



CH LAVAU

Lavaur, le 12 juin 2012

CHSCT du 11 juin 2012

Nous avons assisté à un CHSCT riche en questions et marqué en particulier par l'intervention de 2 infirmiers de l'UPC venus témoigner des difficultés qu'ils rencontrent depuis l'ouverture de leur service.

1. Conditions de travail à l'UPC (question commune CGT-FO-Direction):

Les deux collègues de l'UPC ont rappelé, avec justesse, que les problèmes ont commencé dès la préparation du déménagement de l'UPCS vers l'UPC. Sans cadre au moment des préparatifs, ils ont dû se débrouiller seuls pour planifier le déménagement et l'organisation. Le jour de l'installation dans les nouveaux locaux, ils ont dû monter eux-mêmes des lits en kit, des meubles, etc..... Il n'y avait pas assez de couvertures (nous étions en janvier).... Bref, ils ont assumé des tâches qui ne relevaient ni de leur compétences, ni de leurs responsabilités.

Ils ont insisté sur le fait que, dès l'ouverture, le service s'est trouvé en difficulté car il manquait déjà du personnel, ce qui a obligé à n'ouvrir que 25 lits sur 40. Mais, très rapidement, sans même attendre que les effectifs soient au complet, les 15 lits supplémentaires ont été ouverts, ce qui a engendré encore plus de problèmes.

Autre point et pas des moindres, les personnels n'ont même pas eu droit à la prime de mobilité (déménagement) que la direction n'avait pas prévu dans le projet, alors que tout avait été prévu pour les agents de l'hôpital de Castres. Bref aucune reconnaissance, ni même un merci !!!

Ils ont également abordé plusieurs demandes de départs (IFSI, urgences, etc....) pas toujours remplacées dans les temps, voire pas du tout.

De nombreuses réunions entre le DSSI, le DRH et le Chef de pôle ont été stériles : pas de véritables réponses.

Les arrêts maladies, les congés mater, les départs se sont succédés sans susciter de réactions de la Direction.

Enfin ils sont revenus sur le cheminement qui a conduit tout le secteur de Castres Mazamet après une longue période chaotique de cesser le travail sur une journée, en faisant grève fortement suivie par un secteur (HJ, CMP, UPC) mobilisé, motivé et exemplaire. Résultat payant !

La direction explique que le problème de recrutement est toujours d'actualité mais que des efforts ont été faits avec des remplacements prévus par des infirmiers retraités pour cet été, mais aussi des embauches de deux étudiantes IFSI en 3^{ème} année. Des personnels intérimaires sont également venus renforcer l'équipe.

Le DRH s'engage à venir dans ce service tous les 15 jours pour faire un point, et reconnaît qu'aux vues des difficultés rencontrées par le personnel, il est « normal d'aller au clash ».

Tout n'est pas réglé, l'équipe s'inquiète du départ programmé d'un congé mater, d'un arrêt maladie, d'un départ à la retraite, et sans doute d'un autre départ vers les urgences psy de l'HPA de Castres.

La direction rappelle qu'il y a eu des évolutions :

- annonce d'embauche sur un site payant
- offre allocation étude : payer les études d'un infirmier contre un engagement à servir au sein du CH Lavour (proposition CGT en CTE)
- Mise à disposition d'un logement de fonction pour une période limitée pour les mutations (proposition CGT en CTE)
- augmentation des promotions AS vers l'ISFI : 3 cette année au lieu de 1
- stagiairisation rapide : 12 mois au lieu de 18, c'est une proposition de la CGT qui demandait la réduction de la durée des CDD et CDI

La CGT rappelle qu'il faut normalement 23 ETP, qu'il n'y a que 19,80 actuellement et nous avons toujours demandé 26 ETP. Nous rappelons aussi que le poste d'ergothérapeute ne doit pas être pris en compte dans les effectifs infirmiers comme c'est le cas actuellement. De plus, la CGT s'inquiète de plusieurs départs qui pourraient intervenir en septembre. Nous resterons vigilants et ne lâcherons pas cette équipe. La CGT remercie les 2 agents venus témoigner mais aussi l'ensemble de l'équipe pour son courage, son dévouement et son professionnalisme.

La direction reconnaît qu'elle n'est toujours pas allée à l'IFSI pour recruter !!!

2. Projet de règlement intérieur du CHSCT (question CGT):

La direction a proposé un document basé sur un décret, document refusé par la CGT car concernant la fonction publique d'Etat, donc pas la fonction publique hospitalière qui bénéficie de textes relatifs au CHSCT plus avantageux que l'Etat. Nous avons remis un projet réalisé par nos soins. Surprise de la direction qui constate encore une fois nous examinons tout les documents et que nous faisons régulièrement des propositions. Nous avons demandé une rencontre avant le prochain CHSCT pour examiner notre projet et le valider.

3. Election du secrétaire du CHSCT (question CGT) :

Le secrétaire du CHSCT est l'interlocuteur entre le CHSCT et la direction. Il établit l'ordre du jour conjointement avec le Directeur.

Le secrétaire a été élu à l'unanimité, il s'agit de Christophe Esquilat.

4. Approbation du dernier PV :

Nous demandons à la direction que les copies des accidents du travail et de trajet soient communiquées aux membres du CHSCT : il s'agit de l'application de la réglementation, qui permet à vos représentants de convoquer un CHSCT exceptionnel en cas d'accident grave qui pourrait entraîner d'autres conséquences sur la santé des agents. La direction dit vouloir y réfléchir et vérifier les textes..... ?

5. Plan d'amélioration des conditions de travail et de vie des agents du CH Lavour :

Il s'agit d'une obligation légale à travers le document unique. La direction souhaite associer les représentants du CHSCT à cette démarche.

La CGT fait remarquer que le suivi de la commission de travaux n'est pas bon puisqu'il n'y en a plus depuis un certain temps (septembre 2010), alors que cette commission est une émanation du CHSCT et que les membres de cette instance doivent y participer. Le responsable des services techniques vérifiera ce point (encore !!!...) De plus concernant le suivi des actes de violences, la direction explique que le CHSCT est « régulièrement tenu informé et associé à ce suivi ». La CGT précise que c'est faux, ce n'est pas le cas : pas de réponse de la direction qui en prend note !!!

Concernant le plan de prévention des risques, la CGT s'étonne qu'aucun budget ne soit mentionné, ni les dates de réalisations de ce qui a été fait ou de ce qui doit être fait. Le document présenté n'est donc pas conforme.... Nous demandons que l'on nous donne un nouveau document pour pouvoir l'étudier.

6. Rénovation SSR et chirurgie ambulatoire :

Le SSR n'étant plus conforme en matière de sécurité incendie a entièrement été refait aux normes. La totalité des travaux sur les 3 zones (A-B-C) a coûté environ 700 000 €uros !

La chirurgie ambulatoire a été relocalisée dans l'ancien long séjour, ce qui permet aux patients de bénéficier de chambres à 1 lit et d'augmenter la capacité d'accueil. Reste à faire la signalétique. L'unité de gériatrie mobile est aussi installée dans ce bâtiment, quant à la salle de kiné, elle a été transférée dans l'ancienne chirurgie ambulatoire.

7. Relevé des situations de violences :

Pour la période de janvier à fin mai 2012 : le nombre est de 14.

Psy adultes : 6 dont 4 pour le Pech et 2 pour la gravette suivi d'un accident de travail pour les 2 cas, sans arrêt, 1 pour le Pech dans les mêmes conditions.

MCO : 8 dont 6 aux urgences, 1 en SSR et 1 en Médecine.

8. Conditions de travail des IDE des services d'hospitalisations de Centre Pinel :

Le service du Pech a vu à ce jour le départ de 3 infirmiers hommes (dont 1 qui a démissionné !) et en plus a du faire face au décès d'un collègue. Les effectifs hommes ont diminué de 50 % depuis 2008.

Depuis le mois de mai, des renforts hommes viennent dans le service pour combler ce manque et la CGT les en remercie. Mais, ce ne peut être une solution à long terme car déshabiller Paul pour habiller Pierre n'a jamais été une solution. A ce jour 3 renforts sont affectés sur le Pech tous les mois : 2 hommes et une femme.

La direction ne trouve pas d'infirmiers hommes et il se profile à l'horizon la venue d'aides-soignants..... Quand au DSSI, suite à une visite impromptue dans le service, il propose de faire intervenir les plombiers, les électriciens ou les ambulanciers durant leurs gardes pour maîtriser certains patients en placements sous contraintes !!!!

Pour la CGT, il s'agit d'une négation pure et simple du travail infirmier et une méconnaissance totale de la relation de confiance qui doit s'établir entre le soignant et le patient, pour pouvoir effectuer un travail de qualité. La CGT ne validera jamais une telle ineptie !!!!

Ce type de provocations ne « mérite que le goudron et les plumes » pour l'auteur.

La CGT a rappelé que le travail d'un infirmier en psychiatrie ne consistait pas à n'être que des « gros bras ».

Concernant une présence d'AS, ces derniers ne peuvent pas faire le même travail que l'infirmier. En revanche il est possible de travailler en collaboration, mais pas les uns à la place des autres.

Concernant les renforts de personnels d'un service à l'autre pour combler le manque, la CGT rappelle quelle est favorable à la solidarité mais la solution actuelle ne peut pas s'inscrire dans la durée. Les infirmiers psy ne sont pas des pions déplaçables à volonté. Si la direction connaissait un minimum ce métier, elle saurait que les soins relationnels de type psychothérapeutiques, les liens de confiance, la présence humaine et soignante permettent bien souvent d'éviter les situations de crise.

Ce service a besoin de présence masculine, mais pas en désorganisant les autres services.

Une grande réflexion serait utile et un peu plus de considération, de la part de la Direction, pour cette équipe épuisée serait la bienvenue.

9. Conditions de travail des agents de la Radio-Scanner :

La direction nous explique que le service est sauvé grâce à la collaboration avec le CHU. Des radiologues « internationaux » vont venir exercer chez nous, avec aussi le concours du privé.

Le départ des 2 médecins retraités n'aura aucune incidence sur la bonne marche de ce service.

Le médecin chef du service a donc été convié par la direction à réfléchir à une nouvelle organisation concernant notamment les manips radio.

La CGT indique que les agents sont inquiets du nouveau dispositif qui sera mis en place prochainement, notamment sur les créneaux horaires. Par exemple, le vendredi, la manip sera seule à partir de 16h30, elle devra assurer les 2 services en même temps, plus l'accueil des éventuelles urgences, puis enchaîner sur l'astreinte à compter de 18h00.

La problématique est aussi entre 13h15 et 13h30 où il n'y aurait personne.

La CGT déplore que tous ces changements soient faits sans tenir compte des remarques des agents de ce service. De plus, la CGT pense qu'à tout vouloir réorganiser sans arrêt, la direction désorganise plus qu'elle n'organise.

Bien évidemment la direction campe sur ces positions et nous dit que cela est nécessaire pour conserver le service..... la CGT pense que la direction cherche à faire peur au personnel avec un supposé risque de fermeture, pour leur faire avaler tout et n'importe quoi.

10. Conditions de sécurité des agents du Pech et prise en charge des détenus :

Le service du Pech accueille des patients placés sous contraintes, notamment en SPDRE (à la demande du préfet). Certains de ces patients viennent de l'UCSA (centre de détention) de Saint Sulpice et de l'EPM de Lavaur. Le manque de personnel fait que les conditions de sécurité, notamment d'accueil et de transfert chez le juge de la liberté et de la détention, ne sont pas réunies.

D'après la direction ces patients pourraient être pris en charge par l'UHSA de Marchant ou même l'UMD d'Albi, qui sont des structures spécialisées. Pour l'instant nous devons continuer à les accueillir. La direction indique aussi qu'il faut faire un travail avec le cadre pour informer le personnel des procédures en place !!!!

De plus, reste la problématique importante des accompagnements des patients hospitalisés sans consentement chez le juge des libertés, tous les mardis. Cela désorganise le service et entraîne des situations de travail en sous effectif !

La CGT insiste sur le fait que nous n'avons plus les effectifs suffisants pour accompagner ces patients, ces accompagnements posent également problème sur le plan éthique...

La CGT demande au Chef de Pôle et à la Direction de faire le nécessaire afin que le Juge de la Liberté et de la Détention se déplace sur le site de Pinel. Des discussions sont en cour....

La Direction doit tout mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail des agents du Pech. C'est tout le sens de nos démarches et interventions au CHSCT pour le Pech mais aussi pour tous les services du CH Lavaur.

CONCLUSION :

La CGT a dû rappeler certaines règles qui régissent cette instance car elle est trop souvent bafouée par la direction. Les membres du CHSCT insistent sur leurs principales missions :

- **Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure,**
- **Contribuer à l'amélioration des conditions de travail,**
- **Veiller à l'observation des prescriptions légales prise en ces matières.**

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Permanence le mardi de 9 h à 16 h. tél. : 05 63 83 30 38 ou 3038 cgt.chlavaur@wanadoo.fr

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