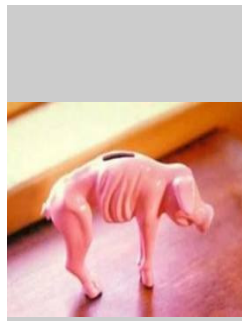




CH LAVAUUR



CH LAVAUUR ?



Lavaur le 4/07/13

SERRAGE DE CEINTURE SUR LE CH LAVAUUR... ?

Compte rendu du CTE du 2 juillet 2013

Délégation CGT : 7 représentants sur 7 Fo : 1 représentant sur 3

Le Directeur a précisé, en substance, que dans le contexte actuel : « **On ne peut pas espérer plus** ». La CGT a rajouté, en substance : « **Si, on peut attendre moins !** »

1- EPRD 2013 RAPPORT DE PRESENTATION

L'Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses est composé de divers éléments budgétaires. Il est élaboré à partir des prévisions de recettes en lien avec l'activité, des enveloppes attribuées par l'ARS et des prévisions de dépenses.

Commentaires CGT : C'est un florilège... pas vraiment folichon ! Jugez plutôt :

- **Concernant la fameuse T2A**, si chère à quelques « **Tarifettes des instances** », qui sont aussi utiles à la T2A que les Claudettes à Claude François, **les tarifs sont à la baisse** (taux d'évolution à la baisse voire négatif. **Et paf la T2A.**
En plus de cette baisse des tarifs l'ARS applique un nouvel artifice, le **coefficient prudentiel. Aie les bourses.** Nous avons déjà eu droit au **gel prudentiel** il y a quelques mois, vlan, voici maintenant **le coefficient... qui fait mal !!!**
- **Pour la Psychiatrie**, pas encore soumise à la tarification à l'activité, l'augmentation de son enveloppe (DAF Psy) est « **modérée** ». Elle ne couvrira pas l'augmentation des charges et on ne pourra même pas rattraper le manque. Le tout, nous explique t'on, après une « **très faible hausse notablement insuffisante** ». **Comment dire... N'en jetez plus la cour est pleine et le budget déprimé !!!**
- **Pour le SSR**, l'augmentation de sa dotation (DAF SSR) est de 0.93%, mais sont retranchés des « **efforts d'économie** » !!!
- **Pour une autre enveloppe (MIGAC)**, on nous annonce tranquille, « **une forte baisse** » accompagnée d'un « **débasage par gel définitif** » !!!
- **L'USLD** va devoir « **rapidement s'adapter** », dixit le Directeur, avec la nouvelle coupe PATHOS... Nous avons demandé que les équipes soient étroitement associées aux études déterminant le niveau de dépendance des patients, (GIR ou PATHOS), à l'USLD, la MAPAD ou au SSIAD.

Au final, après le couplet sur la crise financière et budgétaire, dont il ne vous aura surement pas échappé que les équipes du CH Lavaur et les patients n'en sont pas les responsables, nous avons eu droit à la chorale des « petits chanteurs au budget en bois ».

On nous annonce que les crédits et taux d'évolution de notre budget **sont faibles ou négatifs** ce qui nous place en situation **précaire et fragile** reposant juste sur une activité en légère hausse !!

Au passage on nous glisse qu'il ne faudrait pas que l'absentéisme augmente de trop... Ben voyons !!!

STOP. Le discours qui consiste à nous demander toujours plus d'activité pour quasi aucune amélioration des conditions de travail et de la qualité des soins n'est plus acceptable.

Ce discours ne passe plus, il n'a plus d'écho dans les équipes.

On nous tanne sans cesse avec l'activité, qui entre parenthèse **augmente grâce à vous**, pour au final ne jamais rien voir en retour, à part toujours le même diagnostic : « **Equilibre précaire et fragile** » !!!

2- ELABORATION DU FUTUR CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Ce document nous a été remis sur table, pendant le CTE...

Le Directeur précise que ce CPOM doit s'inscrire dans le cadre du Schéma Régional d'Organisation des Soins. Autrement dit en clair et sans décoder : **Les directives (Diktats ?) de l'ARS.**

3 axes sont ainsi définis : Répondre aux besoins de santé de notre territoire et de la région, améliorer la coordination des soins entre les acteurs, développer la performance interne des établissements de santé.

Commentaires CGT : C'est un contrat passé entre le CH et l'ARS.

Après une lecture rapide nous constatons que ce CPOM semble un peu creux, en tout cas rempli avec des choses qui de toute façon allaient se faire quand même...sans CPOM.

Comme par ex une future consultation ophtalmo, via le CHU, dont tout un tas de personnalités bien pensantes du Conseil de Surveillance ou d'ailleurs nous rebattent les oreilles depuis des mois.

Ou encore lever les réserves de l'HAS relatives à la certification. Cette vis sans fin, cette roue dans laquelle tourne sans cesse et ventre à terre le Directeur des Services Economiques...

