



Syndicat SUD Santé Sociaux CHGR

CH Guillaume Régnier | Rennes

06 48 83 79 13
02 99 33 39 00 poste 3327

web : www.sudsantesociaux35.org

Rennes, le 25/11/2025

Dernières nouvelles du terrain...

Institut de Formation des Professionnels de Santé (IFPS) du CHGR

Le 19 mai 2025, les représentants du personnel ont voté une expertise en F3SCT concernant un risque grave pour la santé des salariés de l'IFPS. Ce vote faisait suite à de nombreuses alertes et témoignages de professionnel.le.s. Lors d'une visite des représentants des 3 syndicats en janvier 2025, la parole des professionnel.le.s s'est libérée. Les multiples témoignages et vécus exprimés ont confirmé des situations de travail "anormales et délétères".

Des entretiens ont été proposés par les experts auprès de 24 salariés volontaires : 4 encadrants, 14 formateurs (sur un total de 21) et 6 personnels du pôle administratif et ressources (sur 10). En juillet 2025 une restitution intermédiaire a été proposée par le cabinet Acante en F3SCT, qui a été présentée avant l'été aux professionnels de l'IFPS. La restitution définitive a été présentée en instance et aux équipes début novembre. Des mesures ont déjà été mises en place dès septembre afin de sécuriser la rentrée universitaire

L'expertise relève un management à la dérive : autoritaire, associant une organisation du travail qui limite l'expression avec un fonctionnement vertical, une mise en place d'un dispositif informel de surveillance et de contrôle, un mode de communication nuisible, une maltraitance de certains salariés, une division en deux clans organisée, climat de peur vis à vis de la hiérarchie (entretiens intimidants, augmentation de rapports circonstanciés), un manque d'accès à l'information... Par ailleurs les témoignages relatent d'un management guidé par l'affect associé à un recrutement de 3 proches, des nominations hors procédures, le flou dans les conditions de recrutement, une dégradation du climat social, une confusion sphère privée et professionnelle...



Attaque sur les soins au SMPR

L'équipe du SMPR (service médico- psychologique régional) du CHGR au Centre pénitentiaire (CP) de Vezin-le coquet , a travaillé pendant un an sur la mise en place d'un atelier thérapeutique auprès de détenus souffrant de troubles psychiques. 5 journées de sorties de CATTP devaient être proposées à Saint Malo autour de différentes médiations ("Surf thérapie"). Ce projet a obtenu le soutien de l'administration pénitentiaire ainsi que du juge d'application des peines qui a validé des autorisations de sortie pour les détenus concernés. Ce projet (thérapeutique et non ludique) devait être mené sur la période estivale.

Un tract calomnieux et discriminant (envers les patients et les équipes), au sein du Centre Pénitentiaire de Vezin, a mis le feu aux poudres, dans un contexte carcéral très tendu. Un élu du Rassemblement national a fait gonfler l'affaire. Le ministre de l'intérieur d'alors (M Darmanin) dans un dépassement de ses fonctions, a fait une déclaration médiatisée, hors de ses prérogatives, "décidant" de l'annulation du projet.

Le projet de "surf thérapie" s'est retrouvé instrumentalisé à des fins politiques, dans un contexte très tendu (manque de personnel, de moyens, surpopulation...). Par précaution, la direction du CHGR a décidé de la suspension du projet.

L'état de sidération provoqué par la brutalité des événements et l'entrave au soin, de l'activité clinique et thérapeutique, porte atteinte à la sécurité et à l'exercice de l'équipe du SMPR. Comment permettre aux équipes de continuer à se projeter sereinement et de poursuivre leurs missions en toute indépendance?

Nos collègues ont trouvé le soutien de nombreux collaborateurs au sein du CP mais ont besoin que leurs missions puissent être assurées.

Frais de Déplacements

Nous avons été alertés par plusieurs agents qui se sont vu refuser le remboursement de frais de déplacements professionnels au cours des derniers mois.

Sans réponse à notre courrier du 10 juillet, nous avons porté ce point au CSE du 13/10/25 afin que la situation soit régularisée pour tous les agents, et qu'une solution réaliste puisse être trouvée.

Le courrier reçu par des salariés faisait état d'un refus de remboursement et s'appuyait sur la note de service N°2022-122 (en réalité la 2022-143). Or, cette note de service stipule des délais pour les frais de déplacement dans le cadre de la formation continue mais pas pour des déplacements professionnels dans le cadre des fonctions de l'agent.

