



## COMPTE RENDU DU CHSCT DU 24/09/2019

Après avoir écouté la Direction sur des projets en cours (Plan Action RPS, CLACT, Télétravail) l'ambiance de l'instance s'est alourdie car un sujet bien délicat est abordé.

### **LA GRAVETTE :**

Ce service est mis à mal depuis des mois avec manque d'effectifs constants, une pression autoritaire de l'encadrement, manque de temps médical, absence de cadre, patients perturbés par une multitude de professionnels qui passent.

Le personnel est en souffrance, se sent abandonné.

Un mouvement social avait permis d'avoir un protocole d'accord avec des avancées significatives. Mais à ce jour la situation est plus préoccupante qu'au moment du mouvement social.

L'équipe se sent abandonnée, incomprise, non entendue. SE sentiment est à l'origine de certains arrêts.

En parallèle, l'équipe subit depuis cet été des « pseudos auditions » orchestrées par la DRH afin d'élucider les causes du mal-être de l'équipe et des problèmes rencontrés.

**Mais attention, tout le monde n'a pas droit à la parole : Eh oui !! La Direction à l'audition plus que sélective !!**

De plus, les agents retenus sur des vacances de poste ne sont pas remplacés de suite, contrairement à certains services qui attendent un recrutement avant un transfert.

**La Direction précise que le protocole d'accord est respecté et que le manque d'effectif n'est pas de leur seule responsabilité. Ben voyons !!**

**Le personnel qui est en maladie serait donc responsable ???**

**La Direction depuis avril cherche des fusibles. Cette attitude lui permet de se dédouaner de ses responsabilités et de ses propres incohérences**

Enfin, le CSS a annoncé que le pool de suppléance serait sollicité pour le mois d'octobre à 22 reprises. Cela correspond à peine à un équivalent temps plein : Il en manque 5.

### **Commentaires CGT :**

La CGT avait invité au CHSCT trois personnes qui travaillent à la gravette (1 AMP, 1 ASH et 1 IDE) afin de faire partager leurs difficultés, leur souffrance, le manque de sécurité.

La Direction est restée stoïque, elle semble avoir écouté mais pour elle, l'accord est respecté.

Inadmissible pour nous, l'équipe n'est pas entendue et au contraire plutôt malmenée.

En effet, certains subissent des auditions clivées (tout le personnel n'est pas entendu), le planning est modifié sans concertation, (nombreuses modifications y compris des activités), tout cela est accompagné d'une infantilisation grotesque, insupportable, refusée clairement par le plus grand nombre de l'équipe.

La CGT a précisé que le plan d'action RPS en cours était bien joli, bien présenté, mais aucune action concrète proposée. Le Directeur a précisé que le plan d'action est sur 5 ans mais l'équipe doit attendre combien de temps ?

La Gravette n'est pas une priorité pour eux. Pour preuve : les transferts d'agents se font sans remplacements par contre les autres services fonctionnent différemment.

Nous dénonçons la méthode et ces pseudos auditions douteuses.

Que la Direction remplace les absences, nomme un Cadre, remplace l'Assistante sociale sur le départ et augmente le temps médical.

La CGT se propose d'auditionner l'équipe de Direction !

Nous avons demandé que la conclusion des auditions l'enquête administrative soit remise en instance et que l'équipe soit vue par encadrement afin d'étudier avec eux leurs difficultés.

L'encadrement répond ne pas avoir de temps régulier à leur consacrer !!!

### **EHPAD :**

La Direction nous informe sur une nouvelle trame de planning qui permet d'avoir 2 AS de plus sur les w.e et jours fériés.

Réponse positive de l'ARS mais provisoirement jusqu'au CPOM(2020).

Les effectifs seront constants du lundi au dimanche et amélioreront les conditions de travail.

Ce planning permet donc d'avoir 1 AS de plus le matin et 1 le soir.

**Commentaires CGT** : Nous sommes ravis de cette petite avancée que nous demandons depuis des années mais nous serons vigilants sur le CPOM.

