



Le 2/04/13

CH LAVAUR

CHANGEMENT D'HEURES AU CH LAVAUR...

Ou comment la direction arrive à noyer le poisson...d'avril !

Compte rendu du CHSCT du 12/03/2013 et du CHSCT extraordinaire du 16/03/13...

I Mise en place des 12 heures aux urgences (2 CHSCT pour cette question) :

Depuis quelques temps, la Direction tourne autour du travail en 12 heures comme une mouche autour...d'un pot de confiture.

La DRH a été dans l'incapacité de gérer des absences pourtant « programmées » (3 maternités, 1 congé parental, 3 disponibilités) ou pire les a gérées à la petite semaine. Le DRH a alors « mandaté » le Cadre Sup pour annoncer : « si vous ne passez pas en 12h, vous ne pourrez pas prendre vos congés d'été » !

Le DRH a oublié au passage que les CA sont un droit ! Par ailleurs les agents ne sont pas responsables de sa mauvaise gestion des effectifs....

Enfin il serait temps de se poser des questions sur les nombreux mouvements qui touchent ce service.

De plus, la CGT ne comprend pas pourquoi certains CDD IDE ne sont pas renouvelés.

Pour info la direction veut mettre en place les 12h dès le 18 mars... sans savoir quelle sera la réponse du CHSCT : bel exemple de démocratie et de dialogue social dont la direction se targue de maintenir en bon état alors qu'il n'en est rien !

Le jour du CHSCT du 12/03/13, seul un document d'une page, non daté et non signé, nous fait un résumé de la situation : départs programmés, recrutement en cours, mutualisation des effectifs de nuit et de jour pour aboutir à une optimisation des compétences de jour où elles font le plus défaut...(dixit la DRH).

Un tableau indique la nouvelle organisation, sans roulements ni planning...

La CGT avait au préalable rencontré de nombreux agents du service et proposé une enquête pour connaître leurs souhaits : 31 agents avaient répondu : 15 pour dont 9 avec réserves (pas d'alternance jour/nuit...), 12 contre et 4 indécis.

Nous avons eu droit à un long, très long débat... houleux, avec 2 interruptions de séance et quantité de questions... sans réponses claires.

Visiblement la direction, au pied du mur et à la faveur d'une interruption de séance, fait venir le Cadre Sup. pour pallier sa méconnaissance des problématiques. Le CHSCT n'a pas été consulté par vote, ni même informé de cette intervention comme la loi l'oblige. Donc, tout ce que le Cadre Sup. a pu dire est nul, puisqu'illégal !

Le Cadre Sup. nous indique que si cela avait été possible, il aurait été préférable de mettre en place une amplitude en 12h15 !!!

De plus, concernant les temps de relève, le Cadre Sup nous informe que les agents feront 15 min de plus par jour, soit 12h15..... ce que dément le Directeur qui nous dit qu'ils sont inclus dans le roulement... ce qui n'est pas le cas au regard du seul document fourni !!! Bref, les membres du CHSCT ne comprennent pas les incohérences de la Direction.

Finalement et à la demande de la CGT et de FO, une expertise externe a été votée pour évaluer les effets des 12h dans ce service bien particulier. Il est la « porte d'entrée » de l'hôpital et les conditions de travail y sont particulièrement difficiles.

Cette expertise a été votée avec 5 voies pour et 0 contre.

Pourquoi une expertise : tout simplement car il s'agit d'une des prérogatives du CHSCT. En effet, nos missions nous obligent à être informés en cas de modification importante des conditions de travail. Il y va de notre responsabilité, de notre crédibilité. Si un incident grave devait se produire en lien avec les 12 h, les membres du CHSCT devraient alors justifier de leurs actions au moment de la mise en place y compris sur le plan juridique.

Pris de panique et visiblement agacé que nous fassions notre travail, le directeur a demandé un vote pour ou contre les 12h.