Ce CPOM nous laisse perplexe. Il nous semble à vue de nez et de « recommandations » que ces éléments n'ont rien à faire dans un CPOM, ou alors c'est celui qui de toute l'histoire des CPOM et autres COM ne va pas coûter un radis à l'ARS !!

N'oublions pas non plus que ce futur contrat sera le socle de notre futur projet d'établissement et que le CPOM lui-même répond aux exigences de l'ARS ! **Capito...**

Ou comment passer sous les fourches caudines....

3- BILAN SOCIAL 2012

Le DRH nous a présenté le bilan social dit rénové, c'est-à-dire sous une autre forme.

Commentaires CGT :

Une autre forme certes. **Mais en moins bien vous vous en doutez !**

Qu'avons-nous retenu : 76 pages de bilan social avec des **nouveaux indicateurs...inutiles, illisibles, inutilisables** syndicalement.

Nous avons des doutes sur l'utilité des pages 50 à 64.

En revanche, aucun doute en ce qui concerne les pages 65 à 76 : Inutiles !!

Au final les éléments pertinents tels que: tableau des effectifs, délais moyen avant mise en stage, promotions de grade, effectifs physiques présents, demandes de disponibilité, etc, tout cela a disparu.

Par contre on a l'impression que le DRH pourrait nous décliner à l'infini des **indicateurs « ultra sensibles »** comme par exemple le nombre de moustachus sur le CH ou pourquoi pas celles et ceux qui ont une montre mais attention avec ou sans aiguille, les propriétaires de vélo, les fans des espadrilles, les spécialistes du Cluéo, ceux avec blouse en haut, sans pantalon en bas...etc...

Allons un peu de sérieux.

La CGT demande la réintégration des éléments indispensables pour faire un bon travail syndical, dans l'intérêt des agents du CH Lavaré et dans celui des patients qui nous sont confiés.

Nous demandons que soient rajoutés également les relevés de situations de violence, les fiches d'évènements indésirables et les fiches d'alerte de travail en sous effectif.

En attendant nos effectifs ETP sont à la baisse sur l'ensemble des services. L'absentéisme est également à la baisse. Pour le reste il y a peu de commentaire à faire sur ce document peu exploitable et qui s'appelle pourtant « Bilan Social ». **Imaginez notre déception au moment... du bilan.**

4- CONTRATS DE POLES

Le Directeur souhaite donner un niveau de responsabilisation au sein des Pôles. Ces derniers doivent avoir des outils pour suivre les objectifs fixés. Le contrat de Pôle est un préalable au projet de Pôle.

Commentaires CGT :

Des outils faut voir... Une carotte, c'est plus net. Comme pour les ânes ?

Comment peut-on s'engager sur cette voie assez perverse de l'intéressement avec objectifs à atteindre et prime de 8000 euros, non pérenne, si c'est le cas ? On est à l'opposé du système public.

Nous espérons que les soignants ne vont pas se lancer dans cette course à l'échalote ou alors c'est à désespérer !

Comment peut-on fixer des objectifs dans certains services (Psy par exemple) ?

Le soin nous semble bien absent de toute cette « dynamique » que nous contestons.

Nous regrettons que le discours soignant disparaisse au profit d'un vocabulaire et d'un discours qui nous sont étrangers.

Le contenu, la forme, la « philosophie » de ces contrats de Pôles sont aux antipodes de notre conception du soin et du service public.

Mais au fait qu'en pensent les médecins et les chefs de Pôles ?

Nous pensons qu'ils seront pieds et poings liés par des orientations, des politiques d'austérité qu'ils vont « sous décliner » à la suite du Directeur. Peut être allons nous devoir tous changer d'interlocuteurs et demander aux Chefs de Pôles, lorsque cela sera nécessaire ...des comptes !!!!

5- QUESTIONS CGT

a) Blanchisserie

Les entretiens individuels sont terminés. Le choix de la structure juridique n'est pas encore fait.

La CGT demande quels sont les choix effectués par la Direction et les critères de ces choix.

En clair qui va à Gaillac, qui reste à Lavour et pour y faire quoi. Réponse du Directeur en septembre...