### **TENUES TRAVAIL PERSONNEL TECHNIQUE ET LOGISTIQUE :**

Les achats ont été regroupés donc l'attente est longue entre la demande, les essais et la commande.

Le GHT ne simplifie rien.

La livraison des commandes devrait se faire en octobre.

#### **Commentaires CGT :**

Nous précisons que les tenues ne sont pas toujours adaptées aux demandes et aux essais.

Depuis un an nous demandons qu'un agent ayant un certificat médical pour des chaussures adaptées soit entendu. Chose faite aujourd'hui, il a enfin ses chaussures donc nous nous en réjouissons... mais que ce fut long : Un an pour une paire de chaussures...

### **BALNEOTHERAPIE SSR :**

Deux incidents ont eu lieu avant l'été (vidange bassin avec continuité déferlante du chlore et problème de nacelle) qui seraient d'après la Direction dû à des mauvaises manipulations.

Les problèmes techniques sont réparés à ce jour.

#### **Commentaires CGT :**

Nous demandons que le personnel soit formé régulièrement (renouvellement du personnel au SSR) sur l'entretien du bassin (mise en eau...) et surtout sur les 1<sup>e</sup> secours dans l'eau afin d'agir en sécurité lors de panne de la nacelle.

### **COURT SEJOUR GERIATRIQUE :**

Projet en cours : 19 lits, cinq places hospit de jour. Durée hospitalisation 1quinze jours maximum, pas d'entrée directe des urgences car entrées programmées.

La Direction va cibler les besoins du futur service avec les professionnels.

Pour la Direction, ce service complète la filière gériatrique et va aider le service des urgences mais surtout il va répondre à une attente du Territoire et couvrir les besoins du secteur ouest du Tarn.

#### **Commentaires CGT :**

Nous avons demandé si le service d'hygiène serait assuré par les ASH de l'établissement ou par le Privé.

La Direction va analyser le coût.

Nous suivons ce projet et étudierons les moyens alloués.

Ce service devrait réduire le passage aux urgences mais nous nous interrogeons sur l'incidence.

Nous suivons ce projet.

### **URGENCES :**

Renfort de l'IOA à partir de septembre. Pas de planning proposé par la Direction pour l'instant.

Nous demandons que le planning soit effectué en concertation avec l'équipe.

La nouvelle CSS en MCO vient d'arriver. La Direction lui laisse donc le temps d'étudier le fonctionnement de l'établissement.

La Direction précise que le recrutement IDE est compliqué.

Nous demandons à la Direction des précisions sur les départs prévus aux urgences mais pour eux le turn over sur ce service est normal du fait de la difficulté du service.

La CGT précise que l'alternance jour-nuit est compliquée.

### **NUIT GUIRAUD :**

Le personnel de nuit à Guiraud est mis à mal avec un manque d'effectifs qui perdure.

Certaines nuits l'IDE du SSR devait assurer les soins pour 60 patients.

De plus, elle subit un autoritarisme de l'encadrement (pas de planning donné dans les temps tant que l'équipe n'a pas comblé les nuits sans personnel, rappels sur repos, revenir sur les CA des collègues, entretien annuel non fait, formation accordée que si le personnel s'arrange entre eux..).

Nous constatons un chantage envers les équipes.

La nouvelle CSS a découvert nos propos et va rencontrer les équipes pour faire le point avec elles.

La Direction reprecise que le recrutement de nuit est compliqué.

### **CGT :**

Le discours est toujours le même : recrutement difficile alors la solution c'est le personnel qui doit combler le vide.

Nous sommes contre cette méthode et le droit au repos doit être respecté.

### **DIET GUIRAUD :**

D'avril 2019 à août 2019 : 2 titulaires arrêtées dont une va reprendre à ½ temps thérapeutique le 1.10.2019

2 remplaçantes sont passées en poste (elles ont tenu deux mois) : conditions de travail compliquées et meilleure proposition ailleurs.

La Direction précise que le recrutement est prévu pour fin octobre.

### **CGT :**

1 diet assure seule actuellement le travail sur tout l'établissement. Aberrant !!

