



## PLANS SUR LA COMÈTE !

Compte-rendu du CTE du 21 juin 2022. 6 Représentants CGT, 2 FO

Via un document financier le Directeur et son équipe tracent des plans sur la comète...jusqu'en 2031 ! Quelle fiction. Il est en revanche une réalité, bien concrète et bien palpable : celle de nos conditions de travail, d'accueil et de soins, celle de nos difficultés, celle de la fermeture des urgences ou des menaces sur la psychiatrie à Castres.

Autre élément qui en dit long, dans ses projections et toujours dans la même logique, le Directeur parie sur une augmentation importante de l'activité mais il ne projette aucune augmentation des moyens humains...

**Hôpital entreprise quand tu les tiens !**

### 1- COMPTE FINANCIER ET PLAN GLOBAL FINANCIER PLURIANNUEL

#### **Situation et faits marquants :**

- Crise COVID, application des mesures Sécur.
- Résultat déficitaire du budget principal de 2, 470 millions d'euros.
- Déficit cumulé avec les années précédentes 7,63 millions d'euros
- CH Lavour endetté avec une capacité d'autofinancement assez faible.

#### **Commentaires CGT :**

Le Directeur nous a expliqué que le déficit était contenu. Mais à quel prix ? Celui d'une dégradation de nos conditions de travail. La population et les agents du CH Lavour ne sont en rien responsables de notre insuffisance d'autofinancement ! Le CH Lavour, comme tous les hôpitaux publics en France, n'est pas accompagné à la hauteur de ses besoins et de ceux des citoyens. Nous sommes sous dotés et malmenés.

**Vote compte financier :** CONTRE CGT 6 et FO abstention 2

### 2- PLANNING AS EHPAD, FIAC, IADE ET ASTREINTES AMBULANCIERS

#### **1. AS EHPAD**

Le nouveau scénario sur la base de 20 AS sera mis en œuvre le 1 janvier 2023 avec une phase d'expérimentation de 6 mois.

L'affectation des 20 AS sur les 21 initialement budgétés est le résultat du mouvement social et de la grève portés par la CGT et l'équipe de l'EHPAD. Pour rappel, le fait d'inclure 20 AS avait été purement et simplement écarté par la Direction et l'encadrement.

**C'est donc un résultat très positif obtenu par notre mobilisation.**

#### **2. IADE**

La nouvelle organisation fait également suite à une mobilisation des IADE et de la CGT.

Des discussions et des échanges ont permis de trouver un consensus autour de cette nouvelle organisation.

**Encore un point positif.**

### 3. FIAC

Le nouveau planning, toujours à l'essai, « imaginé » par l'ancien Cadre, ne satisfait pas l'équipe. Il génère trop de déséquilibre. Le nouveau Cadre et l'équipe vont réfléchir à une nouvelle organisation à partir de 2023. C'est une bonne chose. Dialogue et réflexion partagée valent beaucoup mieux que pressions et passage en force

### 4. BILAN ASTREINTES DES AMBULANCIERS

Très positif. Les ambulanciers sont satisfaits.

## 3- POINT FERMETURE URGENCES ET SITUATION UPC (HC PSYCHIATRIE A CASTRES)

### 1. Fermeture des Urgences

La situation est toujours très préoccupante et la Direction rajoute qu'un absentéisme para médical s'est surajouté. **Ca craque de partout !**

Les fermetures partielles se répètent, nous craignons qu'elles ne deviennent la règle. **Les urgences sont la porte d'entrée de l'hôpital.** Aujourd'hui cette porte est parfois fermée.

Une cinquantaine d'hôpitaux, un peu partout en France, ferment sporadiquement ou filtrent leurs services d'urgences, pour une nuit ou plusieurs jours.

Il faut parfois une heure de route pour trouver des urgences ouvertes. En cause, les restrictions budgétaires pour la santé, le manque de médecins urgentistes et la désertification médicale.

Le CH Lavour n'échappe malheureusement pas à l'état de déliquescence de l'hôpital public et à une triste réalité : Ca craque de partout !

Nous manquons sur notre hôpital d'urgentistes, de psychiatres, d'IDE et d'Aides-soignantes, etc.

Nous nous inquiétons des répercussions sur notre hôpital et plus encore sur la population. Nous mettons tout en œuvre pour que ce ne soit pas le cas.

### 2. Fermeture envisagée de l'UPC (Lits de psychiatrie à Castres)

Dès que la CGT a eu connaissance de cette hypothèse extrême nous avons assuré l'équipe de notre soutien. Nous avons ensuite multiplié les démarches et sollicité : la Direction, le Prdt du CS, le Chef de Pôle, des politiques, l'ARS et les médias.