L'ensemble des membres du CHSCT refusera de prendre part au vote car le seul document remis ne nous permettait pas de nous prononcer. Nous rappelons au Directeur que ce n'est pas au CHSCT « d'aller à la pêche » aux documents, mais bien à la direction de nous les fournir pour rendre un avis. Le cas échéant c'est un délit d'entrave, dixit le code du travail.

Enfin si nous avons demandé une expertise, c'est parce que nous n'avions pas tous les éléments en main. Voter pour ou contre dans ces conditions n'avait aucun sens. Surtout sans les éléments suivant :

- Quels recrutements : le jour du CHSCT, aucune annonce sur le site internet. Aucune recherche ?
- Passage de 10 à 7 postes sur 1 journée : baisse des effectifs niée par la direction alors qu'écrite noir sur blanc et admise à demi-mot par le DRH,
- Mise en place des temps partiels : combien ? impact sur l'organisation ?
- Impacts sur l'organisation collective du service et organisations individuelles des agents ?
- Impacts sur la santé physique et mentale du personnel ?
- Impacts sur les autres services travaillant en interaction avec les urgences ?
- Temps de transmissions non prévu : les agents devront faire du temps supplémentaires ?...ce qui est illégal !
- Gestion de la transition ?
- Quid du remplacement des femmes enceintes, dont la durée de travail ne peut dépasser 10h/jour
- Quid en maladie : le temps de travail étant sur une base de 7h/jour, les agents absents devront rendre 5h/jour,
- Que deviennent les RTT ?
- Alternance jour/nuit ?
- Problème de la plage horaire du matin car manque 1 IDE pendant 1h30,
- Pénibilité accrue,
- Changement de service plus difficile car il faut remplacer un agent sur un poste en 12h,
- Accroissement du risque d'accident de trajet dû à la fatigue,
- Problème de garde d'enfant pour certain : aucune école ouverte pendant 12h,
- Journée de travail plus longue donc plus fatigante,
- Très peu de suivi des agents à temps partiel car moins présents que les autres,
- Baisse de la vigilance en fin de poste,
- « Discrimination » masquée dû à l'âge car pénibilité accrue pour les agents en fonction de leur âge,
- Accroissement du risque d'erreur et/ou de faute professionnelle,
- Augmentation du nombre de passage,
- Gestion des départs programmés, etc.....

Face aux réponses ou plutôt aux absences de réponses, il nous a semblé utile de mandater un expert indépendant qui serait à même de faire une analyse fine de ce projet.

Nous avons aussi insisté sur le fait que ce changement devait être voté en CTE, et que le dernier en date avait reçu une fin de non-recevoir de la direction.

La CGT a également rappelé, que la Direction devait, comme les autres respecter les lois et le Code du Travail, elle ne peut pas faire comme elle veut, elle n'est pas au dessus des lois.

Dans ce cas de figure elle aurait dû demander l'avis du CTE et du CHSCT, avant de prendre sa décision, puis informer l'inspection du travail.... à moins bien sûr que notre direction ignore les textes... ce qui serait encore plus grave !

2 jours après ce CHSCT, la direction a adressé une lettre au cabinet d'expert et aux syndicats pour annuler la mise en place des 12h, avec pour effet immédiat de supprimer l'enquête !!

Le CHSCT se demande bien ce qui a pu piquer la direction pour faire ainsi machine arrière ?

De toute évidence la Direction craignait les résultats de cette enquête. Quoi d'autre ?

Mais le feuilleton des 12 heures aux urgences n'était pas terminé. La preuve un ultime rebondissement.

A la suite d'une réunion demandée par l'équipe des urgences, réunissant la direction, les membres du CHSCT et les représentants syndicaux, le Médecin Chef, le Cadre et le Cadre Sup... un CHSCT extraordinaire a lieu.

L'équipe après avoir exprimé son sentiment de « prise en otage », a demandé la mise en place quasi immédiate des 12h dès le 18 mars... à défaut, l'ensemble du personnel envisageait de se mettre en arrêt maladie.

