



APRES LA TEMPÊTE, L'ACCALMIE ?

Point sur le mouvement de grève

Le vent de la contestation a soufflé fort depuis deux mois. En particulier le 24 mars avec un rassemblement très médiatisé.

3 préavis de grève se sont succédés (IADE, Gravette et à la suite un préavis général. Le dernier en date est toujours d'actualité).

Le Directeur et le DRH ont souhaité rencontrer la CGT le jeudi 21 avril. Leur but :

- Nous expliquer qu'ils avaient été à l'écoute de certaines revendications et avaient proposé une méthode et un plan...
- Nous demander de mettre un terme au mouvement social pour décrocher au plus vite banderoles et drapeaux CGT !
- Nous faire comprendre qu'ils étaient pressés que la grève cesse !

Nous avons répondu que nous étions nous aussi pressés que ça se termine !

Mais nous **avons refusé** pendant ce RDV d'y mettre un terme considérant que le cycle intense de **négociations** n'était **pas encore terminé en particulier pour l'USLD. A l'issue de ce RDV du 21 avril, nous avons obtenu une deuxième date de négociations pour l'USLD.**

Point sur le mouvement social et les avancées obtenues

I. Bloc

Revendications : **organisation des astreintes, modalités de récupération, programmation des opérations.**

Le préavis de grève des IADE a été levé très rapidement. Suite à des discussions sous forme d'un groupe de travail et à une dernière réunion le 17/05/22 un accord a été trouvé. C'est donc une avancée !

II. Gravette

Revendications : **Réintégration d'un poste supprimé, remplacement d'une absence de très longue durée, anticipation d'une demande de mutation, plan d'humanisation du service et investissement matériel.**

Le calme est revenu après une semaine de grève sur ce service malheureusement habitué à être malmené.

La Direction a entendu les revendications légitimes de l'équipe après avoir essayé tout de même de lui faire boire la tasse (suppression d'un poste IDE, non remplacement d'un arrêt maladie depuis 7 mois, non remplacement d'une succession de plusieurs arrêts maladie, non anticipation d'une future mutation dans une autre unité).

Résultat de la mobilisation : le poste ne sera pas supprimé. C'est donc une avancée !

A ce jour sur 3 absences : un IDE est arrivé. Une autre infirmière arrive début juillet, mais au même moment une IDE va muter dans un autre service : **l'opération est donc nulle !!** Enfin, une IDE devrait également arriver en septembre...

Mais entre temps, une nouvelle absence IDE est venue se surajouter...

De fait, l'équipe reste vigilante à double titre : Les effectifs ne sont ni complets, ni encore stabilisés. Par ailleurs, un discours émerge sur le nombre de postes pour être 7 par jour au lieu de 6...

Un discours confus largement entretenu par l'encadrement et qui parasite l'équipe. C'est un propos inaudible qui mélange tout : continuité des soins, activités thérapeutiques, postes, fonctions, statuts et congés. Il faut dire que certains sont spécialistes de l'approximation, de l'effervescence permanente et donc de la confusion.

En résumé : La Direction a certes été « touchée » par la mobilisation de l'équipe.

La Gravette par sa détermination et sa capacité de mobilisation s'est donnée les moyens de faire entendre ses revendications pour mieux accueillir et mieux soigner.

Mais attention de ne pas trop souffler sur les braises...surtout au regard de l'instabilité décrite...

III. EHPAD

Revendications : Intégration des 21 AS budgétées dans le roulement, remise à niveau des postes IDE, temps de transmissions.

AS : la situation est en possible voie d'amélioration ! On y est presque pour que ce soit enfin plus acceptable. L'équipe galère depuis beaucoup trop d'années. Pendant longtemps Direction et responsables officiels ont ignoré royalement les conditions de travail insupportables et les conditions d'accueil assez indignes. Ils n'ont proposé que des multiples réorganisations, toutes inutiles et sans effet. L'état de dénuement dans lequel on a maintenu résidents et équipe n'est plus tolérable.

Un répit, sous forme d'une renégociation de la convention tripartite avec légère augmentation des AS avait amélioré les choses mais pas complètement.

A la suite de cette nouvelle convention, la Direction avait fait le choix, contesté par l'équipe et la CGT en instances, de ne pas affecter la totalité des AS !

Nous avons alors maintenu la pression et sollicité en parallèle le Président du Conseil de Surveillance et l'ARS.

Résultat de nos efforts : Une nouvelle réunion de négociation nous a permis de convaincre les « comptables » et autres sceptiques de l'amélioration de l'accueil et des soins.

L'affectation de 20 ou 21 AS, selon le choix de l'équipe, est actée. Cette avancée importante devrait permettre d'améliorer le quotidien de l'équipe et des résidents ! L'équipe doit se déterminer sur un roulement .

Tout n'est pas réglé mais c'est encore un point positif.

IDE : la Direction explique être confrontée aux difficultés nationales de recrutement...La CGT attend des actes.

IV. USLD

Revendications : 1 AS de plus matin et après-midi et par étage, pourvoir les postes IDE manquants, en finir avec l'alternance jour/nuit

En une réunion les revendications ont disparu des écrans radars de la Direction comme un avion dans le triangle des Bermudes !

Après avoir écarté les revendications, la Direction, a retrouvé la boussole...des négociations suite à l'insistance et aux pressions de la CGT.

Résultat : Après avoir rencontré le Directeur de l'ARS le 21 mai en fin de matinée, nous avons participé à une 2^{ème} réunion de négociations à 14h30.

