



# La face cachée de nos réunions dont celle d'Août 2020 (1/2)



## **Pourquoi un compte rendu de vos représentants de proximité ?**

La Direction refuse de communiquer des informations et minimise les problèmes! Elle refuse de publier un compte-rendu qui reflète la réalité des échanges que nous avons avec elle.

## **Des tensions minimisées par la direction**

Nous avons informé la Direction que le pôle Perfusion/Paramédical a été particulièrement sollicité pendant la crise sanitaire et même après. A cela s'ajoute le manque de personnel, les nombreux départs et arrêts maladies sans compter les réorganisations successives de ce pôle et la surcharge de travail. Cela amène des salariés à gérer le service à 1 ou 2 personnes ce qui conduit à créer des situations compliquées sur le plan psychologique.

La Direction indique que cela ne peut pas justifier un ETP supplémentaire et que cela n'a pas de « lien » avec les conditions de travail.

[Devons-nous comprendre que la Direction considère que le manque d'effectif récurrent d'un pôle et les changements d'organisation successifs ne peuvent pas affecter les conditions de travail et/ou l'état psychologique d'un salarié ? Pour la Direction, les nombreux départs infirmier\(e\)s n'ont pas été un signe de la situation compliquée dans ce pôle?](#)

## **Le calcul de charge du CERC : Circulez! Cela ne vous concerne pas!**

Le calcul de charge du CERC est un des éléments clés pour décider du recrutement de personne, évaluer le manque d'effectif ou accorder des temps partiels. La Direction n'a pas désiré nous communiquer les chiffres au motif que cela n'est pas de notre ressort. Cependant, ce calcul de charge est à la base de leur décision pour les temps partiels...

[Comment peuvent-ils refuser des demandes de temps partiels sans justifier la hausse de charge par des prévisions/chiffres ?](#)

## **Les temps partiels sont supprimés au CERC (à l'exception de ceux prévus par la Loi): Le changement, mais sans explication concrète.**

Nous avons reçus de nombreuses explications de la Direction pour cette nouvelle règle:

- 1- Que la politique de l'entreprise n'était pas de refuser systématiquement, mais que chaque demande serait étudiée en fonction du bon fonctionnement du service et au cas par cas,
- 2- Que toutes les demandes de temps partiels non réglementaires seraient refusées au CERC créant une règle plus stricte que celle appliquée sur les autres sites de l'entreprise, ce qui altère de facto l'égalité entre les salariés du groupe,
- 3- Qu'un an serait laissé aux salariés pour se retourner soit initialement juin 2021,
- 4- Pour finalement, laisser moins d'un an aux salariés pour s'organiser.

[Chaque jour, une nouvelle version... Peut-être avoir une seule version et honorer les engagements donnés aux salariés?](#)

En réalité, nous avons compris que la Direction a simplement décidé de ne plus accorder les temps partiels au CERC puisqu'ils ne savent pas comment répartir les salariés. Il est plus simple de le refuser à chaque salariés afin d'avoir un traitement qu'elle estime juste, égalitaire et équitable. Dommage que ce principe ne soit pas systématiquement appliqué pour les salaires, les congés et les horaires.



# La face cachée de nos réunions dont celle d'Août 2020 (2/2)



**Une direction incapable de définir si l'habilitation du poste de THD est une obligation légale ou pas.**

Lors de notre échange avec la Directrice des Ressources Humaines, celle-ci nous indique que toutes les habilitations sont obligatoires. De plus, elle nous a certifié que l'habilitation était à jour pour la THD du CERC. Finalement, les habilitations sont devenues nécessaires et plus obligatoires. Apparemment, les 8 jours entre le moment où les questions sont envoyées à la DRH et notre réunion ne lui permettent pas d'avoir une véritable réponse.

Après investigation, le mystère s'épaissit. Il n'y aurait pas de cadre légal pour l'habilitation d'un THD. Pour le poste de THD du CERC, il n'y aurait pas d'habilitation requise contrairement aux THD du groupe. Pour conclure, on parlerait maintenant plus de « formation ». A savoir qu'une formation n'équivaut pas à une habilitation!

## **Samedi Matin**

Puisque le CERC a tant besoin de personnel étant donné la suppression des 80%, nous avons suggéré de laisser Contactel gérer les appels le samedi matin. En effet, les personnes gérant le samedi jouent majoritairement un rôle de « secrétaire » en mettant en relation avec la RAN qui prend en charge le dépannage. La Direction n'a pas l'air au courant que nous sommes un service de « garde » le samedi matin puisqu'elle considère que les appels du samedi ne concernent pas en majorité les RAN, que cela permet d'apporter une réponse plus experte que Contactel et permet aux « actifs » de nous contacter le samedi matin.

Outre le fait que les appels non urgents, dont les « actifs », sont invités à nous appeler le lundi, où est l'expertise quand des salariés doivent comprendre et gérer des demandes urgentes d'autres pôles 3 à 4 fois par an (soit d'autres pathologies) pour lesquels il ne se sentent absolument pas à l'aise ?

**Nous demandons des comptes-rendus fidèles aux échanges avec la Direction et des réponses complètes. Les salariés ont bien compris que sur certains sujets la Direction est vague afin de dissimuler la réalité.**

**Nous continuerons à publier des comptes rendus tant que la direction se refusera de fournir des réponses claires et des comptes-rendus fidèles à nos échanges!**

## **A quoi sert un représentant de proximité?**

Les RP sont les relais du CSE au niveau local.

Les RP d'après l'accord CSE s'occupent « notamment », mais pas **exclusivement** des missions suivantes : écoute des salariés / Médiation interne / Assistance lors des entretiens disciplinaires / Echanger avec la RRH ou DRH sur les sujets relatifs aux ressources humaines / PCA / Conditions de travail / QVT / Réclamation individuelles et collectives / Résultats par zone / Processus opérationnels et accompagnement des projets.

**Vos RP pour le CERC et le Siège – N'hésitez pas à nous contacter!**

Séverine Meullemeestre  
Morgan Beauchet