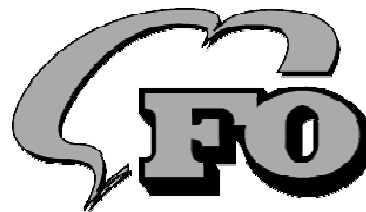


C.H. LAVAUR



Lavaur, le 20/03/2013



C.H. LAVAUR

## TREIZE A LA DOUZAINES ? OTAGES ?

Le CH LAVAUR n'échappe pas à l'austérité, encore moins à la rigueur. Ce qui n'est pas sans conséquence sur nos conditions de travail.

**Depuis quelques temps la Direction « utilise les effets pervers »** de ce climat et gère la pénurie et les restrictions en se saisissant entre autre du travail en 12h **afin d'économiser du personnel.**

Cette mesure est finement préparée, souvent habilement présentée par la Direction et relayée ensuite par des courroies de transmissions zélées, Cadre Supérieur, Médecins ou autres.

Ils parviennent même à réussir un tour de passe-passe en donnant l'illusion que le passage en douze heures est **LA** solution pour les agents.

Au fond que l'on soit pour ou contre là n'est pas vraiment la question, surtout si la réponse est « convenue » par avance.

Il faut prendre le temps de bien réfléchir et ne pas se laisser « enfumer » par des arguments parfois plus que légers.

Devant une mesure qui engage une nouvelle façon d'envisager le travail (et la vie), les vraies questions doivent être posées et les doutes levés.

Quels sont les arguments qui reviennent en boucle pour nous faire « gober » les 12 heures ?

- *Etre présent sur son lieu de travail moins souvent* (ils devraient rajouter en y étant plus longtemps !), *c'est « moins de frais de trajet et de temps de transport »* :  
Enlever quelques frais de transport ne suffira pas à compenser un salaire trop bas.
- *Concernant le temps « gagné »*, qu'en restera t-il au regard des temps de transmissions trop courts ou inexistant et des dépassements non comptés, des pauses non prises, des temps de repas oubliés, des temps d'habillage/déshabillage non utilisés... Le temps de travail effectif se traduisant alors par une amplitude de travail **supérieure à 12h**, complètement **hors la loi...et condamné par les tribunaux**. La jurisprudence existe.
- Que se passe-t-il en cas d'arrêt maladie ? Il faut le dire c'est **moins 5 heures, dues par les agents**. Cadeau royal pour la Direction !

**Cette « réflexion » et ces 12 heures appliquée au pas de charge, parfois voulues par les équipes, amènent quelques remarques, surtout quand la Direction pousse derrière. Louche !**

Nous avons validé, en CTE au moment du passage aux 35 heures en 2002, des horaires et des organisations pour tous les services du CH Laval.

Les syndicats et la Direction ont ensuite signé un accord relatif au passage aux 35h. Cet accord est toujours valide. La législation sur le temps de travail est claire et toujours d'actualité

### **LE TRAVAIL EN 12 HEURES EST UNE MESURE EXCEPTIONNELLE ET DEROGATOIRE !**

**Par ailleurs, tous les changements d'organisation de service, d'horaires, de roulements doivent être présentés et examinés en CTE et au CHSCT. C'est ainsi et c'est la réglementation.**

Les 12 heures sont un artifice pour mal gérer la pénurie d'effectifs et la « mollesse » de la Direction. Cette mise en place permet l'économie, pour la direction, d'au moins 3 postes ! **SCANDALEUX !**

Elle tente de faire échapper le travail en 12 heures à son contenu réglementaire strict. Elle espère ainsi avoir les coudées franches pour décider des modalités de mise en œuvre. **Erreur !**

**Penser que ce qui n'est pas respecté par la direction en 7h36 ou 7h40 le sera en 12h c'est se leurrer et s'apprêter à payer dans un avenir proche le prix fort, celui de sa santé au travail et de son avenir.**

### **QUI EST OTAGE DE QUI ET DE QUOI ?**

C.G.T. et F.O. viennent de vivre une expérience syndicale, singulière et intéressante :

**Il y a 1 mois** nous avons rencontré une douzaine de membres de l'équipe, à leur demande, tous opposés à cette organisation. Nous avons proposé une consultation pour connaître l'avis de tous : sur 36 agents, 31 se sont exprimés = 15 Pour, 12 Contre, 4 indécis. Sur les 15 Pour, 9 étaient réservés.

**Sur la base de cette consultation** et suite à de nombreux échanges téléphoniques avec les « pour et les contre » nous avons évoqué ce problème au **CTE du 12/02/13**.

La Direction a mis en avant de grosses difficultés d'effectifs aux urgences et proposé un passage en 12 heures, présenté comme une « expérimentation ». Ben voyons !

**Les choses sont claires, c'est l'incapacité de la Direction** à faire face aux absences qui l'a conduit à proposer les 12 heures en trouvant un certain écho dans l'équipe. Nous avons demandé un vote au CTE, comme **cela doit se faire légalement, le Directeur a refusé !**

**En C.H.S.C.T.** nous avons demandé, face aux incohérences de la Direction, aux risques potentiels liés aux 12 heures, au regard des responsabilités qui nous incombent et comme les textes le permettent, une mission d'expertise externe.

Nous avons également demandé un vote à bulletin secret de l'ensemble des agents de ce service, ce qu'a refusé la Direction !

**Résultat** dans les 48 heures le Directeur, **visiblement très inquiet**, a retiré les 12 heures ce qui annulait de facto l'enquête !!!!

**Nous aurions pu en rester là, sauf que...**

L'équipe a demandé une réunion avec le Directeur et les syndicats en présence du Chef de Service.

Comme par hasard le Directeur, **probablement touché par la grâce sociale**, a mis en place cette réunion en un clin d'œil. Clin d'œil adressé à qui ?

L'équipe a d'abord exprimé son sentiment, celui d'être pris en otage ( ! ) , puis sa volonté de passer en 12 heures en s'appuyant sur une nouvelle consultation faisant état d'une forte majorité Pour.

**Un vrai thriller avec suspens et rebondissements incroyables !!!!**

Le Directeur les a pris par la main, pendant que d'autres petites mains... s'activaient.

Il leur a dicté la marche à suivre pour demander un C.H.S.C.T. exceptionnel, tenu dans la foulée.

Les membres du C.H.S.C.T., disponibles et bienveillants depuis le début de ce feuilleton, ont accepté. Résultat, les syndicats ont maintenu et donné un avis défavorable aux 12 heures aux urgences et demandé l'abandon de l'enquête, ce qui permettait ainsi de les démarrer dès le 18/03/13 !!!

**Ouf ! le Directeur pouvait enfin respirer...plus d'enquête embarrassante pour lui !**

**Au final nous posons à tous quelques questions :**

**Pourquoi** la Direction est elle aussi incapable de recruter ?

**Pourquoi** ne pas renouveler des C.D.D. I.D.E. aux urgences alors que nous en manquons ?

**Pourquoi** le Directeur a refusé un vote au C.T.E. en se cachant derrière une pseudo expérimentation ?

**Pourquoi** cette volte face du Directeur après le C.H.S.C.T. pour éviter l'enquête du cabinet d'expert ?

**Que deviennent** les postes manquants aux urgences ?

**Qui a pris qui en otage** pendant la réunion avec l'équipe, qui tirait les ficelles ? **Qui manipulait qui ?**

De nombreux agents ont changé d'avis, quelques uns après avoir réfléchi et vu les roulements. Pourquoi pas après tout.

D'autres ont subi des pressions. Anormal ! La méthode est douteuse !

On peut être pour les 12 heures, mais on a aussi le droit d'être contre. Sans subir des pressions, la vindicte ou la mise au ban.

Lorsque les choix n'existent plus et que la nasse tend à se refermer sur nous, il nous appartient de réfléchir ensemble et de proposer d'autres alternatives.

Pour nous ces passages en 12 h constituent un sacrifice énorme entièrement supporté par les agents.

C'est aussi une régression sociale qui ne règlera pas de manière pérenne les difficultés budgétaires, les effectifs insuffisants, le non remplacement des absences et conduira rapidement nombre d'entre nous au devant de complications.

**Si des agents souhaitent travailler ainsi, nous respecterons ce choix comme nous l'avons toujours fait, mais nous les mettrons en garde et les informerons sur les risques potentiels. Ils sont réels et nombreux.**

**Enfin et pour conclure, si demain cette équipe est en galère, ce que nous ne souhaitons pas évidemment, elle pourra compter sur nous. Et oui on est comme ça !**

**Nous répondrons présent comme d'habitude.**

**Ce n'est probablement pas la Direction qui montera au créneau, ni le Chef de service qui a « encensé » toute l'équipe pendant la fameuse réunion...après avoir « chargé » quand même au passage l'équipe de nuit au dernier C.T.E...**

**Nous avons également constaté l'empressement de la Direction à participer à un C.H.S.C.T. exceptionnel et à participer à une réunion à la demande d'une équipe. La classe !**

**Le Directeur doit souffrir d'une « amnésie sélective ».**

**Il a certainement oublié les attentes de la Blanchisserie, des services de personnes âgées, de la Gravette qui l'a interpellé par lettre il y a 3 semaines, sans réponse ça va sans dire, de la Médecine qui attend encore etc...**

**Nous attendons de lui autant de promptitude...**

**Peut être faudrait il que tous ces services demandent à passer en 12 heures ou plus ? !!!!**

**Le quotidien syndical continue, il vient se rajouter à nos fonctions professionnelles et se télescoper parfois avec certaines réalités... humaines mais pas toujours sociales.**

**Nous ne sommes pas des « preneurs d'otages » tout comme nous ne sommes pas otages.**

**Surtout pas de nos convictions, encore moins de notre engagement, au service de tous.**

**Nous agissons avec honnêteté, discernement et réflexion, pour l'intérêt collectif pas pour des intérêts individuels.**

**Qui peut en dire autant ?**

**N'HÉSITEZ PAS A NOUS CONTACTER !**