Nous avons obtenu deux AS supplémentaires !

V. HJ Capado

Revendications : Augmentation du temps de pédopsy « diminué » de 40 à 10%, de façon inexplicée et anormale, remplacement d'un poste IDE non pourvu et d'un poste de secrétaire, réflexion collective sur le projet, temps de réunion clinique, APP, accès au rapport d'enquête de l'ARS sur la Pédopsy.

L'équipe est fortement impactée par une période d'aridité tenace, avec répercussions sur le fonctionnement et les prises en charge. Le temps médical ayant fondu comme neige au soleil.

Ce climat institutionnel est préjudiciable aux soins relationnels, au suivi, aux jeunes patients, aux partenaires et à l'équipe.

Cette équipe motivée tient le service à bout de bras, mais elle s'épuise. Il est grand temps d'insuffler une autre dynamique pour lui éviter la surchauffe et la sécheresse clinique.

Les choses avancées : Le DRH a reçu le psychiatre du service pour rediscuter du temps médical. Un nouveau pédopsychiatre est en cours de recrutement en septembre pour Castres. Ce qui devrait libérer du temps médical supplémentaire pour Capados.

Le poste infirmier sera mis à la vacance. Une candidate sera reçue prochainement.

Une candidature pour un CDD de 3 mois sur le poste de secrétaire devrait être recrutée.

Un recrutement d'assistante sociale est également en cours ce qui permettrait d'affecter plus de temps dans le service. Des perspectives **d'amélioration** sont là, certes fragiles et assez éloignées dans le temps. Mais bon...

VI. SSR

Revendications : Multiplication des renforts AS de façon désorganisée, postes IDE non pourvus

Le temps est maussade sur le SSR avec une succession d'évènements et situations à gérer (service COVID, travaux médecine, etc). Les choses sont assez mouvementées depuis deux ans.

La Direction doit être vigilante afin d'éviter une dégradation !

L'équipe AS est solidaire des autres services, elle est OK pour renforcer. Mais elle souhaite que cela soit mieux organisé afin de ne pas être informée à la dernière minute. Ce qui semble avoir été entendu par la direction et les cadres. Le service ne doit pas servir de « pool » !

En ce qui concerne les infirmières, 2 postes de jours sont passés à la vacance, il en manque une 3^{ème} ainsi que la vacance d'un poste de nuit qui doit être anticipée afin de faciliter une mutation de service.

Il manque aussi 3 kinés et il semble nécessaire de rouvrir les lits fermés depuis 2 ans ! **A part ça...**

VII. Urgences

Revendications : accumulation des heures supplémentaires pour les IDE et AS (10.000 !), augmentation des effectifs IDE (+ 2.4 ETP) et d'un AS la nuit.

Amélioration possible sur les Urgences en tout cas avec l'annonce de la Direction du paiement des heures supplémentaires anormalement accumulées depuis des années. C'est donc une avancée importante !

Les réponses du DRH restent encore floues sur la demande d'augmentation des effectifs. La Direction donnera une réponse en juin, nous attendons plus de clarté et une analyse plus pertinente sur ce sujet. En effet si la faiblesse des effectifs n'est pas prise en compte non seulement les conditions de travail ne s'amélioreront pas mais les heures supplémentaires continueront à s'accumuler !

Les revendications de l'équipe sur les effectifs para médicaux doivent être entendues

En revanche il y a un risque majeur que la fermeture dite partielle et temporaire ne dure au regard de la problématique de pénurie d'urgentistes. Attention aux répercussions d'une fermeture qui s'installerait...

VIII. Conclusion

Il reste bien sur des choses à améliorer, mais nous obtenons clairement des avancées. Une accalmie est bien là.

A l'issue de ces deux mois de grève avec une présence constante de la CGT au côté des agents sous les tentes de la contestation sur Pinel et dans la cour d'honneur de l'hôpital, à l'issue de nombreuses démarches en direction du Pdt du CS, des politiques (candidats législatives) et du Directeur de l'ARS, à l'issue de ce long cycle négociations encore une fois très intense, et enfin à l'issue d'une concertation des agents et services mobilisés, **la CGT du CH Lavour décide de mettre un terme à ce mouvement social inédit par son ampleur.**

Nous soulignons encore une fois les pas en avant de la Direction, l'écoute et le dialogue du DRH.

Les avancées obtenues par la CGT pendant les négociations, toujours en présence des représentants des équipes concernées, sont **très importantes.**

Nous remercions tous les services et tous les agents qui se sont fortement mobilisés avec nous.

Le discours très gestionnaire accompagné du couplet sur le déficit de notre CH, avancés à plusieurs occasions par la Direction comme une « bonne » raison d'écartier les revendications, n'est plus entendable. Ces propos sont en complet décalage avec le discours soignant des équipes et celui de la CGT !

La Direction doit en finir avec le dogme de la finance. L'hôpital n'est pas une entreprise qui tournerait autour de la rigueur déclinée aveuglément par les différentes directions et des supplétifs/managers.

Nous devons ensemble prendre soin des agents et plus encore des patients qui nous sont confiés. C'est un devoir et une obligation.

Information de dernière minute : Le Directeur de l'ARS souhaite nous voir le 1^{er} juin pour aborder avec nous les sujets ultra sensibles de la **psychiatrie** et des **urgences** !

Les démarches continuent pour la CGT du CH Lavour...

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr