



Lavaur le 28/10/13

CH LAVAUR

## CONNECTED PEOPLE ? SOURIEZ-Y À RIEN... A VOIR NI A AMELIORER !

Compte rendu du CTE du 22 octobre 2013

Délégation CGT : 6 représentants sur 7 Fo : 2 représentants sur 3

Oui la Direction semble connectée...sur la fameuse chanson de Ray Ventura « **Tout va très bien Madame la marquise** ». Elle tourne en boucle.

A l'inverse dans les services on n'est pas connecté, mais alors pas du tout.

**Pas la moindre connexion sur des améliorations et même pas de connexion sur internet !!**

### 1- RAPPORT D'ACTIVITE 2012

*C'est une photographie, un instantané du CH Lavaur présenté au CTE. D'après le Directeur l'activité est bonne, les taux d'occupations sont élevés ou en progression. **Mais**, il y a une diminution des recettes liées à l'activité ( T2A)...*

#### Commentaires CGT :

Comme l'année dernière la photo de classe est un peu floue, surtout vu depuis les services.

**Certes il y a bien sur cette photo quelques « têtes de bons élèves ». Il y en a même qui ont la banane ! Ce n'est pas le cas de ceux qui bossent dur tous les jours dans les services, ni de la CGT.**

Inutile de préciser que dans les services on « tousse », souvent, et on fait la grimace, beaucoup.

Les équipes et la CGT attendent depuis trop longtemps que nos conditions de travail s'améliorent.

Ce qui nous permettrait aussi de mieux prendre en charge les patients qui nous sont confiés.

L'activité est au donc au RDV. **Bien**. Tout le monde bosse et pas qu'un peu dans les services. **OK**.

**Sauf que**, pour l'amélioration des conditions de travail, **c'est peanuts. Aïe !!**

**Comme par hasard la muse de certains « poètes de l'activité », la T2A, n'est pas au RDV !**

ses tarifs sont à la baisse. Oh non. **Peut-être vont-ils un jour assumer et retirer un « s » au mot baisse...**

Des charges pèsent sur nous, des contrats d'entretien explosent. Il faut aussi rappeler que le taux d'évolution du budget des hôpitaux est à nouveau diminué.

Cela entrainera inévitablement des difficultés majeures au CH Lavaur comme ailleurs.

Notre déficit est toujours rondet et on nous demande plus encore en termes de travail, d'activité. STOP

**En ce qui concerne les services pour personnes âgées la CGT a demandé que les équipes concernées (SSIAD, USLD et MAPAD) soient associées au calcul du GIR.**

**Elles sont plus que compétentes et bien placées pour collaborer à ce travail.**

**Enfin, la CGT a rappelé qu'il était tout a fait possible d'améliorer le fonctionnement des services.**

**Comme par exemple au niveau des temps ASH et AS en particulier au SSR et en médecine.**

C'est une question de choix, on peut décliner à Lavaur autre chose qu'une politique d'austérité.

Beaucoup de services galèrent ou sont souvent sur le fil du rasoir, **SSR, Médecine, Fiac, MAPAD, USLD, Pech** etc... La Direction doit agir pour améliorer les choses.

**Les équipes concernées ne doivent plus encaisser sans sourcilier. Elles peuvent réagir avec l'aide et le soutien infaillible de la CGT.**

## **2- CHARTE D'UTILISATION D'INTERNET**

*Elle a été présentée par le Directeur des Services Financiers. Elle a pour objet de décrire les règles d'accès et d'utilisation de l'informatique et d'internet...*

### **Commentaires CGT :**

**Big Brother is watching you. Mais attention version Madame de Fontenay et ses bonnes manières.**

C'est un document qui contient des menaces de flicages toutes les 2 pages si par malheur on utilisait mal internet ! Car pour la Direction on utiliserait internet sur des sites pas nets. Oh les vilains.

Entre parenthèses le Directeur des Services Financiers ne nous a pas précisé si ses suppositions couvriraient un champ large qui irait des 3 Suisses au porno en passant par le Bon Coin : **Que du lourd !**

Et quand on a des « mauvaises » pensées ? Messieurs les censeurs vont-ils nous interdire de penser ?

D'ailleurs le Directeur des services financiers ne nous précise pas ce qui lui permet de dire que l'utilisation est « déconnante » ou si tout simplement il réfléchit à partir d'un présupposé...

**La Direction imagine donc qu'à part les cadres et les médecins, les autres utilisateurs ne sont que des gros benêts tordus, incapables de se servir convenablement d'internet. Merci pour la considération !**

Pour exemple, récemment un service...connecté, s'est vu déconnecté à la suite d'un changement d'ordi.

La CGT demande que ce service soit à nouveau connecté comme depuis des années et ce sans problème. Même chose pour les services qui en feraient la demande.