Le chef de service, ardent « défenseur » de l'équipe, (sauf ceux de nuit) et expert...pour « driver » les adeptes des 12h n'a pas dit grand-chose quand nous avons expliqué que c'était la direction qui les avait supprimées et non le CHSCT.

Le véritable problème pour elle était l'expertise demandée par les syndicats. C'est elle qui a « pris en otage » l'équipe et les membres du CHSCT. En conséquence, au regard de nos responsabilités et d'une nouvelle concertation de l'équipe faisant état d'une quasi-totalité des agents favorables aux 12 h nous avons accepté le principe d'un CHSCT extraordinaire qui a eu lieu dans la foulée, 1h après...

Nous aurions aimé avoir la même attitude de la direction quand suite à l'accident du SMUR nous avons fait une telle demande, qui avait alors été refusé au mépris de la loi.

Lors du CHSCT extraordinaire, nous avons maintenu nos arguments contre les 12h, suivi d'un vote : contre 4 / pour 1 / abstention 0. Seuls les représentants du personnel ont voté contre... mais cela n'empêchera pas la direction de les mettre en place.

Nous avons au préalable et devant « l'engouement » de l'équipe des urgences pour les 12 h, voté contre l'expertise. Et oui le véritable problème était là !!!

Enfin, nous avons voté une mission d'enquête, en rappelant les prérogatives des membres du CHSCT : visite du service, consultation des agents et transmission de tous documents utiles.

Voilà encore un bel exemple de « noyade de poissons » par la direction.... Elle évite ainsi une expertise qui sans aucun doute aurait révélé bien des choses embarrassantes !

II Changement organisation des agents radio/scanner :

Au CHSCT de décembre, la CGT avait demandé de revoir cette réorganisation car les agents n'étaient pas satisfaits.

La direction avait refusé : bravo le dialogue social !!!

La CGT lui a rappelé qu'il s'agit plus d'horaires imposés qu'acceptés.

En conséquence, les membres du CHSCT, ont confirmé leur refus de cette nouvelle organisation en citant la résolution de décembre 2012 dans laquelle ils désapprouvent ces changements d'horaires et cette organisation imposée. **VOTE** : pour 0 / contre 5

Réponses Direction :

Des efforts ont été faits et les ETP sont passés de 6.69 à 6.86... **soit 0.17 ETP en plus !!!**

Commentaires CGT : effectivement, l'équipe n'a pas à se plaindre : 0.17 ETP en plus, c'est énorme !!!! Surtout lorsque l'on sait que c'est pour remplacer un arrêt maladie, qui est comptabilisé sur les plannings, et qui n'est pas à 0.17 !!! Voilà comment on noie encore le poisson...

III Modalité de rappel sur les repos :

La CGT dénonce une dérive de certains cadres qui n'hésitent pas à laisser des messages plutôt curieux sur les répondeurs des agents. Par exemple : « Veuillez me rappeler pour savoir si je dois téléphoner à quelqu'un d'autre »... et si par malheur l'agent ne rappelle pas, il a droit à une remontrance, comme à l'école ! En le faisant culpabiliser d'avoir mis le service en difficulté !

Réponse Direction :

La direction assure ne pas être au courant et demandera... du bout des lèvres... que ces messages ne soient plus laissés sur les répondeurs.

Commentaires CGT :

Nous rappelons, encore une fois que les agents en repos, CA ou autres ne sont pas d'astreintes : ils ne sont pas tenus de décrocher, et encore moins de rappeler !

Si les cadres ont besoin de personnels, qu'ils demandent à la direction de cesser de fonctionner à effectif réduit et de mettre le paquet sur le recrutement. Le DRH et la DSSI pourront faire toute les réorganisations qu'ils veulent, au bout du compte, s'il n'y a personne pour travailler...beh y'a personne !!!

