TP.

5°) **La poursuite des restructurations de services avec suppression de postes** : Biologie phase 2, UCPA du CHLS et St. Priest, archives du GHE.

6°) **L'augmentation massive du recours aux personnels intérimaires par manque chronique de personnel permanent** : +26,92 % d'augmentation entre 2010 et 2016.

7°) Le pourcentage très élevé d'agents effectuant des horaires dérogatoires au droit du travail (horaires en 12H.) : 19,28% du personnel.

8°) **Les places en nombre très insuffisant dans les crèches** : 361 places sont offertes et il y a eu rejet de 316 demandes dans un établissement où le personnel féminin représente 77,80% de la totalité du personnel.

9°) La faible attractivité et fidélisation du personnel Infirmier : sur 343 Infirmières recrutées en 2014, 47% sont parties en 2016.

10°) La responsabilité sociale des HCL n'est pas au rendez-vous : le taux légal de travailleurs handicapés bénéficiant d'une obligation d'emploi est de 4,76% après le contrôle du F.I.P.H.F.P. alors que le taux légal et obligatoire fixé par la Loi de 2005 sur l'Egalité des chances est de 6%.



Dossier n°11 : Projet de Convention entre les HCL et le F.I.P.H.F.P. (Fonds pour

l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique) :

La « machine » à produire des travailleurs en situation de handicap aux HCL, va continuer à fonctionner, et sans doute de plus en plus au vu des politiques d'austérité qui se profile à l'horizon.

Depuis des années, la mise en place des effectifs cibles, face à une activité hospitalière importante va engendrer une augmentation de la productivité, de la pénibilité et de la souffrance au travail. La disparition de postes qui pourraient créer une alternative à ceux et celles qui seront les plus en difficulté, va amplifier ce phénomène.

Pour changer le regard sur les travailleurs en situation de handicap, il faudrait non pas une sensibilisation, mais une réelle formation de l'encadrement.



Pour SUD, tant que la productivité, et le retour à un équilibre financier imposé par le gouvernement seront les maîtres mots à l'hôpital public, il n'y aura pas de réelles avancées dans une politique d'emploi, ou de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Tout en reconnaissant que le dossier traduit des intentions louables, SUD exprime des inquiétudes par rapport à cette démarche compte tenu de la période de restrictions et d'intensification du travail dans tous les secteurs de l'établissement. SUD fait observer que les personnes en situation de handicap sont plus vulnérables et susceptibles de ne pas pouvoir tenir le rythme de production imposé par les directions. SUD insiste sur la nécessité de former les tuteurs qui vont accompagner ces agents.

SUD évoque par ailleurs un point de difficulté par rapport aux handicaps liés aux conséquences d'une maladie. SUD souligne qu'une longue période s'écoule entre le début de l'arrêt maladie et le constat du handicap, or plus la situation d'arrêt maladie se prolonge, plus le handicap s'accroît et les agents se retrouvent avec d'importantes difficultés à la reprise du travail.

Malgré les réticences exprimées, SUD, ainsi que l'ensemble des organisations présentes vote **POUR** ce projet de convention, car il est absolument nécessaire d'inclure et de maintenir toutes les personnes en situation de handicap dans le monde du travail.



Pour nous contacter :

SUD HEH : 04.72.11.06.95 / 31.06.95 / heh.syndicat-sud-sante@chu-lyon.fr

SUD GHE : 04.72.35.70.39 / 35.70.39 / ghe.syndicat-sud-sante@chu-lyon.fr

SUD CHLS : 04.78.86.57.78 / 36.57.78 / ghs.syndicat-sud-sante@chu-lyon.fr

SUD Pierre Garraud : 04.78.86.81.88 / 36.81.88 / armelle.baillaud@chu-lyon.fr

SUD Croix-Rousse : 04.72.07.15.66 / 37.15.66 / hcr-syndicat-sud-sante@chu-lyon.fr

SUD Central: 04.78.30.49.54 / 04.78.39.57.33 / 30.70.15 / sud.crc.rhone@wanadoo.fr

SUD Informatique : philippe.turpin@chu-lyon.fr



Site : <http://sud.hcl.free.fr/>



Suivez-nous aussi sur facebook : SUD / Hospices Civils de Lyon



l'appétit d'happytal

**Les services privés payants forcés
profitent de la vulnérabilité des malades
et de la dégradation du service public.**

DEHORS !

