

<http://ugtg.org/spip.php?article2766>



LETTRE OUVERTE CHUG

- Expressions - Lettre ouverte -



Date de mise en ligne vendredi 27 juin 2025

Copyright © UGTG.org - Tous droits réservés

Pointe-à-Pitre, le 23 Juin 2025

LETTRE OUVERTE

À :

Monsieur Éric GUYADER Directeur Général Centre Hospitalier Universitaire de Guadeloupe Route de Chauvel
97139 ABYMES

Objet : Procédure et calendrier de transfert et d'activation du CHUG de PERRIN

« Monsieur le Directeur Général,

Dabo pou yon.... Le 16 août 2024, vous avez conclu avec notre organisation UTS-UGTG, un accord de méthode relatif à la Négociation du Projet Social du CHUG.

Dans son article 1, nous avons retenu que cet accord vise à : « Déterminer les méthodes, le calendrier et les modalités de négociation les plus appropriés pour parvenir, à la conclusion d'accords susceptibles de promouvoir des schémas d'organisation prévus par la législation et la réglementation nationales et de fonctionnement général pertinents, des organisations permettant de meilleures conditions de travail tout en préservant la qualité de prise en charge du patient et de s'inscrire résolument dans la perspective du CHU de Guadeloupe. Organiser des négociations sur les adaptations nécessaires aux nouveaux environnements issus des projets de réorganisation en cours notamment par La négociation d'accords spécifiques pour améliorer les conditions d'emploi et de travail des personnels quel que soit leur statut tout en favorisant la mise en place de processus de formation et d'aide à la mobilité géographique et professionnelle La négociation des moyens dont disposeront les signataires du présent accord ; Le respect des procédures d'information et de consultation préalables. »

Dans son article 2 : Les accords spécifiques à négocier dans le cadre de la mise en oeuvre du projet de réorganisation du CHU de Guadeloupe, nous avons convenu : « Afin de favoriser la qualité d'un dialogue social à l'activation optimale du déménagement et simultanément, des projets de réorganisation du CHU de Guadeloupe, les parties actent de la nécessité de conclure plusieurs accords locaux, abordant de manière transversale à tous les services, sur les thèmes suivants selon un rythme, un calendrier et un ordre de priorité convenu entre les parties signataires du présent accord 1. La gestion prévisionnelle des emplois et compétences et de la validation des acquis
Page 3 sur 6

professionnels, le déroulement des carrières et la promotion professionnelle, la formation professionnelle continue ; 2. La qualité de vie au travail et l'amélioration des conditions de travail ; 3. L'accompagnement psycho-social de la réorganisation des services ; 4. La gestion et l'organisation du temps de travail, le recours au télétravail ; 5. La dé-précarisation et la gestion de l'emploi précaire ; 6. La bientraitance du patient, la déontologie du soignant et l'éthique du soin ; 7. La lutte contre l'absentéisme ; 8. L'action sociale, la protection sociale ; 9. L'organisation de la prévention et des risques professionnels ; Chacune des parties désigne un référent par thématique. »

8 mois plus tard, cette démarche, ce rendez-vous, cette obligation règlementaire et contractuelle n'est toujours pas engagée. Seules ont été constituées les « commissions de négociations » prévues par l'article 3.

Et pour cause, aucun des documents essentiels à la tenue des négociations ne nous sont pas communiqués, malgré notre insistance par courrier en date du 18 décembre 2024, où nous vous réclamions notamment : - le Projet d'Etablissement, - le Projet médical, - le Projet Médico-Soignant, - la Base de Données Sociales, - le Rapport Unique. Autant d'outils et documents sensés établir un état des lieux exhaustif des organisations actuelles du CHUG, et donc essentiel à la conclusion d'un Projet Social réellement opportun et opérationnel pour le CHU de Perrin.

Et pour cause, vous avez à l'évidence décidé de faire fi de vos engagements, de passer en force et de nous imposer

LETTRE OUVERTE CHUG

de nouvelles organisations de travail, de nouvelles configurations des services, aidé en cela par l'activation d'une CLASMO (Cellule Locale d'Accompagnement Social à la Modernisation hOspitalière) qui semble avoir pour seuls impératifs, la réduction du nombre d'agent suite à des entretiens - triage.

Ainsi, nous, représentants du personnel, nous organisation syndicale, et pire nous communauté hospitalière du CHU de Guadeloupe, ne disposons à ce jour d'aucune visibilité sur le nouveau CHU de Perrin au-delà des nouveaux murs et nouveaux équipements High-Tech.

En conséquence, par la présente Lettre Ouverte, nous vous communiquons notre cahier de revendications et vous exhortons au respect de vos obligations, de l'impératif du respect des droits des agents, et à l'urgence de la mobilisation de tous, compte tenu de la portée politique, stratégique, et sanitaire de ce nouvel outil de Perrin. Wi Nou Ka Monté Perrin, Wi Nou Kay Travay Perrin, Sèlman Nou Pa Bamou !!!!

Recevez, Monsieur le Directeur Général, nos salutations distinguées.

La Secrétaire de Section B. AMACIN

PJ/ Cahier de dénonciations et de revendications
Page 4 sur 6

CAHIER DE DÉNONCIATIONS ET DE REVENDICATIONS

Nos revendications sont les suivantes :

I . Direction Générale, Projets et Documents Stratégiques :

Ü Clarification sur l'organigramme de la Direction Générale (fonctions et missions exercées par chaque Directeur au CHUG) ; Ü Clarification de la situation budgétaire et financière notamment par la production et la communication d'un EPRD exhaustif et sincère ; Ü Bilan du projet médical et du projet de soins 2021-2025 ; Ü Communication des projets d'Établissement, projet médical, projet social, projet de soin, document unique, plan pluriannuel d'investissement, contrats et organigramme des pôles, conçus pour le déménagement de Perrin ; Ü Communication des procédures et du calendrier de déménagement vers Perrin ; Ü Clarification sur l'activation du GHT ; Ü Clarification sur le déploiement du système d'information vers Perrin ; Ü Communication des marchés et cahiers des charges des AMO missionnées au CHUG depuis 2022 ; Ü Communication des conclusions de l'AMO RH sur les 2 volets de la prestation (Conception RH de l'organisation cible du CHU et déclinaison de sa mise en oeuvre avec impact par filière et Étude prospective sur l'évolution des organisations et métiers au CHU post-ouverture) ; Ü CPOM CHUG ;

II. Direction des Ressources Humaines :

Ü Respect des droits des agents en CLM, en CLD et en CGM, régularité dans la tenue du Conseil Médical, non-respect des préconisations de la Médecine Préventive, passage en demi traitement des agents en maladie, Composition du Conseil Médical, non-respect du délai de convocation du Conseil Médical ; Ü Condition de recrutement, fiches de postes obligatoires à l'embauche, livret d'accueil, fiche des risques liés au poste de travail, mise en place d'une commission de recrutement (pour vérification des conditions de recrutement, des CV, des affectations...) ; Ü Entretien professionnel obligatoire, régulier, planifié (au moins une fois par an, titulaire et contractuels CDI, et avant la fin du contrat pour les CDD avec possibilité d'accompagnement syndical...) ; Ü Gestion

LETTRE OUVERTE CHUG

des paiements de sujétion, heures supplémentaires, primes, mise en place d'une commission paie, une fiche de paie plus claire, l'explication sur le calcul du montant de la prime de service, calendrier des versements réguliers des sujétions ; Ü Prolongation de service pour carrière incomplète conformément à l'article L556-2 à L556-6 du code de la Fonction Publique, et session de formation sur le départ à la retraite ; Ü Clarification et respect des procédures de mutation en priorisant les Guadeloupéens (dans les mêmes conditions d'attribution des congés bonifiés <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45468>) ; Ü Respect de l'accord du 05 juillet 2002 relatif à « la réduction, l'organisation du temps de travail, et l'amélioration des conditions de travail » ; Ü Production et communication du Tableau des Effectifs par pôle, par service et par grade conformément aux dispositifs réglementaires (code général de la fonction publique, loi transformation 2019) ; Ü Titularisation des contractuels et respect des conditions de recrutement, de rémunération et des droits sociaux conformément aux différents accords signés depuis 2024, et à la note de service sur la politique de fidélisation au CHUG du 22 avril 2024, relative à la politique de fidélisation des personnels paramédicaux ; Ü Gestion des carrières, droit à l'évolution régulière de sa carrière (formation, promotion professionnelle, avancement de grade, mobilité interne et externe, activation de la commission de formation du CSE, accès à la VAE, gestion RH de la formation des agents...)

Page 5 sur 6

Ü Respect des critères d'éligibilité pour l'accès et la prise en charge de la formation professionnelle pour les AS, conformément au décret 2008-824 du 21/08/2008 ; Ü Clarification des missions et fonctionnement de l'IFC ; Ü Application de l'Accord du 19 Août 2015 relatif à l'évolution et au repyramidage des postes et des emplois de la filière Administrative ; Ü Indemnisation des agents suspendus sauvagement, abusivement, et au mépris des dispositions réglementaires, et arrêt des poursuites pour trop perçu ; Ü Arrêt de toutes les pressions, intimidation, harcèlement, corruption, prévarication et concussion ; Ü Conclusion d'accords sur les ARM, USINV, REA AD, RNN, Rééducateurs ; Ü Activation d'un réel service de médecine préventive, reprise des conclusions du rapport INDIGO de mai 2018 (Étude sur la prévalence des cancers chez les Personnels et singulièrement ceux qui travaillent la nuit) ; Ü Droits sociaux, information, accès et généralisation aux droits sociaux : Crèche, self, boutique, activités sociales, culturelles et sportives, prestations CGOSH (loi du 06/08/2019) (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, circulaire DGOS/RH4/2012/203 du 18/05/2012, art R6147-36 du code de la santé publique) ; Ü Régularisation du fonctionnement des instances (CSE, F3SCT, CS, CSIRMT), et engagement de la procédure d'expertise réclamée par le CSE pour projet majeur ; Ü Communication du Plan de réorganisation de l'IFSI et information sur son devenir après déménagement vers PERRIN / état du dossier d'universitarisation de la formation d'IDE et du dossier campus santé.

III. Sécurité des installations, équipements et structure du CHUG de Chauvel et de Perrin :

Ü

Clarification des conditions de maintenance de la structure et des équipements sur les 2 sites ; Ü Sécurité et devenir des bâtiments de Chauvel après le déménagement ; Ü Marche à blanc de Perrin ; Ü Convention des contrats de maintenance des différents prestataires ; Ü Plan de restructuration et de modernisation du pôle logistique (travaux, équipements, organisation et fonctionnement) ;

La Secrétaire de Section Brigitte AMACIN