IV Médecine : travail des AS de nuit :

Les agents de nuit en médecine demandent un poste supplémentaire d'AS. La configuration des locaux, l'augmentation de la charge de travail due à des patients de plus en plus lourds... sont des contraintes qui pèsent également sur l'équipe.

Une réorganisation est à l'étude depuis plus d'1 an et demi.

Le représentant de la CME, qui est aussi le chef du service de médecine confirme que son service est de plus en plus sollicité et que l'activité ne fait qu'augmenter.

La CGT demande l'embauche immédiate d'un(e) AS de nuit pour plusieurs raisons : forte hausse de l'activité, augmentation des décès depuis le 1^{er} janvier 2013, patients de plus en plus lourds et dépendants d'où un surcroît de charge de travail concernant les repas, toilettes, transferts....

Réponses Direction :

Le DRH, comme toujours, nous fait un historique de la situation.... Et nous parle encore de réorganisation ! Il admet l'augmentation d'activité de + 6%.

Il confirme aussi que beaucoup de contraintes viennent se rajouter : ergonomie des locaux, turn-over des patients, beaucoup de décès à gérer (11 en janvier et 13 en février...).

La DSSI demandera un bilan de fonctionnement et de l'organisation au futur nouveau cadre !

Le directeur rajoute qu'il a conscience du problème mais que pour lui, il est plus marqué de décembre à mars. Il demande la possibilité d'étudier des renforts ponctuels durant cette période. Le chef de service dit que c'est cyclique et tout au long de l'année.

Commentaires CGT :

Pour nous, il n'est pas question de parler de la réorganisation. L'activité de ce service prouve que le temps n'est plus à ça mais bel et bien à l'embauche d'un agent AS supplémentaire. Les recettes générées par cette hausse d'activité doivent se traduire par une embauche.

Nous ne pouvons que nous étonner de voir encore une demande de bilan de fonctionnement. La DRH serait-elle incapable de savoir comment travaille son personnel ?

Enfin, que penser de la proposition du directeur qui demande la possibilité d'étudier des renforts ponctuels de décembre à mars ? « Possibilité », cela veut dire qu'il faut voir...« Etudier » cela veut dire encore perte de temps. Cela fait déjà plus d'1 an et demi que la direction « étudie » « de décembre à mars » alors que le chef de service dit que c'est tout au long de l'année....Voilà encore une manière de noyer le poisson !

V Conditions de travail à la blanchisserie :

La CGT a demandé qu'un point soit fait sur ce service qui attend depuis plus de 7 ans son devenir !

Réponses Direction :

Le directeur des services économiques nous répond que l'hôpital a investi 45 038.57 €uros en réparation en 2012, et 176 523.00 €uros depuis 2008.

Concernant le projet (oui mais lequel ?) plusieurs hypothèses sont à l'étude (encore). Le directeur informera le CTE en Avril.

Commentaires CGT :

Encore et toujours attendre.... Un septennat c'est long... encore plus long quand on ne sait pas où l'on va !

Le projet de blanchisserie inter établissements est dans les tiroirs. Il semble plus avancé à Albi (CH + BS). Ailleurs c'est le mystère et les cachoteries, quand ce n'est pas la désinformation !

Donc quelles sont les options pour le CH Lavour ? Faire un GCS avec Graulhet et Gaillac ? Dans quelles conditions ? Quelles conséquences pour les agents ?

VI CONCLUSION:

Le changement d'heure n'est pas un problème pour le Directeur, on peut même dire qu'il a un cadran d'avance !

Même chose pour ce qui est de fêter le 1^{er} avril. Toujours une bonne « blagounette » d'avance.

Une bonne blague Carambar façon Direction Lavour.

Blagues qui doivent bien faire bidonner le Directeur et le DRH, un peu moins les équipes du CH Lavour. **Alors encore un « noyage » de poisson ou un « foutage » d'équipe ?**

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.chlavour@wanadoo.fr

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