De plus la CGT, qui soutient cette équipe et suit ce dossier depuis le début, redemande au Directeur d'examiner avec la plus grande attention nos propositions. Nous les avons déjà formulé à plusieurs reprises (par lettre au Directeur avec réponse de ce dernier, au DRH, au dernier CHSCT et pendant ce CTE) à savoir : **Versement d'une prime de mobilité, mise à disposition d'un véhicule pour se rendre à Gaillac et prise en compte du temps de trajet comme du temps de travail.**

Nous attendons des réponses précises et sociales à toutes nos demandes. Il s'agit bien d'une restructuration avec un retentissement social important. La Direction doit se montrer à la hauteur de cette restructuration, à la hauteur de l'engagement infailible de l'équipe de la blanchisserie. Elle doit tenir ses engagements. **La CGT sera au niveau, elle tiendra les siens.**

b) SSIAD

Une tournée a été rajoutée pour porter le total à 9 et une prise en charge de 66 patients. **Ce n'est pas rien.** Cette tournée a été mise en œuvre grâce à l'investissement et au dynamisme de cette équipe. Cette 9^{ème} tournée représente des déplacements importants. Un nouveau roulement est lui aussi mis en route avec semble t'il l'accord de l'équipe qui a participé à la réflexion.

Nous avons demandé par ailleurs que l'équipe soit associée au calcul des GIR ainsi qu'aux achats de matériels et surtout qu'elle puisse garder les véhicules au moment de la pose déjeuner pour éviter les allées et venues inutiles et peu économiques entre Lavour et St Sulpice.

d) Résorption des emplois précaires et accès à l'emploi titulaire des contractuels

la CGT qui s'active beaucoup pour les contractuels demande que les textes soient appliqués pour que les contractuels accèdent à des emplois titulaires. **Nous demandons également depuis longtemps** que les contractuels bénéficient régulièrement **d'amélioration de leur rémunération.**

Titulaires et contractuels font le même boulot et pourtant nous n'avons pas les mêmes droits comme par exemple la prime de service. Nous avons demandé il y a quelques années son versement aux contractuels.

nous demandons au DRH le **raccourcissement des délais** avant passage en CDI. Tout comme nous demandons une **mise en stage rapide**. **Voilà du social. Les demandes CGT devraient figurer en bonne place dans le bilan social du DRH !**

e) Point sur l'UPC

Nous demandons que la Direction mais aussi le Chef de Pôle se penchent sur ce service qui connaît un véritable exode en terme d'effectifs soignants. Cela pose question et mérite une réflexion pour poser ou reposer des choses, probablement à partir du soin afin de repartir sur des bases différentes. Cette équipe a assumé seule de nombreuses tâches (déménagement du CHIC sur l'HPA, ouverture du service) et dans un passé pas si lointain a démontré sa capacité de mobilisation pour faire valoir ses demandes. Elle mérite d'être accompagnée, elle aussi, à la hauteur de son investissement.

f) Versement de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

C'est un dispositif, une indemnité présentée comme étant un complément financier différentiel dont le montant couvre l'écart entre l'évolution du traitement et celle de l'inflation. La GIPA vise à compenser une éventuelle diminution du pouvoir d'achat des agents titulaires ou non titulaires, sous réserve qu'ils remplissent certaines conditions.

La CGT demande la liste des bénéficiaires. Contactez pour plus de renseignements.

g) Formations dites « obligatoires » et au-delà du temps de travail

Aucune formation ne peut se passer en dehors du temps de travail. On ne peut donc pas vous obliger à rester au-delà de vos horaires officiels. Le temps des cornettes dévouées corps et âmes est révolu !!

Contactez nous si quelques sacristains insistent un peu trop pour vous faire aller à confesse...

h) Rappel des agents en repos

Les rappels se multiplient et deviennent un mode de gestion de la pénurie de personnel. La CGT précise au Directeur que ce (dys) fonctionnement n'a pas lieu d'être. Les agents en repos, CF, CA, RTP, récuys, ne sont pas d'astreinte. **Ils ne sont donc pas à la disposition de l'employeur.**

La CGT vient de distribuer dans tous les services une fiche de signalement **NRD, Non aux Rappels au Domicile.**

Nous vous recommandons de les remplir et de les retourner à la CGT. Déjà les premiers exemplaires arrivent à notre local. Utilisez cette nouvelle fiche, nous ferons ensuite un travail syndical à partir de ce recensement.

6 - CONCLUSION

Le Directeur a rappelé que le CH Lavour préserve sa capacité d'autofinancement et peut ainsi maintenir ses investissements. **8% de notre budget est consacré à l'investissement.**

Tant mieux. La CGT soutien les projets importants que nous devons tous porter : SSR et maternité.

Pour autant, la CGT précise juste au cas au Directeur que les équipes, les conditions de travail, la qualité des soins, la façon de travailler, l'engagement des agents, les valeurs éthiques **sont aussi un bien précieux pour le CH Lavour.**

On doit investir sur les équipes et les conditions de travail, la façon de travailler, le sens que l'on donne.

Il faut prendre soin des services, des agents et donc des patients.

La santé des équipes et une politique sociale ne sont pas des « dépenses » bien au contraire, mais de la valeur économique créée...

CéGéTez-vous et mêlez-vous de votre Hosto !!!

Contactez-nous au: 05.63.83.30.38. Mail : cgt.chlavour@wanadoo.fr

Retrouvez toutes nos infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr