

# REUNION PLENIERE ORDINAIRE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE



Le 18 octobre 2022 à 9h30

Au SIST Ouest Normandie à

## Invités :

- M. Didier MORISSET, Président
- M. Pierrick MARTIN, Directeur Général
- Mme Stéphanie RIVET, Directrice du Pôle Médico-Technique et des Ressources Humaines
- Mme Edwige AMIOT, Trésorière
- Mme Véronique BLIN, Secrétaire
- Mme Anne GLENAT, Trésorière adjointe
- Mme Floriane ROUSSEL remplaçante de Mme FOUIN

## ORDRE DU JOUR :

---

### 6. Expressions collectives et individuelles des salariés

a. Comme la prime macron perdure avec un montant revu à la hausse, nous voudrions savoir comment se positionne le SIST OUEST, en effet il y a beaucoup d'activité concernant les visites d'embauche et notamment les CAT A et B (celles qui sont le plus élevées en terme de facturation) donc beaucoup de travail pour les équipes qui fatiguent et pour certains membres des équipes sont démotivés .... (cf les nombreux départs depuis 1 an)

En conclusion : Pourrions nous prétendre à cette prime avant la fin de l'année ou début d'année prochaine pour valoriser notre travail et remotiver les salariés ?

La Direction a informé le CSE en début de réunion, dans la partie information employeur, de son intention de verser une prime de Partage de la Valeur. Une réunion extraordinaire pour une information et consultation de la Décision Unilatérale relative à cette prime sera prévue afin de permettre le versement de la prime sur les bulletins de salaire de novembre 2022.

b. Est-il prévu d'avoir une prime de partage de la valeur (PPV), anciennement appelée *prime Macron* ou *prime de pouvoir d'achat* pour les salariés de SIST Ouest Normandie ?

La réponse a été apportée à la question a.

c. Est-ce que le SIST-Ouest Normandie pourrait s'engager vis-à-vis du don du sang, l'EFS est en pénurie ? Pourrait-on imaginer de libérer les salariés volontaires durant leur temps de travail pour réaliser un don ?

Les salariés peuvent demander à s'absenter si besoin, via une demande d'absence auprès de leur Responsable. Il s'agit bien là de libérer la personne pour lui permettre d'aller faire un don, sur du temps personnel, et non du temps donné par la Direction.

d. Est-il prévu de revoir la grille salariale des IDEST ?

En effet la dernière politique salariale date de 2014 et nos visites étaient nettement moins complexes et diversifiées qu'à nos jours.

Il n'est pas prévu de revoir la politique salariale pour les Infirmières, notamment car cela impliquerait de revoir globalement la politique salariale pour tous les métiers. La Direction suit les revalorisations annuelles de la branche, voir applique davantage, et la politique salariale actuelle représente déjà un coût important.

e. Il serait souhaitable pour le personnel ex-ASTB de pouvoir consulter l'accord signé lors de la fusion-absorption de notre service ASTB avec SISTM, afin qu'il puisse connaître les éléments qui sont prévus d'être dénoncés prochainement (ex : tickets restaurants ...); en effet comme indiqué le personnel ASTB n'a été averti officiellement que des éléments dénoncés par envoi de courrier avec AR à savoir la dénonciation de la prime de fin d'année, des jours non

travaillés rémunérés (ponts), et la révision des indemnités kilométriques. Les tickets restaurants seront également dénoncés avec une fin prévue au printemps prochain (délai de 15 mois).

Aucun accord n'a, à ce jour, été signé pour traiter du statut collectif des salariés. Par ailleurs, aucune procédure de dénonciation concernant les éléments visés (tickets restaurants) n'a été engagée par la Direction.

f. Concernant cet accord, après échange avec des collègues, certains s'interrogent également sur une dénonciation possible des accords de temps de travail existants (RTT pour les ex-santravir ? et sur leurs horaires de travail ?) ; aucune communication n'a été faite en ce sens et je comprends que cela peut engendrer de fortes inquiétudes et que cela mérite d'être rapidement abordé.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, date d'effet juridique de la fusion-absorption, l'accord collectif de SANTRAVIR du 30 juin 2003 portant sur le temps de travail a été mis en cause et demeure en vigueur pendant un délai de 15 mois, s'achevant au 31 mars 2023. Aucune communication n'a été faite sur la « dénonciation » de cet accord car juridiquement, il ne s'agit pas d'une dénonciation mais d'une mise en cause automatique en raison de la fusion. Au demeurant, à ce stade, la direction n'a adopté aucune décision en matière de durée du travail.

g. Le personnel ex-ASTB n'a pas perçu les 35% du 13<sup>ème</sup> mois en juin 2022, va-t-il le percevoir en intégralité sur décembre 2022, comme c'était le cas chaque année avant fusion ?