Il doit s'agir d'une nouvelle interprétation de la phrase "*les demandes... doivent être transmises mensuellement et intégralement complétées...*" Jusque là, la lecture de ce passage associait le terme mensuellement à "complétées"... c'est à dire qu'il était demandé aux agents de présenter une feuille différente pour chaque mois différent. Et non pas transmises mensuellement. Jusqu'en 2022, les agents pouvaient indiquer leurs frais de déplacements de plusieurs mois sur une seule fiche. Cette introduction d'un délai (1 mois maxi) est irréaliste. Dans certains courriers reçus par les agents, le délai d'un mois est dépassé de 3 jours! Cette question de délai n'a jamais été abordée dans les instances, et nous avons demandé à ce que la situation soit régularisée pour tous les agents. Bien que nous comprenions qu'il faille soutenir le travail des agents de la DRH et déclarer dans des délais raisonnables nos déplacements, il n'est pas acceptable que des agents, qui utilisent leur véhicule personnel pour des trajets professionnels, ne soient pas dédommagés.

Le DRH a convenu que le délai demandé n'était pas concevable. Les situations seront revues si les agents en font la demande. N'hésitez pas à vous faire accompagner par notre syndicat si vous le souhaitez.

Titres restaurants:

Pour se conformer à la nouvelle législation, la direction du CHGR va procéder à la dématérialisation des titres restaurants à compter du 1er janvier 2026. Tous les agents concernés sont donc appelés à se rapprocher des services de la DRH pour mettre à jour leurs coordonnées afin de pouvoir recevoir à domicile leur carte de support dématérialisé fourni par le prestataire SWILE (CF note de service 2025-310)

Lors de la réunion de présentation du fournisseur ainsi que lors du CSE, SUD a porté la proposition de hausse de la participation employeur sur les titres restaurants. Ce montant n'a pas été revalorisé depuis plus de 15 ans alors que les tarifs de restauration ont flambé. La direction n'a pas opposé de refus à cette proposition, nous serons donc attentifs dans les prochaines semaines à pouvoir avoir de nouvelles discussions sur ce sujet.



Grève



Lors des journées d'appel à la grève de septembre 2025 des professionnels nous ont contacté pour faire part d'un sentiment d'avoir été assignés (notamment en CMP ou en Hôpital de jour) alors que la fermeture des structures était tout à fait envisageable. Le directeur réaffirme que la grève est un droit constitutionnel. Le chapitre VII concernant le droit de grève du Manuel de gestion des ressources humaines dans le FPH précise à la section 2.3. *les secteurs d'activité dont le maintien en fonctionnement n'est pas indispensable*. A titre d'exemple : *les administratifs (consultations ou accueil...), technique et logistique (espaces verts, self personnel...) soins (hôpital de jour...)*.

A la section 3.1 il est précisé que par ailleurs, *"l'administration recherche les possibilités de remplacement des personnels ayant manifesté leur intention de suivre un mouvement de grève avant de les assigner, et ce faisant, en ouvrant sa recherche, à grade égal, non pas seulement au service ou pôle d'affectation des agents mais à tout l'établissement"*.

CSTC ouverture les WE:

SUD a de nouveau demandé à la direction d'envisager la possibilité de rouvrir le CSTC les week-end. Enfin une bonne nouvelle, ce sera bientôt le cas!

Nous avons également demandé qu'un lavomatique soit mis à disposition pour les patients. Le directeur soutient cette proposition.

Lignes Directrices de Gestion

A plusieurs reprises depuis mai 2024, le syndicat SUD Santé Sociaux relance la direction pour ouvrir un dialogue autour de la révision des critères des LDG notamment (mais pas que ...) sur la reprise d'ancienneté des collègues psychologues faite en tant que contractuel. Ancienneté de temps contractuel non prise en compte pour le passage de grade alors que le temps passé dans le privé est lui pris en compte : ce qui est aberrant lorsqu'on prétend défendre le statut de fonctionnaire et par extension la fonction publique hospitalière.

Dans le même temps, nous continuons à vouloir que l'ancienneté redevienne le critère prépondérant dans les passages de grade. Le calendrier des discussions sur ce sujet est reporté aux calendes grecques...

Unité Parent Bébé:

Le syndicat SUD a demandé au CSE de octobre une modification des horaires d'agentes, à près de 6 mois d'ouverture, sur l'organisation de l'UPB.

En séance nous avons fait remonter plusieurs réflexions et points de vigilance que nous avons constatés : trame de planning en 12 heures pas toujours respectées, organisations de travail pas pertinentes (en lien notamment avec la spécificité de certains métiers....)

Nous n'avons eu aucunes réponses à nos questionnements et demandes de réajustement en octobre, mais ce 25 novembre, il nous a été certifié que les horaires seront modifiés selon les demandes des salariées. Enfin!



Accès à la formation pour les professionnels exerçant de nuit



Nous avons relancé la question de la difficulté de l'accès à la formation pour les professionnels exerçant de nuit sur le CHGR. En effet, pour pouvoir participer à une journée de formation comptabilisée à 7h30 cela implique de poser deux nuits de travail (donc 20h pour 7h30). Afin de mieux étayer nos demandes en CSE, nous avons envoyé un questionnaire à l'ensemble des agents de nuit.

33% des agents ont répondu. Sur les 69 répondants : 65% déclarent ne pas avoir accès à la formation. 53 % ont dû poser un congé pour aller en formation et 50% ont déjà renoncé à une formation car ils devaient poser des congés pour s'y rendre.

Suite à notre demande, la direction s'est renseignée auprès d'autres établissements bretons pour connaître leur fonctionnement. L'un de ces hôpitaux valorise la journée de formation pour les collègues de nuit à 10H00 au lieu de 7H30. La direction refuse d'octroyer une journée "off" afin d'éviter aux collègues de poser un repos en amont ou en aval de la formation et refuse également d'augmenter la valorisation de la journée de formation.

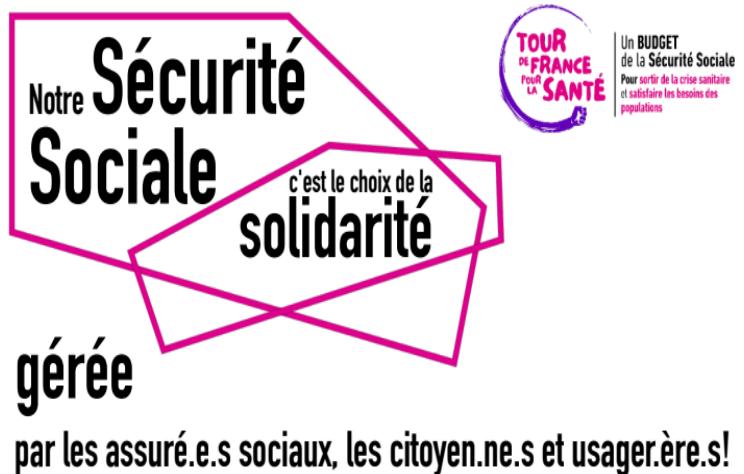
Encore une fois les collègues de nuit seront pénalisés dans leur accès à la formation continue

La sécurité sociale fête ses 80 ans

Au sortir de la seconde guerre mondiale est née la sécurité sociale dont le principe fondateur est que "chacun cotise selon ses moyens et reçoit en fonction de ses besoins".

La fédération SUD Santé Sociaux participe au sein du collectif "le tour de France de la santé" qui défend l'accès aux soins pour tous et milite contre les attaques régulières que subit la sécu et son budget.

SUD soutient que la Sécu doit être solidaire et universelle, prenant en charge intégralement à 100% les frais de santé prescrit, dans un périmètre élargi et défini selon les besoins des populations, sans condition, ni discrimination. La sécu doit par ailleurs être gérée démocratiquement et intégrer en son sein l'Aide Médicale d'Etat (AME).



Suppression de postes orthophonistes et psychomotricité sur le CHGR

Deux pôles (PHUPEA et G07-G08), ont proposé de remplacer respectivement un poste d'orthophonie et de psychomotricien par des postes de psychologues. Sans remettre en question la priorité pour chacun des Pôles, il s'agit donc de la disparition de 2 lignes de métiers déjà sous représentées sur l'hôpital. L'argumentaire de la direction pour la suppression du poste d'orthophonie met en avant la difficulté de recrutement. Devant notre refus de valider ces suppressions, notre direction argumente la possibilité de transformer à nouveau ces postes en cas de nouvelles candidatures. Mais comment attirer si les postes ne sont pas visibles et que nos collègues orthophonistes ne sont pas informés des postes vacants pour faire fonctionner leur réseau ?

