



Le 17 décembre 2020

DERRIERE LES APPARENCES...

Compte-rendu du CTE du 15 décembre 2020. 6 Représentants CGT, 2 FO

A l'occasion de ce CTE, le Directeur vient peut être de nous montrer un autre visage. Derrière les apparences, celles des échanges courtois, des sourires, de la rondeur de ses propos (parfois un peu convenus), un autre aspect prendrait-il de plus en plus le dessus ?

Celui de la rigidité, de la raideur administrative, de la doctrine de la gestion et du dogmatisme des économies à tout prix, même des plus insignifiantes ? Nous savons à la CGT que les apparences sont parfois trompeuses et qu'il ne faut pas s'y fier... ! Alors demain ?

Le masque serait-il en train de tomber ?

1- PLAN DE FORMATION

Commentaires CGT :

Ce plan nous semble bien construit, mais nous notons tout de même un faible nombre de formations promotionnelles.

Vote : POUR CGT 7 et FO

2- BILAN SOCIAL

Présentation par la DRH

Commentaires CGT : Nous avons pointé

- Baisse des effectifs
- Augmentation du nombre des contractuels
- Délais toujours aussi longs dans la Catégorie C avant d'être mis en stage
- Explosion du recours à l'intérim. Que certains observateurs nomment désormais « Mercenariat »
- Forte hausse des heures supplémentaires : correspondant à 29 ETP ! C'est énorme...
- Absentéisme à la hausse
- Accidents du Travail légèrement à la baisse
- Des constats répétés :
Par ex, le pb des nombreux départs à la retraite à court terme en psychiatrie. La Direction souligne à longueur de bilan social ce problème de transmission générationnelle, mais ne propose rien malgré nos demandes répétées.
- Absence de politique de fidélisation et d'attractivité : La CGT porte depuis plusieurs années le chantier de la revalorisation des salaires des contractuels. Les rémunérations actuelles sont inacceptables !
- Des concepts creux déconnectés de la réalité des services:
Tels que la « fiabilisation » des plannings : Ces derniers seront « fiabilisés » lorsque les effectifs seront au complet, quand les absences seront remplacées.
Donner du sens : Il faut pour cela des réunions d'équipe, de la clinique, des synthèses, de l'analyse institutionnelle. Ce n'est pas le cas loin s'en faut !

Vote : CONTRE CGT 7 et POUR FO 2

3-POINT COVID

Maintien des organisations à ce jour en psychiatrie, aux urgences, en gériatrie au moins jusqu'au 15 janvier 2021. Activité COVID située actuellement à un palier bas. Le 15/12/2020 : 1 patient hospitalisé COVID en SSR 1 en psychiatrie. En médecine le capacitaire dédié COVID est de 6 lits, 6 lits en SSR et de 11 lits en psychiatrie. Chambre double : utilisation possible si les 2 patients sont asymptomatiques confirmés négatifs après dépistage.

4-EHPAD

Projet d'acquisition de terrains mitoyens au Centre Philippe PINEL dans la perspective d'un projet de reconstruction de l'EHPAD (début des travaux en 2022 et livraison en 2024)

5- QUESTIONS CGT

a) CAPL

Nous avons à nouveau dénoncé l'absence de promotion de grade dans de trop nombreuses catégories lorsque le ratio, fixé nationalement, ne donne pas un résultat égal à 1. Nous demandons un document nous permettant de suivre les reports de ratios inférieur à 1 pour avoir une lisibilité et vérifier les promotions de grade. Normalement, au bout de trois ans sans promotion de grade dans une catégorie, une promotion doit être prononcée.

b) Agents promouvables mais non promus pour raison de santé ou accident de travail !

Nous avons dénoncé fermement et à plusieurs reprises cette discrimination par la maladie ou l'AT. Cette pratique très contestable doit cesser immédiatement. Elle est passible d'un contentieux. La DRH a entendu nos arguments et va rectifier le tir. Nous en prenons acte.

c) Temps de travail

Le Directeur, bien secondé par la DSSI toujours présente pour rigidifier les choses, remet en question les modalités d'obtention du jour de fractionnement pourtant discutées et validées à l'occasion d'un CTE le 8 octobre 2002.

A savoir : obtention de ce jour si fractionnement en 3 périodes d'au moins 3 jours.

18 ans et trois équipes de Direction plus tard et après deux ans passés sous sa direction, le Directeur actuel nous renvoie soudain au cadrage national qui prévoit 3 périodes de 5 jours. Pour lui les dispositions locales sont hors réglementation. Mais qui lui a soufflé cette mauvaise idée ? De qui vient cette promptitude soudaine ? Cet acquis local ne doit pas lui coûter bien cher.

Le Directeur réalise des économies bien plus conséquentes comme par exemple en payant les contractuels au rabais (plus de 21% des effectifs), ou en trainant les savates pour prononcer certains changements de grade, ou bien encore en ne remplaçant pas les absences qui s'accumulent dans des services, quand ce n'est pas en laissant les agents en sous effectifs.

En revanche concernant les CA nous affirmons que l'exigence de la DSSI qui impose qu'un maximum de 25% des effectifs soit absent simultanément ne figure sur aucuns textes légaux relatifs aux congés annuels.

d) Rémunération des contractuels

Nous avons une fois de plus exigé que les salaires soient revus...à la hausse ! Pour exemple des agents contractuels dont le même métier, exercé par un titulaire, relève de la Catégorie A sont payés sur une grille de catégorie C !

CONCLUSION

La déclinaison du cadre légal s'exerce souvent pour la Direction à géométrie variable et toujours dans son sens.

Pour information, l'équipe de Direction, si prompte à marteler sa pseudo règle des 25% des effectifs qui peuvent partir en CA, est souvent injoignable en période estivale.

Pour cause de départ simultané en congés ?