



## COMPTE RENDU F3SCT DU 18/04/2023

### **F3SCT : Mais qu'est-ce que c'est ? Formation Spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail !**

Il s'agit de la sous-commission du Comité Social d'Etablissement, chargée au CH Lavour de toutes les questions autour de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. **Elle a remplacé le CHSCT au 1<sup>er</sup> janvier 2023.**

La CGT, fidèle à ses convictions et à ses engagements a abordé cette nouvelle instance avec rigueur, sérieux et détermination afin que la sécurité des agents et leurs conditions de travail soient respectées.

La CGT a proposé deux candidates aux postes de secrétaire et secrétaire adjointe : Elues à l'unanimité !

### **RAPPORT ANNUEL 2022 SUR LA SANTE, LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL :**

*La Direction nous a présenté les chiffres :*

*Taux d'absentéisme non médical : 10.71% (au-dessus de la moyenne nationale).*

*Cet absentéisme est lié à la période Covid mais pas que : Les AT représentent tout de même 8.91% (50 déclarations) : causes : manutention, actes de violence et les chutes.*

*Absentéisme par pôles : -gériatrie : 13.1% (USLD 15.7%)*

*-MCO : 11.5% (15.6% pour urgences-S.C)*

*-Psychiatrie : 10.6% (urgences Castres 17%)*

#### **Commentaires CGT :**

Les unités de soins du Pôle gériatrie sont des services lourds et sensibles, touchés par une pénurie de personnel. Les agents cumulent les heures et s'épuisent. On y compte de nombreux turnovers depuis des années sans apporter de solutions concrètes.

La grève de mars 2022, portée par la CGT, avait permis d'avoir un complément d'AS mais aujourd'hui, c'est les IDE qui manquent. L'attractivité dans ce service n'y est pas. Que se passe-t-il ?

La Covid n'explique pas tout ! Les conditions de travail qui se dégradent dans l'hôpital public amènent à un épuisement des agents.

Les actions menées par la Direction (formation gestion stress, baromètre social, adaptation des organisations...) ne suffisent pas à redonner confiance dans la FPH et n'apportent aucun poste IDE !

#### **BLOC :**

**L'activité augmente. Le manque de matériel au bloc opératoire se fait parfois ressentir depuis de nombreux mois.** Avec un impact non négligeable.

Il semblerait que la chaîne pour le commander soit trop « lourde ».

Il est difficile pour les agents concernés de prévoir et de calculer sans arrêt en avance ce dont ils pourraient avoir besoin sans savoir si le matériel sera disponible et complet.

**Il faut faire le maximum pour que les blocs fonctionnent normalement et faciliter les échanges entre tous afin que les chirurgiens continuent de s'engager au CH Lavour.**

## **PASA :**

**Nous alertons régulièrement et depuis longtemps sur ce service rattaché à l'EHPAD, qui a des difficultés pour fonctionner. Il y a 2 ASG (1 à 80% et 1 à 100%) qui travaillent au PASA et à l'EHPAD le w.e.**

**L'équipe ne se sent pas écoutée. Elle n'arrive plus à effectuer certaines tâches** (sorties impossibles à organiser, courses pour ateliers thérapeutiques faites sur le temps personnel, difficulté à prendre leurs jours de repos...).

**L'équipe doit participer au projet de service.** La Direction précise que c'est le médecin coordinateur qui est responsable du projet thérapeutique et les budgets alloués au PASA ne sont pas extensibles.

Une rencontre avec la Direction sera faite dans le cadre de la réunion de pôle et un point sera fait avec l'équipe. **Nous veillerons à ce que l'équipe du PASA soit suivie et entendue.**

**Il faudrait que la Direction nous transmette les moyens humains et financiers accordés par l'ARS ainsi que ses exigences en termes d'ouverture et de service rendu aux personnes âgées...**

## **JARDIN :**

**Nous avons abordé au CHSCT du 6/12/2022 l'insalubrité des locaux. Nous sommes revenus sur le sujet afin d'avoir des réponses concrètes.**

La Direction nous affirme aujourd'hui que les travaux de restauration non pas été retenus au Plan Annuel d'Investissement. Ils étudient l'hypothèse d'une mutualisation des locaux avec la lingerie (douche, toilette, salle de repos). **Cette hypothèse ne nous semble pas bien terrible.**

**Nous reviendrons vers l'équipe pour voir ce qu'elle en pense. Mais il nous semble plus adapté d'avoir des vestiaires avec WC, douche et coin repos là où ils se trouvent**

Concernant la charge de travail : 2 agents en poste (1 suspendu non respect de l'obligation vaccinale) : 36 Ha à entretenir dont 1.5 Ha donnés au prestataire La Direction affirme que la charge de travail a été calibré. Les agents font essentiellement les tâches qu'ils souhaitaient...**Est-ce véritablement le cas ?**

## **USLD :**

Les effectifs IDE devraient être de 10.5 % ETP. Actuellement elles ne sont que 4.5% ETP (5 ETP avec la nuit)

**Comment peut-on faire tourner un service de 60 patients avec des pathologies lourdes avec si peu d'agents ?**

**L'équipe propose un planning en 12h sur une courte période.** Encore faut-il savoir ce qu'on appelle une courte période.

On leur demande une proposition de planning rapide afin de débiter dès début mai. Tout repose sur le choix des IDE (travail en 12h ou fermeture partielle ?).

**La CGT est contre le travail en 12h. Les impacts sur la santé des agents sont avérés par de nombreuses études sur ces organisations qui, pour rappel sont dérogatoires. Les 12h c'est lourd,** surtout dans un tel service qui demande beaucoup de manutention, de vigilance, de patience (le taux d'absentéisme risque d'augmenter car l'épuisement est déjà là).

**Mais nous respecterons le choix de l'équipe et nous continuerons bien évidemment à la soutenir.**

**Les admissions sont actuellement suspendues jusqu'à nouvel ordre. Qu'en sera-t-il par la suite ?**

Nous avons demandé que l'équipe puisse prendre le temps d'étudier l'organisation en 12h et que cette organisation se fasse sur une courte durée, pour un essai (mai à septembre).

*La CGT,  
votre meilleur atout !*

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

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : [www.cgt-chlavour.fr](http://www.cgt-chlavour.fr)