



Le 24 mars 2021

TOUT NOUVEAU TOUT BEAU ?

Compte-rendu du CTE du 23 mars 2021. 6 Représentants CGT, 2 FO

C'était le premier CTE présidé par le nouveau Directeur. Après une prise de contact et une présentation via un RDV et un CHSCT notre première impression est plutôt positive. Mais...

Il faudra voir à l'usage le cap tenu par ce Directeur. En particulier sur des sujets sensibles : son analyse de l'aggravation du déficit et les causes possibles ou encore les résultats de l'inspection « surprise » de l'ARS sur la pédopsychiatrie et les conclusions qui ne manqueront pas de suivre ! Vigilance...

ATTENTION : les règles de promotion de grade changent. Voir le point n°4 de ce compte rendu.

1- REORGANISATION DE L'EHPAD

Présentation par la DSSI. Au regard en particulier de la dernière coupe PATHOS validée en 2019, les budgets attribués ont permis de recruter 5.5 ETP Aide-soignant début 2021.

Les impératifs fixés sont :

- Avoir un effectif constant le matin 7j/7
- Augmenter l'effectif du Soir 7j/7
- Uniformiser les prises en soins des résidents 7j/7.
- Répondre aux attentes des résidents et des familles
- Mettre en adéquation les effectifs avec la charge en soins

La nouvelle organisation sera testée jusqu'au 30 septembre 2021

Commentaires CGT :

Les effectifs augmentent enfin. Il était temps ! Notre EHPAD était largement sous doté en comparaison avec des structures comparables à la notre (chiffres Direction)

Les nombreux mouvements sociaux en 2018 dans les EHPAD partout en France y compris à Lavour ont mis en évidence et sur la place publique les conditions de travail inacceptables ainsi que les répercussions sur les résidents.

Au moment des grèves **la CGT du CH Lavour était seule présente au côté de l'équipe** pour faire entendre leurs revendications légitimes. Cette équipe motivée doit être soutenue. L'augmentation des effectifs AS est évidemment une bonne chose.

Par ailleurs, la DSSI a précisé que désormais l'EHPAD et le PASA seraient **deux équipes dissociées.**

Nous en prenons acte.

En revanche la nouvelle organisation présentée comporte **trop de « zones d'ombre »** : Le cycle de travail est impossible à identifier et l'organisation sur 19 semaines est hors législation relative au temps de travail.

Nous avons demandé des précisions. Les réponses fournies ont été trop vagues, approximatives.

Au regard des anomalies pointées par la CGT, il ne nous était pas possible de donner un avis sur cette organisation bancal.

Le Directeur a entendu nos remarques et a proposé de voter seulement sur l'augmentation des effectifs ! Pour info, nous avons rencontré à deux reprises l'équipe sur ce sujet pour les alerter. Elle a formulé des propositions trop vite écartées. Si une proposition émerge elle doit également faire l'objet d'un essai.

Vote : POUR CGT 6 et FO

2- LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 introduit l'obligation aux administrations dans les 3 versants de la FP de définir des Lignes Directrices de Gestion.

1. LDG promotion et avancement de grade

Commentaires CGT :

La notation est supprimée par cette loi. Désormais un entretien professionnel annuel est mis en place. Certaines des prérogatives des CAPL sont supprimées elles sont remplacées par ces Lignes Directrices de Gestion qui définiront : « les orientations générales en matière de promotion et valorisation professionnelle » ! Les LDG fixeront la stratégie des ressources humaines pour 5 ans...

C'est un outil probable de régression sociale. Des objectifs individuels seront fixés par le Cadre. L'entretien professionnel aura donc un impact direct sur la promotion de grade.

L'individualisation, la méritocratie, les objectifs, la logique de performance sont pour nous des dérives.