Nous avons demandé que soit examiné d'autres hypothèses et formulé des propositions pour éviter les nombreuses conséquences au niveau soins, accueil, santé publique et sociales (redéploiements d'agents).

**A cette date l'hypothèse brutale de fermeture est mise entre parenthèses. C'est donc une avancée positive. Mais la problématique et la vigilance demeurent...**

A noter : L'équipe a entrepris en complément des démarches, en particulier en direction des élus.

## 4- QUESTIONS CGT

### a) ***Doublement de la prime du 1<sup>er</sup> mai***

Un article a été instauré dans le Code Général de la Fonction Publique. Il précise que le 1er mai est jour férié et chômé pour les agents publics, dans les conditions fixées par le code du travail qui stipule que, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire, à la charge de l'employeur. En conséquence, les agents du CH Lavour qui travaillent le 1er mai doivent maintenant percevoir, cette nouvelle indemnité qui va correspondre à un doublement de la rémunération pour la journée du 1er mai 2022.

La CGT a interpellé mi mai le DRH et demandé ce versement aux agents concernés.

A ce stade, la direction du CH LAVOUR ne se précipite pas pour octroyer ce nouveau droit. D'après notre nouveau DRH cela nécessiterait « une analyse » ! La FHF ayant sollicité la DGOS.

**Pour la CGT ce doublement doit s'appliquer. Nous avons demandé un effet rétroactif au regard du retard.**

**b) Modification de la note des service relative aux heures supplémentaires et au CET**

Nous avons dénoncé il y a quelques mois une note de service qui expliquait, de manière illégale, que les heures supplémentaires réalisées en 2022 ne pourraient être reportées en 2023 et seraient donc perdues sauf à ouvrir un CET !

Les heures supplémentaires ne peuvent évidemment pas être supprimées, ce serait du vol, et on ne peut pas obliger un agent à ouvrir un CET. Cela relève exclusivement du choix de l'agent. Nous avons été entendus, la note a été modifiée.

**c) Modification des règles de changement de grade**

Les nouvelles modalités de changement de grade, imaginées par l'ancienne DRH et rejetées par la CGT, sont trop pénalisantes. En effet, elles suppriment toutes références à l'ancienneté.

La CGT a demandé que des nouvelles règles soient négociées avec comme objectif de réintroduire un paramètre ancienneté aujourd'hui supprimé. Le DRH est OK. C'est donc une nouvelle avancée obtenue par la CGT. Reste à s'accorder sur les nouvelles modalités.

**d) Organisation du concours pour le passage en catégorie A des agents de caté B**

Les personnels qui avaient optés pour leur maintien en catégorie B peuvent intégrer, sur concours, la catégorie A. **Attention ce dispositif se paiera cher.** Voir modalités sur notre site internet : [https://www.cgt-chlavour.fr/Droit-de-remords-La-categorie-A-se-paiera-tres-cher-et-sur-concours--12-05-22\\_a1998.html](https://www.cgt-chlavour.fr/Droit-de-remords-La-categorie-A-se-paiera-tres-cher-et-sur-concours--12-05-22_a1998.html)

Le DRH organisera ce concours pour ceux qui le souhaitent. Il y a jusqu'en décembre 2024 pour le faire. Nous avons demandé qu'une information soit donnée aux agents qui le souhaitent pour connaître les conséquences liées au passage en A. Enfin et pour conclure, la CGT ne peut cautionner ce dispositif et cette appellation scandaleuse dite « Droit de remords » au regard de la définition du dictionnaire :

« *Le remords est le sentiment de culpabilité que l'on éprouve quand on a commis une faute* » ou « *vive douleur morale causée par la conscience d'avoir mal agi* ».

NON les professionnels ne ressentent pas cette « *douleur ou cette culpabilité d'avoir mal agi* », au contraire !

**e) Coût de l'intérim 2020, 2021 et 2022**

Para médical : en 2018 172.000 euros, 2020 600.000 euros et en 2021 464.000 euros. Ca fait peur et ça plombe notre budget...

**5- CONCLUSION**

Les discours gestionnaires souvent accompagnés du couplet sur le déficit de notre CH et des comparaisons avec l'entreprise ne sont plus entendable. Nous avons déjà eu l'occasion de dire et d'écrire que ces propos sont en complet décalages 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, de la rentabilité, de la productivité et pire de l'effectivité !

**#jevotecgt**  
le 8 décembre 2022

*Parce que ça vous concerne, votez CGT !*