Aucune décision de la Direction n'a été prise à ce jour consistant à verser la totalité de la prime en fin d'année pour l'ensemble des salariés. Pour information, l'accord collectif du 30 juin 2003, s'appliquant aux anciens salariés du SANTRAVIR, vise une « prime versée au mois de décembre aux seuls assistants ». Nous tenons cet accord à la disposition des élus.

h. Avec la nouvelle réforme, encore une fois, les compétences des IDEST augmentent.

Plus on avance, plus les tâches initialement exclusivement médicales nous sont déléguées... sans qu'au niveau des grandes instances cela ne soit pris en compte sur notre grille salariale.

Le SIST – Ouest Normandie ayant toujours été avant gardiste, ses IDEST sont sans doute plus préparés aux différents changements que les autres qui travaillent ailleurs, dans des services moins avancés que le nôtre...

Par ailleurs, il semblerait que depuis quelques temps, les recrutements sont de plus en plus difficiles et certaines infirmières reçues en entretien d'embauche n'auraient pas correspondu au profil recherché.

Ainsi au vu,

1. des décrets augmentant les compétences des IDEST,
2. des difficultés à recruter de nouveaux professionnels,

la direction de SIST-Ouest Normandie pourrait-elle reconnaître les compétences et profils déjà présents en interne (statut, salaire) ?

Autre argument, seule l'IDEST est vraiment polyvalente au sein des équipes pluridisciplinaires (VIP/visites de reprises, AMT, vaccination, examens complémentaires...), et la casquette « petit médecin, assistante, IPRP, infirmière », est parfois lourde à porter (ex : - un arrêt ou départ de l'IPRP ? l'IDEST est sollicité pour compenser. Les FE à mettre à jour au vu de la nouvelle réglementation et les IPRP qui se disent à juste titre débordés = l'IDEST est encore sollicité...)

Cependant, personne ne peut faire les VIP à notre place.

En résumé, on aide (AMT), on nous délègue le maximum (nouveau décret), mais il y a bien souvent un sentiment de non-reconnaissance de nos compétences et valeurs/ plus-value au sein du service ...

A ce jour, il n'y a pas de changement de pratiques pour les Infirmières D.E. Santé Travail. Au niveau des recrutements, tous les postes sont pourvus ou en cours, à noter que pour les postes en CDD reçoivent moins de candidatures, mais c'est un contexte général qui est observé.

La Direction estime faire preuve de reconnaissance globale envers ses collaborateurs, et pour répondre à la question qui concerne spécifiquement l'équipe des Infirmier(e)s, on peut notamment citer : le choix d'une formation en Santé au Travail diplômante, l'impulsion d'un temps dédié de 30% à l'Action en Milieu de Travail ce qui est un véritable choix de Service et non une obligation réglementaire.

On précisera que les VIP peuvent être effectuées par les Médecins du Travail et Médecins Collaborateurs, ce qui n'est pas le cas en sens inverse pour les visites médicales.

i. Sur quels critères la direction, se base-t-elle pour valider les demandes de formation ?

Le principe de permettre à chaque salarié de pouvoir suivre au moins une action de formation dans l'année, qu'elle soit de type présentiel, e-learning, webinaire, etc. Les demandes sont arbitrées en deux étapes : une première étape entre le Responsable et la Responsable RH, puis une deuxième étape de validation par la Direction.

j. Lors de mails envoyés aux responsables RH, il est récurrent qu'aucune réponse ne soit donnée (qu'elle soit négative ou positive), est-il possible d'avoir une meilleure réactivité ? Et de même, une nouvelle personne depuis quelques mois a été nommé, quels sont ces attributions ? es ce vers elle que nous devons nous tourner pour nos demandes de formation et autres etc...ou voir avec Mme RIVET ?

L'organisation se met en place et le maximum est effectué pour traiter l'ensemble des demandes. La Responsable des Ressources Humaines a lancé le plan de développement des compétences 2023 par un mail général, elle assure de facto la suite du sujet et globalement la formation pour le Service. Son champ d'intervention est général, il convient de la solliciter directement pour toutes questions.

#### 7. Questions diverses (tour de table)