Enfin, il n'y aura plus aucune visibilité : Un agent qui était en bonne position une année pour changer de grade peut très bien se retrouver l'année suivante loin de cette éventualité : Ce sera la roue de l'infortune... Et la prime de service ? Que va-t-elle devenir demain ?

- **Jusqu'à présent les règles étaient les suivantes** pour ordonner les tableaux d'avancement. Pour rappel, nous les avons validées, idem pour FO :
- La date d'ancienneté dans la Fonction Publique Hospitalière,
- La date d'ancienneté détenue dans le grade
- Les trois dernières notes

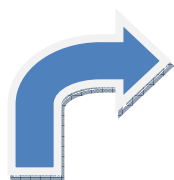
L'addition de ces trois critères permettait l'obtention d'un nombre de points. Le Directeur proposait en CAP, sur la base de ce nombre de points et dans le respect du ratio, les agents à promouvoir.

Désormais l'avis des CAPL est supprimé, l'inscription sur une liste d'aptitude sera de la seule compétence du Directeur.

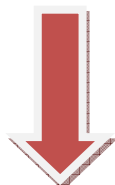
➤ **Nouvelles règles posées par la DRH :**

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au cours de l'entretien professionnel, sont en lien avec la nature des missions confiées et le niveau de responsabilité assumé. Ils portent notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs fixés l'année n-1
- les compétences et connaissances professionnelles et techniques
- la manière de servir et ses qualités relationnelles
- la capacité d'expertise et, le cas échéant, sa capacité d'encadrement



Voici la nouvelle usine à gaz proposée. Le mode d'emploi est en dessous !!



Résultats professionnels Atteinte des objectifs fixés l'année précédente	Non requis		Coefficient 1
	Pas atteint	0	
	Partiellement atteint	2	
	Atteint	4	
Evaluation des compétences Les compétences évaluées seront celles issues de la fiche métier ou de la fiche emploi	Non requis		Coefficient 3
	A développer	-2	
	Pratique courante	0	
	Maitrisé	2	
	Expert	4	
Manière de servir et qualités relationnelles : Les items évalués sont communs à tous - Capacité à travailler en équipe - Capacité d'adaptation - Comportement adapté dans ses relations avec autrui - Implication dans la vie du service	Insatisfaisant	-4	Coefficient 3
	A améliorer	-2	
	Satisfaisant	0	
	Très satisfaisant	4	
Capacité d'expertise et d'encadrement	Non requis		Coefficient 1
	A développer	-2	
	Pratique courante	0	
	Maitrisé	2	
	Expert	4	

- ✓ Le score global est obtenu en faisant la moyenne pondérée (!) des points par rapport au nombre d'objectifs ou au nombre de compétences évaluées (!!)
- ✓ Ce score permettra le classement des agents dans le tableau d'avancement. En se fondant sur ce score, le Directeur prononcera la promotion de grade...
- ✓ Les points obtenus par la manière de servir et les qualités relationnelles de l'agent permettront de départager les agents promouvables obtenant un score identique.

La CGT, qui demande toujours l'abrogation de la loi de Transformation de la Fonction Publique, a longuement argumenté et voté contre cette LDG dite de nouvelle politique de promotion et d'avancement !

Vote : CONTRE CGT et FO

2. LDG égalité homme femme

Commentaires CGT :

Ce document est un constat. Nous le partageons. En revanche il enfonce des portes ouvertes mais n'apporte aucune solution comme par exemple sur le sujet du temps partiel ou du congé parental qui pénalise les femmes en matière salariale ou retraite.

Ce sujet important ne peut être traité localement et pour cause le renforcement de l'égalité professionnelle dans la FP ne doit se faire que dans le cadre d'une loi.

Elle ne peut être en aucun cas déclinée d'établissements en établissements. Cette égalité doit reposer sur un droit applicable à toutes et tous.