Travailler comme il y a 15 ans difficiles pour les jeunes qui arrivent : Nous rappelons qu'elles travaillent encore avec des cartes à cocher que les AS des services remplissent également.

Attractivité du poste est à revoir.

La Direction reconnaît le retard sur les conditions de travail (enfin nous sommes d'accord !!) et précise que le projet d'informatisation est en cours (prochain RDV Datamil le 16.10.2019).

Alléluia !!!!

Le Directeur a mentionné que le projet d'établissement ne comportait pas de projet diététique donc il fallait le temps de le mettre en place.

Nous demandons également que les diététiciennes soient rattachées aux soins et non pas à la logistique et là aussi le Directeur n'en voit pas la priorité.

La CGT demande de l'inclure dans le projet à venir..

### **BLOC :**

Problème de fonctionnement au Bloc lié au manque d'IBODE (il reste qu'1 IBODE) et IADE (2 IADE)

Les IDE doivent adresser à l'HAS avant le 31.10.2019 leur droit d'exercer au bloc pour pouvoir y travailler.

Pour cela, la Direction doit fournir un justificatif des actes IDE.

La Direction précise que le Chef de service de la gynécologie va signer les autorisations des actes techniques et fournira l'attestation d'activité au bloc dans les délais.

La Direction reprecise le problème de recrutement d'IBODE et d'IADE. Ils essayent de recruter auprès des écoles.

### **CGT :**

Nous rappelons qu'avec 1 IBODE le planning ne peut fonctionner. Les gardes sont augmentées et l'équipe s'épuise. De plus, les gardes du bloc ne doivent pas servir à combler les manques des autres services.

Aucune réponse n'est apportée concernant le fonctionnement du bloc.

L'équipe doit encore assumer les problèmes des ressources humaines. Inadmissibles.

Nous précisons que les postes au bloc ne sont attractifs que pour les intérimaires, car bien payés.

La Direction réfléchit sur l'attractivité des compétences du bloc... mais en attendant comment l'équipe doit-elle fonctionner ?

Nous rappelons que la réglementation n'est pas respectée concernant les heures cumulées.

### **REGISTRE DANGER GRAVE ET IMMINENTS :**

Nous demandons depuis des années que ce registre soit à notre disposition 24h/24H 7J/7.

Aujourd'hui c'est chose faite enfin !!

Il sera au standard dès le 1<sup>e</sup> octobre.

### **SET 5 :**

Sujet déjà abordé à l'ancien CHSCT.

Le personnel est alloué donc il se sent à part, abandonné et on constate un important turn-over.

L'encadrement précise que l'équipe a été vue mais leur place est compliquée dans cette structure ou le rôle IDE est minime et la violence fréquente.

La Direction va étudier l'utilité du poste IDE dans cette structure et revoir la convention. Son étude se fera au prochain Comité Technique.

### **SSR :**

De nombreux manques en effectifs constatés cet été au SSR qui ont mis les équipes en difficulté.

Le personnel en poste est aussi déplacé en renfort sans que la charge de travail soit évaluée en amont.

La Direction précise qu'elle répartit les compétences, ce qui pour elle, est un outil de management efficace et surtout remet en cause les plannings mis en place cet été et qui ne respectaient pas les 25% des effectifs.

### **CGT :**

Nous réfutons l'organisation managériale qui permet le transfert de personnel d'un service à l'autre sans étude concrète de la situation du service.

Nous sommes contre les fameux 25% d'effectifs mis en place par la Direction ce qui laisserait du personnel à disposition de l'encadrement pour combler le manque d'effectifs.

Sujet houleux car la Direction pose un cadre plus durci en précisant que le Directeur a le droit d'imposer cette règle des 25% d'effectifs.

Nous avons donné notre position contre cette règle qui est une remise en cause du droit au repos. Ce qui n'est pas réglementaire.

Encore une fois, si les services rencontrent des problèmes d'effectifs c'est le personnel responsable.

Tout est fait pour éviter que la Direction soit responsable...

**CéGéT** ez vous et mêlez-vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet

*La CGT,  
votre meilleur atout !*