Le statut de contractuel pour ces métiers est en effet peu attractif. Par contre les collègues orthophonistes sont en attente d'un engagement pour la stagiairisation dans des délais rapides. Le travail en équipe, la variété des situations et des missions, la clinique, la possibilité d'accéder au statut de fonctionnaire, l'accès à la formation, l'accès au temps partiel ... sont des arguments à valoriser lors de l'embauche.





Par ailleurs, cette nouvelle suppression de postes d'orthophonie sur l'hôpital intervient dans un contexte politique de révision du financement des "doubles prises en charge" en orthophonie (CMP /libéral). Or ces prises en charges doivent rester complémentaires. La CNAM exige, qu'à compter de janvier 2026, le suivi orthophonique en libéral ne pourra se poursuivre que si l'orthophoniste accepte de conventionner avec le CHGR pour chaque patient suivi. Cela correspondrait à la signature de centaines de conventions pour les services de DRH déjà débordés! Les orthophonistes en libéral sont submergés par les listes d'attentes et donc ne feront pas nécessairement le choix de conventionner avec un établissement (travail administratif et des délais de paiement augmentés)... Les patients seront probablement amenés à faire le choix entre le suivi en CMP ou le suivi orthophonique en libéral avec un risque accru de ruptures de soin (conférer le communiqué de presse du 6/10/2025 que vous pourrez notamment consulter sur le site :

<https://federation-des-orthophonistes-de-france.fr/actualite/communique-non-aux-directives-administratives-entraignant-la-rupture-de-soins/>.

Prime d'engagement collectif :

Le dispositif décrié par de nombreux salariés et le syndicat SUD depuis sa mise en place vit-il ses dernières heures? La direction a annoncé réfléchir à cette question.

Attaque majeure sur le soin

Une proposition d'amendement (159) a été rédigée le 14/11/25 par trois sénateurs dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026. Il demande d'interdire, à compter du 1er janvier 2026, tout financement public des soins reposant sur des fondements théoriques psychanalytiques, et ce quel que soit le dispositif : CMP, Mon Soutien Psy, établissements médico-sociaux, exercice libéral, etc. Cette proposition d'amendement sera discutée au Sénat à compter du 19.11. Cet amendement vise à réduire les coûts en sortant la psychanalyse du champ de la santé mentale publique de façon totalitaire.

C'est une réelle atteinte au libre choix des praticiens comme des patients. C'est le risque d'exclure les plus démunis. L'effet sur l'organisation public de soin en santé mentale serait désastreux et laisserait sans soin des enfants, adolescents et adultes en grande souffrance.

Cet amendement ravive le conflit idéologique qui s'était apaisé. Dans les établissements de soins aujourd'hui les différentes orientations coexistent dans un équilibre nécessaire.

Vous trouverez ci joint le lien vers la pétition lancée par le SNP : [Pétition · Non à l'amendement 159, oui à la pluralité des approches ! - France · Change.org](https://www.change.org/p/petition-non-a-lamendement-159-oui-a-la-pluralite-des-approches)





Il paraît que...

- Il paraît que le médecin du travail ne soutient pas l'expertise réalisée à l'IFPS
- Il paraît que les salariées qui fuient le PRPACS et son management brutal découvrent de bonnes conditions de travail dans d'autres pôles
- Il paraît que pour soutenir la DRH, un système de remplacement sur base de volontariat, payé en heures supplémentaires, sera bientôt mis en place : le DRHublo
- Il paraît que les collègues de nuit à l'ehpad ne sont pas tous en souffrance lorsqu'ils ne travaillent qu'à 2 pour 80 résidents
- Il paraît que la direction lit attentivement cette rubrique mais ne cherche pas à diminuer ou supprimer les risques cités (la souffrance au travail notamment)
- Il paraît que la direction a une démarche pro-active en matière d'écologie, alors à quand l'arrêt de l'utilisation de barquettes en plastique ? (risque pour la santé et créateur de tonnes de déchets !)
- Il paraît que le code de sécurisation des garages à vélos (et aussi d'autres locaux sur le CHGR !) est le même que le code donné aux patients de certaines unités dans le cadre de la liberté d'aller et venir....

