

Grève aux urgences à Rennes : on a gagné et on vous dit comment !

Les praticiens en médecine d'urgence du service Urgences adultes-SAMU35-SMUR-CESU35 du CHU de Rennes ont débuté une grève le 20 juin 2022. Ce mouvement très suivi a permis, au cours d'un été très difficile, d'obtenir satisfaction sur un grand nombre de leurs revendications. Le préavis, déposé par le SNPHARE, a ainsi pu être levé le 12 octobre 2022.

Depuis plus de 6 mois, le service Urgences – SAMU 35 – SMUR du CHU de Rennes alertait régulièrement la direction sur plusieurs points :

- manque récurrent de personnel (malgré une activité croissante) sans réponse adaptée de la direction,
- organisation paramédicale dissociée de l'activité de soins,
- direction des soins ne tenant pas compte de la chefferie de service,
- chantage sur les activités médicales non cliniques de l'été,
- et au final la menace d'un « accompagnement managérial » du chef de service – autrement dit un débarquement déguisé.

Ce dernier point a mis le feu aux poudres.

■ **Le 20/06/2022**, le SNPHARE adressait, en soutien aux praticiens rennais, un préavis¹ de grève locale illimitée à partir du 28 juin concernant les soins urgents et non urgents du service.

L'été s'annonçait déjà compliqué avec des fermetures de services d'urgence, du privé et du public, qui allaient impacter le CHU. Où allaient être orientés les patients ?

■ **Le 23/06**, une réunion d'échanges en présence de la directrice générale (DG), du Président de la CME (PCME), de la Chefferie de Pôle, de la Direction des Soins, du directeur des ressources humaines paramédicales (DRH), de la Direction de Pôle et de la directrice des affaires médicales (DAM) a porté sur « des mesures estivales ».

Au terme de 90 minutes d'un monologue d'autosatisfaction, la DG demanda l'avis de l'équipe médicale sous couvert de « dialogue ». Devant l'absence d'ordre du jour et de document préparatoire diffusé en amont de la réunion (malgré nos demandes restées sans réponses), devant le refus de la présence des paramédicaux impactés par ces mesures et devant l'absence de mention du préavis de grève, l'équipe médicale mit un terme à cette mascarade. Les praticiens demandèrent la diffusion des documents de séance afin de se réunir et d'y travailler. Puis se retirèrent laissant les Directions entres elles.

¹ - Un préavis était également déposé par SUDF, syndicat qui fait partie de notre intersyndicale Avenir Hospitalier / APH, de manière conjointe.



Ils se réunirent le lendemain en assemblée générale.

■ **Le 27/06** vers 15h, veille du début de la grève, l'administration débutait le recensement des grévistes par mail...

■ **Le 28/06**, la DAM envoyait des taxis au domicile des praticiens pour les assigner : certaines assignations furent jetées dans des jardins, d'autres mises dans les boîtes aux lettres, enfin des conducteurs sont même rentrés sans prévenir au domicile des praticiens pendant leur repas en famille. Certains praticiens se retrouvaient assignés via leur email professionnel², mais d'autres refusaient d'y accéder en dehors de leurs heures de travail (droit à la déconnexion) et avaient mis en place un message d'absence : « *Actuellement en grève suite au préavis en date du 20/06/2022, je n'accède pas à ma boîte mail professionnelle. En cas d'assignation par ce moyen (et après avoir assigné les praticiens volontaires, puis les non-volontaires, mais en mesure d'être assignés, puis les non-grévistes), je ne pourrai pas la recevoir et donc en avoir connaissance. Cordialement.* »

² - L'assignation doit être notifiée au praticien. Votre direction doit pouvoir le prouver : seules la lettre recommandée avec AR, la remise en main propre contre signature ou encore l'intervention d'un huissier permettent d'éviter toute contestation ultérieure.

« Grévistes et non-grévistes ont été assignés sans distinction au mépris de la réglementation. »

Les premiers praticiens assignés l'ont été sur leur planning pour les 2 mois d'été, sur une seule et même lettre d'assignation. Cette gestion abusive a poussé les praticiens à prendre les conseils d'un avocat spécialisé : aucune négociation officielle (imposée par la loi) n'avait eu lieu pendant le préavis, aucune information n'existait dans le règlement intérieur de l'hôpital sur le service minimum et la direction avait décidé l'application du planning médical initialement prévu, en utilisant des assignations disproportionnées à tour de bras.

■ **Le 04/07**, une nouvelle réunion se déroula avec la Direction et, cette fois-ci avec les paramédicaux, dont le sujet était identique à la précédente. Aucune mention ne fut faite de la grève ! Il aura fallu l'intervention d'un praticien pour la mettre sur la table : en fin de réunion, et sans les paramédicaux selon les exigences de la Direction, quelques mots furent échangés sans finalité.

