

SUD

L'ÉCHO DES CACTUS

L'information syndicale qui ne manque pas de piquant

ÉDITO

Le syndicat SUD a obtenu la reconnaissance de la prime de risques pour les agents en radiologie urgences. Une victoire concrète qui montre que collectivement nous pouvons obtenir des avancées.

Nous le savons, il ne s'agit que d'une étape. Si nous avons gagné cette bataille, il en reste de nombreuses autres. Des services restent en souffrance face aux sous-effectifs, des pratiques managériales hors cadre légal persistent, et trop de décisions unilatérales continuent d'être prises au détriment des agents.

Face à des directions qui minimisent les alertes, il faut opposer la force du collectif. N'hésitez pas à venir nous voir, nous prévenir et nous rejoindre.

☎ 02.32.88.87.63

✉ syndicat.sud@chu-rouen.fr

f @sudchurouen

🌐 www.sud-chu-rouen.com

Connaissez-vous ce droit statutaire des fonctionnaires hospitaliers ?

Article 722-1 - Code Général de la Fonction Publique

Le fonctionnaire hospitalier bénéficie, dans l'établissement où il est en activité, de la gratuité :

Des soins médicaux qui lui sont dispensés ;
Des produits pharmaceutiques que lui délivre pour son usage personnel la pharmacie de l'établissement, sur prescription d'un médecin de ce dernier.

Article 722-2 - Code Général de la Fonction Publique

Le montant des frais d'hospitalisation non remboursés par les organismes de sécurité sociale au fonctionnaire hospitalier hospitalisé est pris en charge pendant une durée maximale de six mois par l'établissement où l'intéressé est en activité,

Sous réserve que l'hospitalisation ait lieu :

Soit dans cet établissement ;
Soit dans un autre établissement,

sous réserve, dans ce cas, que la nécessité de l'hospitalisation ait été reconnue par un médecin désigné par l'établissement employeur ou soit justifiée par l'urgence, attestée par un certificat délivré par l'administration de l'établissement où l'intéressé a été hospitalisé.

Pour autant à compter du 1er janvier 2026, les employeurs hospitaliers devaient participer au financement de garanties complémentaires « frais de santé » au bénéfice des agents qu'ils emploient.

Le syndicat SUD entend bien obtenir une actualisation et le développement du droit statutaire appelé « soins gratuits » souvent méconnu des agents, avant de faire la part belle aux assurances et mutuelles complémentaires de santé.

Urgences

Suite à un manque de personnel aux Urgences et à un changement de pôle (désormais ASUR), des décisions ont été prises par l'encadrement et la direction des soins. Il a ainsi été convenu que les collègues qui viendront faire des remplacements, seront positionnés uniquement sur le secteur rouge c'est à dire le secteur des patients les plus à risque. De plus, venant de secteur en 12h, leur amplitude horaire restera en 12h, de 7h15 à 19h15.

Si nous comprenons la raison pour les agents qui dépannent, ces décisions prises unilatéralement par l'encadrement et la direction ne sont pas sans conséquences. Puis pendant plus de 2h30 par jour, le secteur rouge est en sous-effectif. Ce que la direction qualifie de «petit décalage» n'est ni plus ni moins qu'une heure le matin et d'une heure quarante-cinq le soir. Durant ces périodes c'est un des deux agents de l'accueil qui doit quitter son poste. Le problème est que souvent il n'y a qu'une personne à l'accueil, donc le secteur se retrouve en sous-effectif durant ces heures.

Les agents des Urgences, qui eux sont sur le terrain au quotidien clament que cette nouvelle organisation, provoque une mise en danger pour les patients et les agents.

Mutualisation de l'Accueil Urgences

Lors du CSE du 30 avril, les représentants du personnel ont dû se prononcer sur une nouvelle

L'info qui pique

Les 12h bouche-trous

Face au manque important de personnels dans les services (postes vacants, non remplacements ou remplacements insuffisants des congés maternité et arrêts de travail longue durée), les encadrements utilisent de plus en plus les 12h pour « boucher les trous » sauf que l'amplitude horaire des quarts de travail : 6h15 – 20h45 est bien supérieure aux 12h remplacées. Les services se retrouvent en manque d'effectif pendant 2h30 puisque l'amplitude horaire est de 14h30 !

De plus les agents reviennent sur leur repos plus que mérités en les payant en heures supplémentaires qui ne comptent même pas dans l'OAT !

En incluant ces journées de 12h sur des plannings déjà bien chargés, on épuise encore plus les soignants !

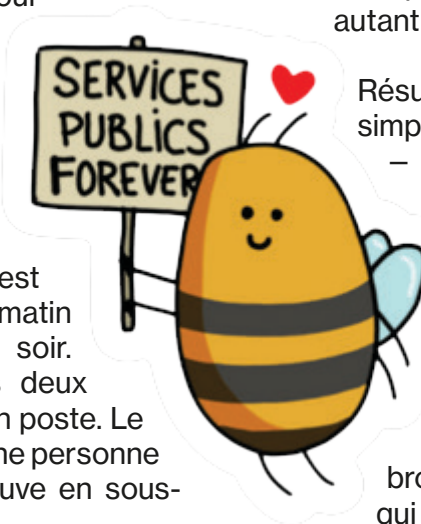
Travailler plus pour gagner plus a de l'avenir au CHU mais au détriment de la qualité des soins...

On retrouve ce fonctionnement dans de plus en plus de services au préjudice des équipes soignantes et surtout des patients !

organisation pour le Service d'Accueil et de Facturation des Urgences.

Le constat de départ est simple : le nombre de passages aux urgences adultes et pédiatriques ne permet pas aux agents d'assurer en plus toutes les facturations. Le SAF des Urgences devait donc régulièrement se faire dépanner par la facturation centrale.

La solution ? Réaffecter 9 ETP des autres secteurs du SAF. Mais la direction ne fait jamais les choses à moitié : puisqu'on retouche l'organisation, autant en profiter pour aller plus loin.



Résultat : ces agents ne seront pas simplement affectés à un poste fixe – ils seront mutualisés. Quelques semaines à l'accueil adulte, puis en pédiatrie, puis en facturation pure... et on recommence.

Que cela entraîne le passage par quart pour tous les agents de l'accueil pédiatrique actuellement en horaire de journée n'est que brouille... Enfin sauf pour les agents qui vont devoir revoir toute leur organisation familiale.

Sans oublier qu'un arrêt sur un des postes entraînera sûrement un beau jeu de la chaise musicale car il faudra bien remplacer le collègue.

Nous pouvons ajouter également que nous avons dû dire que l'accueil pédiatrique n'est pas le même que l'accueil d'adulte. Bah oui, on ne gère pas de la même façon des parents inquiets devant la toux de leur enfant qu'une personne qui vient de faire une chute par exemple. Ainsi certains agents habitués à gérer l'un ou l'autre pourraient se retrouver en

difficulté. Et quand on sait que l'accueil est, bien souvent, le premier contact que l'on a avec l'hôpital il faudrait peut être en prendre soin.

Pour SUD, la réponse est NON. Mais merci à la direction pour ce bel exemple de pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué.

L'IA au CHU: Progrès technique ou casse sociale?

La direction de notre CHU s'enthousiasme régulièrement pour "l'entrée dans l'ère de la modernité".

Régulièrement nous avons ainsi le droit à des images générées par IA (par exemple la dernière brochure sur le lavage de main). Notons que la direction n'est pas la seule à faire cela. Si nombre de personnes vantent l'intelligence artificielle (IA) et de l'optimisation des processus, nous pouvons nous interroger sur la réalité humaine derrière la vitrine technologique.

Pour quelle raison faire appel à une IA pour remplacer un illustrateur ou un graphiste ? Optimisation budgétaire ? Gain de temps ? il y a pourtant des banques d'images facilement paramétrables pour avoir de vrais humains derrière l'écran. Ce qui pose la question : comment faisait-on jusqu'à maintenant ?

Demain à qui le tour?

Les secrétaires médicales ? les informaticiens ? les techniciens de laboratoire ? les administratifs?

Petit à petit, nous appauvrissons l'hôpital public en bradant un savoir-faire précieux.

L'info qui pique

Les directeurs des CHU de France ont été réunis, il y a quelques jours à SantExpo. Lors de ce salon, le programme proposé le sujet «IA souveraine : accélération et démocratisation des nouvelles technologies en santé.». Nous pouvions ainsi voir des présentations telles que :

- CimAi révolutionne le DIM en transformant automatiquement vos dossiers patients en codes CIM-10 hiérarchisés.
- Découvrez comment le moteur de planification automatique de Probayes intégré à Chronos permet de piloter vos équipes.

Le CHU de Rouen communique sur les réseaux sur les différentes tables rondes auxquelles Madame Decoopman a participé. Ainsi, nous apprenions que notre directrice générale est intervenue sur Santé des hospitaliers et attractivité «les actions portées par le CHU de Rouen en matière de prévention, de qualité de vie au travail et d'accompagnement des professionnels de santé, comme leviers d'attractivité et de fidélisation.»¹ De quoi nous interroger lorsque nous recevons de plus en plus de sollicitations pour quitter l'établissement.

L'intelligence artificielle doit être un outil au service des agents et non un remplaçant.

Nous ne sommes pas contre le progrès technique, nous sommes contre la casse sociale déguisée en modernité. Les technologies de l'hôpital doivent servir à mieux soigner et à mieux travailler, et ne pas être une solution de facilité.

Élections professionnelles 2026

Les élections professionnelles auront lieu du 8 au 10 décembre 2026. Vous pourrez élire vos représentants, qui siègeront dans les différentes instances pour vous représenter.

