



CH LAVAU



Lavour le 19/12/13

« JACQUES A DIT...LEVEZ LE BRAS...VOTEZ ! »

Compte rendu du CTE du 17 décembre 2013

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

Le Directeur était un peu pressé à l'occasion du vote concernant la Blanchisserie Inter Hospitalière au CTE ainsi qu'au dernier CHSCT.

Même quand la CGT argumente et ne souhaite pas participer à un vote pour des raisons précises, il considère qu'un avis a été donné !!!

Peut être s'agit-il d'une nostalgie du jeu « Jacques a dit » version « levez le bras j'en rêve » ou bien d'un simple problème de vue.

La future consultation ophtalmo nous sera bénéfique... A la CGT pour enfin entrevoir les améliorations annoncées et souvent virtuelles, et à la Direction pour mieux compter les votes en instances !!!

1- QUESTIONS BUDGETAIRES

Présentation de documents financiers (Décision Modificative et Rapport Infra Annuel à fin Septembre)

Commentaires CGT :

Il s'agit comme d'habitude d'une présentation de documents sur un mode un peu répétitif, compulsif. Comme si cette répétition en instances leur était nécessaire pour « se » ou « nous » rassurer !!!

On nous parle d'une activité à la hausse, d'une amélioration de notre situation. On ne peut pas dire que ça se traduise en amélioration de nos conditions de travail.

Cette activité est générée par toutes les équipes du CH Lavour, au sens large.

Il n'est pas inutile de rappeler aux amnésiques d'ici ou d'ailleurs que nous avons subi bien des contraintes : Plan de retour à l'équilibre, gels de crédits, dotation diminuées, restructurations importantes, fermetures de services, effectifs lissés et autres misères.

En clair nous encaissons beaucoup, nous faisons de gros efforts et nous ne voyons jamais dans les services la couleur de cette embellie pourtant annoncée à grands coups de trompettes...répétitives.

« Jacques a dit »... mieux ou pire ?

2- BLANCHISSERIE INTER HOSPITALIERE LAVAU/GAILLAC/GRAUHLET

Le Directeur des Services Economiques fait un point : Création d'un Groupement de Coopération Sanitaire de moyen (GCS, mise à disposition fonctionnelle des agents du CH Lavour sur cette Blanchisserie, accompagnement social). Le Directeur lui emboite le pas pour proposer au vote la convention constitutive et le règlement intérieur du GCS.

Commentaires CGT :

La Direction est semble t-il pressée de recueillir l'avis des instances. Nous avons connu moins d'empressement dans d'autres situations.

Pour la CGT les documents présentés sont trop « légers » sur les conditions de travail et incomplets pour le mode de gouvernance et la représentation syndicale dans le GCS.

Les conditions de travail vont être lourdes, les journées plus que chargées, le rythme intense et pénible sur certains postes de travail.

C'est clairement, pour l'instant, une dégradation, un retour en arrière et une galère en perspective. Nous attendons d'avoir des précisions sur le cycle de travail et les conditions d'exercice.

Par ailleurs, nous avons reformulé plusieurs propositions pour améliorer la gouvernance et la gestion du GCS : Présence de la CGT au Comité Restreint, augmentation du nombre de représentants syndicaux à l'AG du GCS et voix décisionnelles pour les syndicats

Quant à l'accompagnement social, la CGT n'est pas étrangère aux mesures prévues. C'est nous qui avons proposé la plus part d'entre elles. Nous suivons le dossier depuis le début et nous avons bien l'intention de continuer à Lavour et à Gaillac !

Pas de participation au vote pour la CGT et la mini délégation FO.

Le Directeur a du coup considéré que nous avons donné un avis ! « Jacques a dit levez le bras » !! Litige à suivre...

3- MODIFICATION PLANNING ASH FIAC ET AS MAPAD

Commentaires CGT :

a) FIAC

Les ASH ne veulent plus travailler en 12 heures et souhaitent repasser sur des amplitudes classiques.

Vote : POUR et des deux mains de la CGT. Même pas besoin de « Jacques a dit levez le bras » !!!

b) MAPAD (question également posée par la CGT)

Nous avons rencontré à de nombreuses reprises cette équipe que nous soutenons depuis longtemps. Les effectifs AS vont être augmentés suite à la renégociation de la convention tripartite. Dans un premier temps un cycle de travail a été proposé par le CSS. Il n'était pas conforme à la réglementation. Nous avons encouragé cette équipe à se mettre au travail et à proposer un roulement. Elle l'a fait ! Leur roulement en 8 semaines, que la CGT soutient, semblait convenir à tous y compris la DSSI, maintenant ça coince... Pourquoi donc ? La DSSI doit les rencontrer prochainement.

Nous attendrons le résultat de ce RDV avant de nous prononcer sur le roulement. En attendant nous avons validé les effectifs requis pour la semaine et le WE en CTE et ce en accord avec l'équipe.

La DRH doit en ce qui le concerne mettre la totalité des effectifs annoncés, 16.5 ETP, pour que des soins de qualité et un travail dans de bonnes conditions soient possibles. A suivre...

4- NEGOCIATION FUTUR CPOM

Le Directeur nous a présenté un document standard de l'ARS de 8 pages...

Commentaires CGT : Ce document est un peu bateau, écrit en minuscules, des pattes de mouche. L'ARS devrait fournir le microscope qui marche avec. Il nous permettrait de mieux observer ce document et de pouvoir enfin grossir les finances accordées. Un rêve, un fantôme ou de la science fiction, c'est selon ses goûts...

Pas grand-chose pour l'instant, un document illisible au sens propre comme au figuré, beaucoup de directives (exigences, diktats ?) de l'ARS, des axes fourre tout, rien sur les moyens accordés ou sur les redéploiements exigés. Lorsque nous aurons du concret nous en reparlerons plus sérieusement.

Au final un document tellement détaillé... à la langue de bois qu'il en devient flou, vague.

Cette vision des choses a fait sourire le Directeur des Services Economiques. Elle lui est certainement étrangère lui qui est, il est vrai, rompu à la novlangue de la certification, gourmande à en vomir de concepts abstraits, inexplicables et inexpliqués, souvent incompréhensibles, et qui questionnent surtout sur son utilité... ***Abs CGT et FO***

5- POINT LABORATOIRE ET CERTIFICATION

Le Directeur est revenu sur les obligations imposées à tous les laboratoires privés ou publics de satisfaire à des exigences normatives (!). Il avait été envisagé dans un premier temps de proposer notre dossier avec celui du CHU. Une sorte de package ! Sauf que...

Commentaires CGT : Nous avons quand même la désagréable impression de constater qu'on se réveille dans l'urgence. Comment se fait-il que la Direction se soit rendue compte aussi tardivement que ce qu'elle avait envisagé initialement soit retoqué à un mois d'une échéance pouvant être fatale pour le Labo ? Du coup elle est obligée de mettre en place une énième collaboration avec le CHU qui va préciser notre « *engagement dans un fonctionnement commun au niveau laboratoire* ». Si nous ne faisons pas ça le Directeur a précisé : « *notre dossier ne serait pas recevable et l'ARS pourrait décider de l'arrêt du Labo* ». La CGT espère que le CH Lavour n'a pas été un peu léger sur cette affaire ! Il s'agit maintenant de prendre connaissance de cet « *engagement commun* ». Pour la CGT les choses sont simples, pas question de toucher au Laboratoire. Nous avons besoin de ce service, de ses prestations et de son équipe...au complet. Nous refusons toute idée de restructuration du laboratoire. Le directeur s'est également voulu rassurant : « *maintien du laboratoire et pas de restructuration* ». A suivre...

6- QUESTIONS CGT

a) Fonctionnement ASH sur Guiraud

La CGT a redemandé que les plannings des agents soient accessibles et non pas perchés quasi au dernier étage de la MAPAD ! Ca va être enfin le cas.

Nous avons demandé la mise en place de temps supplémentaires ASH au SSRc et en Médecine, idem pour du temps AS.

Le DRH a tenté comme d'habitude de noyer le poisson via ses historiques longuets, tout en glissant au passage dans un filet de voix « *qu'il n'y aurait pas de temps supplémentaires d'ASH* » !!

La ficelle est un peu grosse. Il y en a vraiment ras le bol de ce manque de considération, de l'ignorance et du dédain portés aux conditions de travail des services. Les demandes des équipes sont modestes, surtout indispensables et réalisables. Le DRH et la Direction s'en moquent comme de leur première promotion. Peut importe que vous trimiez dans vos services, la Direction ne peut pas le voir, elle est aveuglée par la collaboration avec le CHU et les statistiques d'activités. Le reste c'est peanuts pour eux... Réveil !

b) Conditions de travail en Médecine

Ce n'est pas la première fois que la CGT évoque les conditions de travail lourdes, les difficultés et parfois la souffrance de cette équipe au sens large (pluridisciplinaire jour et nuit). Il serait grand temps que la Direction prenne conscience de la dégradation du climat et surtout mesure enfin la grande motivation et les qualités humaines exceptionnelles de cette équipe qui encaisse et fait fasse sans relâche.

On nous parle maintenant d'un audit, ouais pourquoi pas. Mais alors la parole de l'équipe, ses témoignages et les interventions des syndicats et de la CGT ne suffisent pas ?

On nous parle aussi d'effectifs AS supplémentaires !! Pour nous ils viennent juste combler... des absences maladies... Que va-t-il falloir faire pour que ça change ? Nous avons bien une petite idée....

d) « Projet » d'alternance jour nuit SSR et Médecine

Il s'agissait d'une clarification au regard de propos tenus sur ce sujet aux équipes des services concernés.

Pour la DSSI pas d'alternance jour nuit organisée, en permanence. Dont acte !

Mais, elle envisage pour, dit-elle, « *casser les clivages jour/nuit* » et en accord avec la médecine du travail, de demander aux agents de nuit de faire par exemple un mois de jour...

Nous avons, comme nous l'avons fait lors d'un RDV avec elle et le DRH sur le même sujet, renouvelé notre position. Nous sommes contre toute alternance jour/nuit, même sur un mois. **Cette piste, si elle était retenue, serait contre productive, elle mettrait juste le feu dans les équipes.**

Nous avons proposé à la place : des espaces de régulation via des réunions, des échanges réguliers pour réfléchir et analyser nos pratiques, de donner accès à la formation aux agents de nuit qui le souhaitent. Comme on peut le voir, il y a bien d'autres moyens de créer du lien, de mieux travailler et d'éviter les conflits...et les clivages. **La DSSI semble en avoir conscience...**

e) Notation des agents et augmentation des notes

Nous avons insisté sur des dysfonctionnements. Tout le monde n'augmente pas malgré des bonnes évaluations : **C'est anormal.**

Des agents peuvent bénéficier d'une augmentation de 0.50 deux années consécutives : **C'est injuste.**

Les informations sont contradictoires, les critères de notation et d'attribution des 0.50 sont flous d'un interlocuteur à un autre. **C'est opaque.**

Les agents se voient dire par les Cadres, après une évaluation écrite dithyrambique pendant l'entretien, « impossible de vous accorder 0.50 le DRH ne voudra pas »...

Dans le même temps le DRH en CAPL explique qu'il est impossible d'accorder des demandes de révision de note à 0.50 : « C'est le Cadre qui aurait du accorder dès l'entretien le 0.50 ». **C'est incohérent.**

On nous dit que le DRH fixe, ou fixerait, des quotas de 0.50 !! De quel droit ? Sur quelle base ? Quels critères ? Quotas pour qui et ou ? C'est contraire aux principes de notations. Le DRH a démenti cette information. Nous demandons plus de transparence, plus de cohérence et plus de 0.50 !!!

Il nous a donné les stats suivantes : 76% de 0.25, 7% de 0.50 et 12% de notes reconduites.

f) Point SSIAD

La CGT demande :

- Que cette équipe conserve les véhicules au moment de la pause déjeuner pour éviter les nombreux allers et retours entre Les Cauquillous sur la route de St Sulpice et Lavar. Le Directeur prend note mais évoque un problème possible d'assurance !! Nous pensons qu'avec un peu de bonne volonté ce point d'achoppement peut être levé rapidement...
- Qu'un abri, même modeste, pour protéger les véhicules soit installé
- Que les remplacements des agents en formation soient pris en compte
- Que les équipes participent au calcul du Girage (GIR)
- Que les AS du SSIAD ne soient pas mises à contribution pour remplacer les absences de l'association « Guirade » pour ne pas désorganiser le service.
- Que l'on veuille bien vérifier si le site aux environs est classé SEVESO.

g) Situations de remplacements en Psychiatrie (renforts)

La CGT est favorable à la solidarité inter service. Il est normal de venir en aide à un service en difficulté. En revanche on ne peut pas accepter qu'un service soit mis en sous effectif pour aller dépanner un autre service en difficulté. C'est ce qui c'est produit à plusieurs reprises. On marche sur la tête !!

6 - CONCLUSION

Beaucoup d'écoute certes, mais aussi beaucoup de « je prends note ». Nous préférerions plus d'actions significatives pour les patients et les équipes. L'activité est là, le personnel a droit, lui aussi, à une meilleure répartition de ses fruits.

La CGT vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année.

Nous serons à nouveau au RDV en 2014 !