La seule proposition contenue dans ce document a retenu bien évidemment notre attention et encore ce n'est qu'un projet (!): « *Projet de formalisation d'un partenariat avec les crèches gérés par la communauté de communes Tarn-Agout* »

Vote : Abs CGT et CONTRE FO

3-SITUATION FINANCIERE

*Le Directeur annonce pour 2021 un déficit en augmentation qui passe à **4.38 millions d'euros**.*

*Le déficit était de **3.61 millions en 2020**.*

Il précise que des compensations pour les coûts de la crise COVID et des mesures salariales Ségur existent. Il a insisté sur l'activité à la baisse...

Commentaires CGT :

Voici un des points de vigilance évoqué en introduction. Il semble se questionner et se demander si l'aggravation de notre déficit ne serait pas due à d'autres causes. Notre travail, notre activité, le remplacement de l'absentéisme, etc...

Pour rappel, la crise COVID nous a obligé à nous réorganiser, à nous adapter, à fermer des lits, des services, à réduire partiellement des activités, à maintenir des agents à domicile, etc...

Les agents du CH Lavour ne sont pas responsables ni de la crise COVID, ni de l'aggravation du déficit !

En revanche les règles à géométrie variables et les diktats de l'ARS, le sous financement chronique de la psychiatrie, pénalisent lourdement les finances du CH Lavour.

A bon entendeur salut...et bienvenue à Lavour !

4- QUESTIONS CGT

a) Autorisation d'absence « enfant malade »

Plusieurs agents nous ont fait part d'une position rigide de la DRH avec des CE enfant malade refusés. Après intervention de la CGT et une nouvelle lecture plus souple à la DRH ces situations ont été réglées.

b) Jour de fractionnement

Suite à la modification des règles locales pourtant validées en CTE en 2002, la Direction pour ne pas entraver l'obtention de ce jour reprecise que les CA peuvent être posés si besoin sur des RH afin de faire les périodes 5 jours désormais requise... malgré notre opposition.

c) Application réforme isolement et contention

La DSSI a reprecisé les textes, l'isolement et la contention sont du dernier recours et les décisions sont désormais limitées dans le temps et tracées. Elle a fait état de quelques difficultés et lourdeurs administratives qui sont également pointées dans d'autres établissements.

Nous avons renouvelé notre demande de réflexion institutionnelle afin de mener, comme dans d'autres institutions soignantes, une politique de moindre recours de ces dispositifs et s'appuyant également sur le rapport du Contrôleur Général des Lieux de Privation des Libertés.

d) Ouverture de l'entrée principale du Centre Psychothérapique Philippe PINEL

Cela fait plus d'un an que l'entrée principale est fermée sur décision médicale. La DSSI évoque la COVID ! Comme si la fermeture du portail avait contribué à la lutte contre la COVID. Si tel était le cas, le monde entier défilerait...par l'entrée de service afin d'étudier au microscope le portail fermé !

En attendant des familles, des personnes en visite se perdent dans le centre. Les secours dernièrement ont eu du mal à trouver l'entrée...

Un peu de sérieux ! Cette fermeture n'a plus aucun sens, elle n'en a jamais eu.

Une entrée principale, une signalisation pour se repérer, une entrée accueillante, c'est quand même autre chose qu'un portail fermé ou qu'un jeu de piste pour trouver l'entée bis côté Serène. **Mais chut la COVID pourrait nous entendre...**

Nous demandons la réouverture de cette entrée y compris la réouverture symbolique !

e) Temps de travail et récupérations d'astreinte des ambulanciers

Les ambulanciers nous ont fait remonter certaines incompréhensions et interrogations. Des échanges positifs et constructifs avec la DRH permettent de poser les éléments qui suivent :

- RTT : 12
- Récupérateurs d'astreintes : 144 h à créditer
- Régularisation en 2021 des heures ponctionnées en 2020

CONCLUSION

Des sujets sensibles vont rapidement se présenter au nouveau Directeur. Notre vigilance sera à la hauteur de nos attentes.

A savoir élevées !