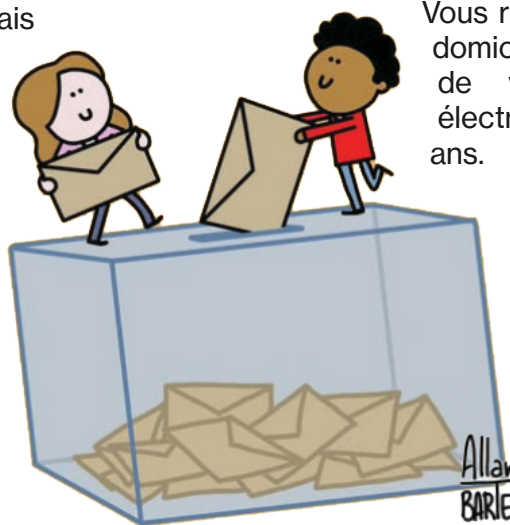
Les élections professionnelles sont un moment crucial pour la défense de vos droits et de vos conditions de travail pour les quatre prochaines années.

Profitez-en : vous avez la chance de pouvoir vous exprimer, ce qui devient rare désormais.

Voter SUD, c'est choisir un syndicat différent, combatif et indépendant, qui ne fait pas de petits arrangements avec la direction.

Vous recevrez un courrier à votre domicile précisant les modalités de vote, car celui-ci sera électronique, comme il y a quatre ans.

Alors, en décembre 2026, agissez : votez SUD !



Un beau discours mais nous attendons les faits

Cette phrase est la première phrase que Guillaume Herlin, notre secrétaire de section, a dit lors de la réunion de présentation de Madame Decoopman (directrice générale du CHU de Rouen) en septembre 2024.

Presque 2 ans plus tard, le CHU de Rouen lance en grande pompe le Projet d'Établissement 2026-2030 au Village by CA Rouen Vallée de Seine. Et encore une fois nous avons envie de dire «un beau discours mais nous attendons les faits».

Et nous notons déjà une première fausse note, pourquoi faire la soirée de lancement dans un lieu décrit sur sa page internet comme «un accélérateur de start-up et facilitateur de business». Un lieu sponsorisé par une banque. Il nous semble que le CHU dispose d'amphi suffisamment grand pour accueillir une telle soirée.

Mais ne faisons pas nos mauvaises langues et regardons les 7 ambitions structurantes du CHU de Rouen pour ce projet d'établissement :

« Pour tous les patients », et nous sommes d'accord car au final tous les agents du CHU de Rouen sont bien là pour eux. Mais, car oui il y a un mais, comment prendre soin d'eux si les effectifs sont toujours au minimum, ou quand des collègues s'épuisent et finissent par partir.

Sans oublier le «pour TOUS les patients» et quand on voit l'état de nos services sociaux et de la PASS nous avons peut être des questions à nous poser.

« Pour tous les soins », encore une fois nous sommes pour... Mais (et oui encore) pour cela il peut être bien d'avoir le temps de se former par exemple. d'avoir le budget pour les meilleurs produits de soins.

« Pour tous les territoires » et « Pour toutes les innovations » nous n'avons pas grand chose à dire, si ce n'est attention à l'effet annonce sans rien derrière.

« Pour toutes les équipes » voici le coeur du sujet. Équilibre vie perso/vie pro, évolution et parcours professionnels... et c'est là que nous attendons du concret. Car comme vous pouvez le voir dans nos articles précédents et notamment celui du SAF, nous n'y sommes pas encore.

« Pour tous les savoirs » nous revenons à la problématique des formations. Il faut que les agents aient le temps et les moyens de se former.

De même, il faut que le temps d'encadrement soit valorisé, car il est impossible de former lorsque l'on court déjà nous même.

« Pour tous les demains », le syndicat SUD espère simplement que demain ne signifiera pas la fin du service public faute de moyens et d'une vraie volonté de le sauver.

En tout cas, en décembre en votant SUD vous serez sûr que nous serons présents pour défendre notre ambition structurante «Pour les patients et les agents : des actes et non des mots»



Tous les 4 ans, la direction et par effet hiérarchique l'encadrement de proximité reviennent en boucle sur LA CERTIFICATION HAS. Même ceux qui écoutent le Stand-up meeting d'une oreille distraite ont forcément entendu parler de cette visite d'expert. Elle a même sa propre page sur l'intranet.

Cette certification 2026 étudiera de nombreux critères dit critères impératifs tels que respect, prescription médicamenteuse, urgences vitales...

Au syndicat SUD, nous avons toujours dénoncé cette mascarade puisque étrangement lors de la visite les services sont bien rangés, des travaux ont été faits en amont...

Alors pour 2026, nous avons décidé de vous proposer nos propres experts qui s'intéresseront eux aussi à des critères impératifs en termes de management et de bienveillance. Affaire à suivre !