Cette dernière maintenait respecter le droit de grève, ne le remettait pas en cause sur le fond (« nous respectons le droit de grève » « nous ne vous méprisons pas » « nous sommes dans l'échange »), mais aucune négociation n'était envisagée. La loi ne les y obligeait pas selon les dires de la DAM qui avait « géré de nombreux conflits sociaux ». Argumentant d'avoir l'habitude d'assigner par email, la DAM demanda de revenir sur ces modalités. Les praticiens refusèrent en bloc ce mode d'assignation. Cependant, les assignations abusives de 2 mois étaient toujours « valables » juridiquement, car non contestées devant le tribunal administratif (TA) (Code de justice administrative - Article L521-2).

■ **Le 13/07**, alors que l'accompagnement managérial du chef de service, élément déclencheur, n'était plus à l'ordre du jour, la direction nous adressa un courrier de 5 pages. Tout en s'autocongratulant sur les investissements des dernières années, elle mélangeait diverses données pour semer la confusion. Néanmoins, quelques concessions semblaient prometteuses. Les assignations à la semaine se poursuivirent tout l'été par courrier recommandé. La direction resta dans un mépris total du dialogue social, sans aucune négociation. Des réunions de concertation – et non des négociations – entre la direction de pôle et le personnel qui pouvait être présent ont été programmées pour prioriser les actions pertinentes avec des dates imposées sans représentants syndicaux, ni même un ordre du jour, et sans lien officiel avec la grève. Une gageure compte tenu des indisponibilités d'été de chacun (médicaux et non médicaux).

■ **À la fin de l'été**, des avancées étaient notées en concordance avec le courrier du 13/07, mais sans que la direction

CE QUE NOUS AVONS OBTENU
Abandon de l'accompagnement managérial du CDS.
Modification du planning de nuit (paramédicaux) par rapport aux week-ends.
Transparence sur les effectifs non médicaux vis-à-vis de la chefferie de service afin de coordonner la mise en place du projet médico-soignant.
Accord de la chefferie de service en cas de modifications des organisations non médicales pouvant impacter l'organisation de service.
Organisation non médicale du service en accord avec les directives et le projet médico-soignant de la chefferie de service.
Création de 2 postes pérennes IAO H24.
Pérennisation 7j/7 du poste médical JOUR en Module A.
Création de 5 ETP ARM au SAMU avec augmentation pérenne des effectifs de nuit.
Recrutement d'un 3 ^{ème} ARM-Superviseur.
Mise en place d'une 3 ^{ème} équipe SMUR H24 7j/7 sans astreinte et sans diminuer les effectifs des urgences.
Création d'un poste pérenne de JOUR de logisticien-ambulancier SMUR.
Création d'une astreinte d'ambulancier SMUR de nuit.
Recrutement de formateurs CESU 35.
Règlement du TTA valorisé ayant permis de répondre à un impératif de continuité du service public, pour le personnel médical et non médical nécessaire à la « prise en charge des usagers, dans le contexte de lutte contre l'épidémie de COVID-19 » sans interprétation liée à l'activité.
1 agent de sûreté à l'entrée des urgences 19h00-01h00 suite à la multiplicité des agressions violentes.

n'ait jamais négocié avec les grévistes, et sans reconnaître le rôle de la grève dans ces évolutions ! Encore moins la signature d'un protocole de sortie de grève, des avancées dans le conflit et non dans le dialogue social !

« Il faut savoir terminer une grève ! »

Même si toutes les revendications n'avaient pas abouti, il semblait clair que continuer la grève n'aurait pas eu davantage d'efficacité. Nous avons obtenu les 2/3 de nos revendications, et c'est un beau résultat syndical, qui a permis également de resserrer les liens de l'équipe, le lien de l'équipe avec son chef de service... et de donner une culture syndicale à nos collègues !

Et nous veillons encore à la bonne mise en place de leur engagement.

Rémy Lucas, correspondant du SNPHARE

QUELQUES CONSEILS POUR ORGANISER UNE GRÈVE

- Préparez vos conditions de sortie de grève avant même de la commencer.
- Restez soudés et organisés : WhatsApp, assemblées générales régulières.
- Tout se joue dans les 3 premières semaines.
- Déclarez un sinistre auprès de votre RCP dès le début de la grève, notamment pour de possibles frais d'avocat.
- Essayez de créer une association pour partager des frais éventuels.
- N'hésitez pas à solliciter un avocat pour une consultation et l'envoi d'un courrier à votre Direction. Votre association peut être utile.
- Maintenez la pression sur les assignations.
- Prenez contact avec des médias locaux.
- Une grève c'est un petit marathon, et c'est épuisant.