**Pour info, la CGT ne sait même pas si la Direction a signé la dite charte, ni même quelle utilisation elle fait elle-même d'internet !!!**

**Supposition :** si elle consulte un site sur la T2A ou ceux de la FHF et de l'ARS, c'est grave, c'est pas beau ?

**Bien sûr. Alors vite envoyons tranquilou... la « BILOU » : Brigade Internet Lavour Opérations Urgentes !!!**

## **3- SUIVI DES RESERVES DE L'HAS**

*En l'absence du Directeur des Services Economiques, spécialiste « es certification estampillé HAS », le Directeur a précisé que nous avons des réserves. Elles doivent être levées fin 2014. Si ce n'est pas le cas, il pense que les suites seront « pénibles » pour le CH Lavour.*

**Les réserves HAS pour le CH Lavour :** Gestion des évènements indésirables, bientraitance et maltraitance, respect des libertés individuelles en psychiatrie, douleur en psychiatrie, prise en charge médicamenteuse, don d'organes.

### **Commentaires CGT :**

**Pour la CGT, c'est la HAS qui est pénible !**

D'ailleurs nous formulons nous aussi **des réserves...** sur son utilité et le bien fondé de certaines de ces recommandations comme celles qui excluraient par exemple certaines approches théoriques.

**Le directeur s'est attardé sur la bientraitance, les évènements indésirables et plus encore sur le respect des libertés individuelles en Psychiatrie. Il sera très attentif sur ce point.**

Il a demandé une réflexion, incontournable, qui devra être menée sur l'isolement et la contention pour éviter toutes dérives et utilisations abusives. La CGT a évoqué l'importance des moyens humains indispensables pour d'autres prises en charge. La réflexion : nous sommes pour évidemment.

**Mais attention, même le plus beau des protocoles ne doit pas nous dispenser de donner du sens...**

## **4- BILAN COLLABORATION AVEC LE CHU**

*Convention signée en 2009. Le tableau présenté est idyllique : **Consultations avancées = Lavour sauvé !***

**Commentaires CGT :** Il n'est pas inintéressant de rappeler à ceux qui ont la mémoire courte ou sélective que la fermeture de la chirurgie conventionnelle sur Lavour devait s'accompagner d'un développement de la chirurgie ambulatoire. Depuis 5 ans on est loin de « l'Eldorado ambulatoire » promis. Il y a des

consultations, OK, et des temps partagés, c'est important.

Mais à l'époque on ne parlait pas du tout de tout ça. On en était même très loin...

En résumé le CHU vient faire son « marché » à Lavaur, pas sur les allées bien sûr, mais pendant les fameuses consultations avancées ou après les passages aux urgences.

**Ensuite il engrange les opérations...en monnaie sonnante et trébuchante ! Bingo...**

## **5- QUESTIONS CGT**

### **a) Fonctionnement ASH sur Guiraud**

La CGT demande que les plannings des agents soient accessibles et non pas perchés quasi au dernier étage de la MAPAD !

**Nous avons abordé ce jour d'autres points sensibles qui seront développés à nouveau au prochain CTE :**

Il manque du temps ASH au SSRc (WE par exemple) et en Médecine (idem pour du temps AS).

Lorsqu'il y a des absences les ASH de l'USLD sont de plus en plus sollicités. En médecine des AS absentes ne sont pas remplacées. Trop c'est trop. **Les manques ont des impacts directs sur les patients, ce n'est pas acceptable. C'est de la maltraitance institutionnelle.** Les ASH tournent trop vite d'un service à un autre.

La CGT demande une étude approfondie de tous ces dysfonctionnements, qui durent depuis trop longtemps, puis des solutions concrètes. Nous réclamons une réunion rapide sur ce sujet.

### **b) Blanchisserie**

La CGT a formulé à de nombreuses reprises (CTE, CHSCT, lettres au Directeur) des propositions sociales pour l'équipe : (prime mobilité, mise à disposition d'un véhicule, temps de trajet en temps de travail, amélioration des conditions de travail à Gaillac, amélioration du déroulement de carrière des agents, Passage en CDI des CDD, demande d'organisation d'une réunion de discussion sur tous ces points).

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

**la CGT s'active toujours pour les contractuels.** Ils doivent accéder à des emplois titulaires. Nous demandons un **raccourcissement des délais** avant passage en CDI et des **misés en stage rapides**. Les contractuels doivent bénéficier régulièrement **d'amélioration de leur rémunération**.

### **e) Convention tripartite MAPAD**

2 AS sont accordées en +. La CGT attend l'affectation de ces AS et une amélioration significative des conditions de travail. Même chose pour le futur PASA. Il doit y avoir un impact réel sur les prises en charge et les conditions de travail. **Si non c'est de la poudre aux yeux !** 4 scénaris sont proposés aux équipes, 3 réunions sont programmées, conclusions attendues pour le **15/11/13**.

Les équipes doivent s'emparer des discussions et nous contacter. Nous serons à leurs côtés.

### **f) Utilisation du temps FIR (Formation Information Recherche) pour les Psychologues**

Il y a des disparités anormales dans l'utilisation de ce temps réglementé par des textes précis. La CGT demande que tous les psychologues bénéficient de ces dispositions. Le DRH va faire un point avec eux.

### **g) Rappel des agents en repos, CA ou autres...**

Les rappels se multiplient et deviennent un mode de gestion de la misère.

**La CGT demande au Directeur d'agir sur les causes :** amélioration des effectifs (faibles), remplacement de l'absentéisme.

Les agents en RH, CF, CA, RTP, HS, ne sont pas d'astreinte. **Ils ne sont donc pas à la disposition de l'employeur ou alors il faut annoncer que les agents qui se déplacent seront payés comme en astreinte.**

Utilisez la fiche CGT de signalement **NRD : Non aux Rappels au Domicile**.

**Remplissez et retournez ces fiches à la CGT.**

**Nous interviendrons ensuite auprès de la Direction et des autorités de tutelle.**

### **h) Accès à l'échelon 8 pour les agents de la catégorie C**

Après une lutte et une mobilisation importante de ces agents avec la CGT cet échelon est désormais accessible. La CGT du CH Lavour demande que dès les CAPL de décembre cette avancée soit actée.

**Pour info les grilles de toute la catégorie C vont être modifiées au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Contactez nous.**

### **i) Evolution des agents assurant des fonctions de secrétaire médicale**

La CGT demande que cette situation change enfin, les textes ont été assouplis, des agents sont formés. Suite à la notre demande le DRH annonce un plan de promotion de ces agents entre 2014 et 2015 (!) avec organisation de concours. Le nombre et les postes restent à déterminer. La CGT suit ce dossier important.

### **j) Point unité de soins à Fiac**

Pour le Directeur l'activité est beaucoup trop basse et il y a un problème de projet qu'il qualifie de « *faible et qui pourrait impacter la suite...* ». Le Directeur précise que le projet de Pôle doit intégrer celui de Fiac, il doit être finalisé pour la fin de l'année, si non la Direction s'en emparera....

**Pour la CGT il y a des compétences, un savoir faire à Fiac (avis partagé par le Directeur) que nous devons préserver.** Il faut en passer par un travail sur le projet, mais aussi par un soutien à cette équipe.

**Trop de services du CH Lavour ont été remis en question à partir d'un constat, sans qu'on agisse sur ce dernier. Donc action à tous les niveaux, médical, équipe, direction !!!**

### **k) Point effectifs Pech**

**Le Pech** voit régulièrement ses effectifs modifiés. Pourquoi ?

Deux arrivées (un homme et une femme) sont prévues suite à 2 absences (une dispo et une maladie). Le DRH annonce une parité homme/femme. La CGT rappelle que ce service accueille les hospitalisations en phase aigue. Il y a dans certaines circonstances besoin d'un environnement soignant indispensable pour ce travail sensible. L'équipe doit se déterminer (à nouveau) sur ce qu'elle souhaite : Effectifs, présence quotidienne, projet de soin. L'encadrement, les médecins et la direction doivent écouter les demandes de cette équipe et ensuite lui donner les moyens de fonctionner dans de bonnes conditions. Attention aux projets de nouvelles organisations qui circulent...

## **6 - CONCLUSION**

**Il y a de nombreuses attentes dans les différentes équipes du CH Lavour :**

- Les déroulements de carrières ne sont pas au RDV,
- la notation est soumise aux diktats/quotas fixés par le DRH, c'est trop sévère !
- les contrats parfois de très courte durée se multiplient.
- Les CDD traînent, les mises en stage tardent
- Les absences qui s'installent ne sont pas prises en compte
- Les effectifs sont lissés à l'extrême, jusqu'à la transparence
- Il y a une perte du sens, de ce que l'on fait au quotidien
- Il y a des attentes fortes sur les projets médicaux
- Des mises à niveau des effectifs sont indispensables pour ne pas remettre en question les soins !

**La Direction ne peut ignorer ces attentes et encore moins les négliger.**

**Des actions sont possibles pour améliorer la qualité des soins et les conditions de travail. Il y a, nous semble t'il, une forme d'urgence à changer certains aspects du fonctionnement du CH Lavour.**

**On ne peut pas juste se gargariser de la seule collaboration avec le CHU...**

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

**Retrouvez toutes nos infos sur notre site internet : [www.cgt-chlavour.fr](http://www.cgt-chlavour.fr)**