

<http://ugtg.org/spip.php?article610>



UTS - UGTG : "Bay la vwa" spécial pôle logistique

- Actualité -



Date de mise en ligne jeudi 3 juillet 2008

Copyright © UGTG.org - Tous droits réservés



BAY LA VWA

JOURNAL D'INFORMATION DU CHU
SPECIAL PÔLE LOGISTIQUE
JUILLET 2008



KI TAN YO KAY AN POL LA ?

Les questions fusent dans tous les services du CHU depuis quelques temps. Pourquoi le pôle logistique ne fonctionne pas ? Ne devait-il pas être mis en fonction depuis novembre 2006 ? Que se passe t il donc ? Ne sommes nous pas en déjà en juillet 2008 ? Ils négocient depuis des mois pourtant !

Il paraît que les agents de la cuisine, de la buanderie et du magasin général ne veulent pas y aller. **YO TOUT VLÉ VINN CHEF ? YO KA GOUMÉ POU GRAD, YO KA FÈ CHANTAJ.** C'est comme l'armée mexicaine, que des généraux, pas de troupes...**é blabla, é patati, é patata, KA KI RIVÉ L'ITS ? Tèt a yo foukan ? Sa légal ?**

Voilà les cancons du moment, la désinformation véhiculée par certains cadres, certains médecins, certains syndicats et surtout la direction qui est dépassée par l'ampleur d'une succession de dysfonctionnements, de catastrophes qui plombent la réputation de notre hôpital :

- ▶ black out
- ▶ défenestration de malades
- ▶ défaillance de l'autocom
- ▶ problème d'amiante
- ▶ problème de chaudière (encore)
- ▶ mauvaise gestion de la maintenance biomédicale
- ▶ problème d'ascenseurs
- ▶ problème de sécurité incendie, de sécurité tout cours
- ▶ problème du bloc opératoire
- ▶ les retombées fâcheuses des 100% de la TAA, de la concurrence active des cliniques privées, de la fuite des médecins, le déficit récurrent, les avatars de l'achat du terrain pour la construction du nouvel hôpital et enfin le courrier de l'ARH qui s'émeut du passage de 16 millions d'euros de déficit à 24 millions d'euros en 2008 et les conséquences induites (risque de cessation de paiement, etc, etc).

Alors bien sur c'est la faute à pas de chance, aux errances des prédécesseurs, du syndicat trop revendicatif, é dot bitin anko....

Sa two fasil !

Alors, pourquoi s'être battu pour venir ici ? Bien sur, rhum, soleil, voiture, piscine, salaire, chien, de fonction avec en prime 40% d'augmentation du salaire et la bénédiction du ministère pour avoir « oser » remplacer un directeur fou

dans un hôpital des tropiques « ayant au moins 15 ans de retard », « je n'ai pas mesuré l'ampleur de la tâche, j'ai néanmoins négocié mon contrat ».

Travayè la biandri, magazen é kwizin pa ni brak ni kont pol la.

L'opportunité et le droit sont en leur faveur, la mauvaise gestion de ce dossier par les directions successives donne raison au personnel. En effet, le législateur, reconnaissant que les agents de catégorie C des fonctions publiques, hospitalières, territoriales et d'état décide réparation et décrète des dispositifs particuliers :

- ▶ restructuration et amélioration des carrières de la catégorie C

- ▶ Architecture simplifiée de corps dans les filières suivantes :
 - - a) **soignantes** : regroupement des Aides Soignants et des ASHQ
 - b) **administratives** : création d'un nouveau corps des adjoints administratifs hospitaliers intégrant et reclassant les adjoints administratifs, les agents administratifs et les standardistes
 - c) **ouvrières et techniques** : création d'un corps de la maîtrise ouvrière intégrant le corps des contremaîtres, des chefs de garage et des agents techniques d'entretien. Création d'un corps des personnels ouvriers intégrant et reclassant les OP, les maîtres ouvriers, les conducteurs d'automobile et les AEQ.

- ▶ Création d'un nouvel échelon sur la grille de rémunération des moniteurs d'ateliers (corps en voie d'extinction).

- ▶ Amélioration des ratios de promotion du corps des AS pour le passage en classe supérieure, exceptionnelle et majorée.

- ▶ Harmonisation des régimes indemnitaires de la maîtrise ouvrière.

- ▶ Les agents de la catégorie A et B, tout grade confondu, bénéficient eux aussi de dispositifs particuliers.

Il s'agit de modifications statutaires issues du protocole du 25 janvier 2006 sur l'amélioration des carrières dans la fonction publique en 2006-2008 (protocole Jacob) transposées à la fonction publique hospitalière et du protocole du 15 octobre 2006 sur les statuts des personnels de la fonction publique hospitalière en 2006-2009 (protocole Bertrand).

Donc le personnel ne réclame que le droit par l'application des décrets :

- n° 2007-1185 du 3 août 2007
- n° 2006-228 du 24 février 2006
- n° 2006-227 du 24 février 2006
- et enfin l'arrêté du 11 mai 2007 et l'activation des dispositions transitoires :

Exemple : pendant une durée de trois ans calculée à compter du 8 août 2007, peuvent être promus dans le corps de la maîtrise ouvrière, au grade d'agent de maîtrise par inscription sur une liste d'aptitude établie au choix, après avis de la Cap compétente, les OPQ, les conducteurs ambulanciers de 2ème catégorie et les agents de service mortuaire et de désinfection de leur catégorie ayant atteint au moins le 4ème échelon de leur grade.

Décret

- n° 2007-1184 du 3 août 2007
- n° 90-840 du 21 septembre 1990
- n° 206-227 du 27 février 2006

Disposition transitoire : Pendant une durée de trois ans calculée à compter du 08 août 2007, peuvent être promu au grade d'adjoint administratif 1ère classe :

- ▶ par voie d'un examen professionnel les adjoints administratifs de 2ème classe ayant atteint le 3ème échelon et comptant deux ans de service effectif dans leur grade.
- ▶ par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi dans chaque établissement, au choix, après avis de la CAP compétente, les adjoints administratifs de 2ème classe ayant atteint au moins le 4ème échelon et comptant au minimum trois ans de service effectif dans ce grade.

Ou encore :

- ▶ **Les ouvriers professionnels spécialisés et les fonctionnaires détachés dans ce grade** relevant de l'échelle 3 de rémunération sont reclassés dans le grade d'OPQ relevant de l'échelle 4 à identité d'échelon et d'ancienneté.
- ▶ **Les conducteurs d'automobile de 1ère catégorie** relevant de l'échelle 3 et les fonctionnaires détachés dans ce grade sont reclassés dans le grade des conducteurs d'automobile hors catégorie relevant de l'échelle 4 à identité d'échelon et d'ancienneté.

Ces reclassements sont opérés en deux tranches annuelles après avis de la CAP compétente.

La 1ère tranche interviendra à compter du 25 juin 2007, la seconde tranche à compter du 1er janvier 2008.

Pendant une durée d'un an calculée à compter du 08 août 2007 peuvent être promus dans le corps des personnels ouvriers au grade d'OPQ, par inscription sur une liste d'aptitude établie au choix, après avis de la CAP, les agents de services mortuaires et de désinfection de 2ème catégorie ayant au moins atteint le 4ème échelon et comptant au minimum trois ans de services effectifs dans ce grade .

Pendant une durée de trois ans calculée à compter du 08 août 2007, peuvent être promus au grade d'OPQ :

- ▶ après une sélection par la voie d'un examen professionnel, les AEQ ayant atteints au moins le 3ème échelon et comptant deux ans de services effectifs dans leur grade.
- ▶ les AEQ ayant atteints au moins le 4ème échelon et comptant au minimum trois ans de services effectifs dans ce grade.

L'avancement de grade s'effectue dans chacune des deux voies indiquées ci-dessus dans une proportion variant d'un tiers à deux tiers.

Pendant une durée de trois ans calculée à compter du 08 août 2007, peuvent être promus au grade de maître ouvrier, par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi au choix, après avis de la CAP compétente, les agents titulaires du grade d'OPQ ayant atteint au moins le 4ème échelon de leur grade.

Ces dispositions transitoires ne vont durer que trois ans et ne sont pas inventées par l'UTS/UGTG, elles sont à activer pour les agents allant au pôle logistique mais aussi pour tous les agents de catégorie A, B et C.

C'est un véritable scandale que de constater que des « apprentis directeurs » déguisés en cadres ou syndicalistes soient indifférents ou contre l'utilisation d'un droit. Pour ne pas rentrer à l'hôpital, mouton rété 30 ans boukèt ou assister passif quand des agents possédant un bac professionnel, végètent dans le grade d'OPQ.

On a même entendu un zozyo soit disant syndicaliste s'exclamer : si yo ba yo sa, fé yo nomé mwen adjoint administratif !! Sé menn lwa la ki ka di tout ajan administratif ké vinn adjoint administratif é y pa sav sa !!!!

Domage, le ridicule ne tue pas.....

Il y a plus de 10 ans, sous l'ère Marie Rose, le dossier pôle logistique prend forme. **Ce dossier a usé 6 directeurs du service économique (Gatoux, Bulot, Thomas, Janvier, Navy, Selbonne)**. Pierre Lamalle hérite du cadeau. Jusqu'à aujourd'hui personne n'est opposée à l'ouverture du pôle logistique. Ce projet peut être vecteur de développement à la fois pour l'hôpital, le pays, les agents tout corps et grade confondus et permettre la mise en place d'un nouveau concept enrichissant à plus d'un titre.

Mais, peut-on passer d'un système à un autre kon plonjè... ?

Le 22 octobre 1977, Mr Broussillon, Directeur de la formation continue répondait à un courrier de demande de formation « Maitrise des risques en restauration collective : la méthode HACCP » ne pas pouvoir répondre à une action non opportune.

Tous les ans de façon systématique étaient réclamés les mêmes projets de formation : la réglementation, la formation professionnelle, la culture professionnelle, les nouvelles technologies, les moyens de communication.

C'est le 29 mars 2006 qu'enfin Mme Navy, en réponse à un courrier du 10 mars 2006 du Secrétaire Général de l'UTS/UGTG accompagné d'une motion signée par 80% des agents de la cuisine, informe qu'une mission a été confiée au Centre National d'Expertise Hospitalière (CNEH) pour l'accompagnement d'ouverture du pôle logistique, sur le plan de la formation et de l'organisation ainsi que l'arrivée d'un ingénieur en blanchisserie, d'un consultant en logistique et d'un expert en restauration.

Les membres du CNEH auront à répondre à un certain nombre d'interrogations qui sont en fait les exigences posées dans la motion, à savoir :

- ▶ La mise à disposition de l'ensemble des plans définitifs des locaux et de leur agencement.
- ▶ La communication des processus envisagés pour la fabrication et la distribution des repas dans les services.
- ▶ La définition des modalités d'affectation et de promotion du personnel.
- ▶ Le plan de formation qui en découle.
- ▶ L'organigramme de l'unité.
- ▶ La modalité des plans de transfert et son accompagnement.
- ▶ Une rencontre dans les plus brefs délais avec la direction pour une mise à plat de tous ces problèmes.

Donc un protocole de transfert.

Jik jodi yo ka fè lantou a kaz et le contrat passé avec le CNEH est maintenant caduque.

Rappelons que la buanderie, le magasin général et la cuisine subissent depuis tantôt les mêmes problèmes et sont « condamnés » à des performances différentes de celles qu'ils produisent actuellement.

La buanderie passera à une production de 7,5 t /jour de linge (3,5 tonnes à ce jour), la cuisine du pôle est formatée pour 10.000 repas/jour en liaison froide contre plus ou moins 1200 en liaison chaude actuellement, le magasin général aura à fournir l'hôpital pour ses besoins en petit matériel et autre avec un fonctionnement différents mais avec aussi des surfaces de stockages plus conséquentes.

Plutôt que de réparer, palier aux errements des directions précédentes, cette direction refuse de mettre en application les décrets et veut gérer les agents comme du bétail taillable et corvéable à souhait (**kon bèf ka bokanté savann**). C'est pourquoi le personnel a toujours réclamé une cellule sociale, de la reconnaissance, la prise en compte sociale, de **nonm la, yo pa ka konprann**.

**Il y a un pôle logistique à rentabiliser. C'est le seul souci de la direction.
Comment va-t-il fonctionner et avec qui ?**

A Basse-Terre, une unité de production culinaire (UPC) a été mise en place, ainsi qu'une blanchisserie centrale pour le CHBT et le CHM, cela a été préparé entre autre par des formations en amont pour les agents de cuisine et de blanchisserie. Toutes les actions ont été consignées dans un protocole de transfert et accompagnées par une cellule psychosociale. Basse-Terre n'est pourtant qu'à 70 kilomètres de Pointe-à-Pitre et la production des 2 pôles précités sont en-deçà de ce qui doit être produit au pôle du CHU.

Les personnels de la buanderie, du magasin général et de la cuisine sont solidaires entre eux, malgré toutes les tentatives de division fomentées. Ils sont conscients de l'importance du pôle pour le CHU, des évolutions technologiques mais aussi de leurs valeurs d'hommes et de leur droit.

**Camarades, Collègues, jusqu'à aujourd'hui les affectations, les formations, les avancées sociales ne sont pas connues. Il n'y a pas d'avancées sociales puisque la direction ne répond à nos attentes que par la désinformation, les accusations, un silence méprisant. Nous réclamons nos droits, des formations pour mieux appréhender notre avenir professionnel, pour que la qualité de nos prestations soit d'un niveau universitaire au moment où l'on parle de certification (V2).
Nous refusons de continuer à être des moutons.**

Les agents de la cuisine, la buanderie et le magasin général ont mis les pieds dans le plat, mais tout comme eux les agents d'entretien, les conducteurs automobiles, les ouvriers des ateliers (électricité, plomberie, menuiserie, peinture, serrurerie), la morgue, les dessinateurs, AS, ASHQ, les ouvriers de la stérilisation, du vagemestre, de la reprographie, les administratifs et les agents de la catégorie A et B auront eux aussi à faire valoir leur droit.

Tous les moyens doivent être mobilisés pour ce faire :

- ▶ **CAPL**
- ▶ **concours sur titres ou sur épreuves**
- ▶ **détachement pour formations professionnelles, promotionnelles prévues dans le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007.**

ANSANM NOU KA LITÉ ... ANSANM NOU KÉ GANNYÉ

UTS-UGTG

Juillet 2008