



Le 20 octobre 2017

QUI VA PAYER L'ARDOISE ?

Compte-rendu du CTE du 17 octobre 2017

5 Représentants CGT, 2 FO et 1 CFDT

C'était le premier CTE avec le nouveau Directeur. Nous avons apprécié sa volonté de transparence, sa clarté et sa volonté d'ouvrir certains dossiers portés par la CGT.

Il nous a présenté un « *rapport d'étonnement* » ciblant les atouts et les faiblesses du CH Lavour.

Si nous partageons certains aspects mentionnés dans ce rapport nous attendons des clarifications de sa part sur d'autres points. **Tout comme nous attendons des éléments factuels sur notre situation financière.**

Comment expliquer que nous soyons passés du « *Miracle Vauréen* » si souvent évoqué par l'ARS et le Président du CS, à un « *seuil d'alerte* » maximum ? Expression employée par le Directeur dans son rapport.

Aucun étonnement pour la CGT...Mais qui va payer l'ardoise ??

1- CONTRAT LOCAL D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CLACT)

Il s'agit de budgets non pérennes, ciblés et débloqués sur dossier avec comme objectif l'amélioration des conditions de travail.

Commentaires CGT :

La CGT, toujours soucieuse de l'amélioration des conditions de travail des agents du CH, avait participé il y a quelques mois à une réunion sur ce contrat.

Nous avons formulé plus d'une dizaine de propositions concrètes et applicables.

Plusieurs d'entre elles ont été retenues : Travail de prévention sur les TMS, écoute par un psychologue dans certaines situations lourdes ou difficiles, etc

D'autres ont été rajouté, comme la prévention du harcèlement. Nous y étions très favorables. Faut dire qu'il y avait à ce moment-là une actualité brûlante sur le CH Lavour...

En revanche il a été inclus dans ce dossier le financement du Plan de Sécurité de l'Etablissement (PSE).

Nous sommes contre.

Le CLACT n'a pas vocation à financer des caméras ou autres dérives sécuritaires.

Il doit servir à améliorer les conditions de travail. Point barre.

Enfin, la CGT a rappelé que la mission première du CH Lavour était le soin et pas autre chose.

Au moment où on nous présente une situation financière préoccupante, la CGT considère que nous devrions avoir d'autres priorités en matière de dépenses !

Pour rappel le coût du PSE est de 330.000 euros, pour 44.000 euros seulement financés ! Alors ?

2- TRAVAUX EN MEDECINE ET ORGANISATION DES SOINS

Commentaires CGT :

La DSSI nous a présenté une énième réorganisation de ce service !! Certains aspects avancés sont entendables d'autres sont encore flous (voir notre compte rendu du CHSCT du 29/09/17).

Vote : CGT Contre (5) FO également. Abs : CFDT + 1 abstention de la représentante de la CME

3- FINANCE : DE PLUS EN PLUS DE MOINS !!!

Commentaires CGT :

En matière de financement l'ARS nous annonce tranquille une succession de moins dans ses dotations. Bref, une guirlande de mauvaises nouvelles, un chapelet de 0. Peut-elle faire encore pire ? C'est à craindre. Consternant et inquiétant. Scandaleux même. **Le CH Lavour est véritablement maltraité par l'ARS.**

4- RAPPORT D'ETONNEMENT DU DIRECTEUR

Commentaires CGT :

Comme nous le disons en introduction il nous en faudra un peu plus de la part du Directeur. Pas en matière d'étonnement sur ce que ne fait pas l'ARS.

En effet, le désengagement des autorités de tutelles sur le financement du CH Lavour ne nous étonne plus. Il nous pénalise et nous impacte fortement. Il nous désole et nous révolte.

Il nous en faudra plus sur les intentions du Directeur et sur les actions qu'il compte mener. Nous le lui avons dit.

Voici en attendant quelques extraits issus de son rapport :

- « *L'inaction du CH le condamne à se voir imposer des mesures d'économie à l'aveugle* »
- « *Un projet d'établissement à reprendre* »
- « *Un niveau d'endettement qui a dépassé les seuils d'alerte* »
- « *Il y urgence à créer les conditions d'un retour effectif et durable à l'équilibre économique* »
- « *Des activités de psychiatrie à reconfigurer* »
- « *Accompagnement social des restructurations* »

Vous conviendrez avec la CGT que des précisions sont nécessaires... Elles conditionneront nos réactions et actions.

5- RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE

Commentaires CGT :

La CGT suit ce dossier depuis le début. **Nous avons grâce à notre opiniâtreté obtenu des avancées** en matière d'accès à la titularisation. Le dispositif est prolongé pour peu de temps encore.

A ce jour la DRH annonce que **17 agents sont concernés** toutes catégories confondues. **Sur 15 réponses** de ces derniers, **11 souhaitent bénéficier** de cette disposition importante.

Les publications vont être lancées (AAH, kinés, psychos, éducés et moniteurs éducés).

Pour les recrutements sans concours un avis sera demandé aux cadres.

Contactez la CGT pour plus de précisions.

6- SITUATION EHPAD ET PASA

La DSSI a présenté une étude réalisée sur un jour qui vise à proposer...une réorganisation !

Commentaires CGT :

La CGT a assisté début octobre à une réunion de restitution de cette étude à l'équipe.

Nous étions le seul syndicat présent ce jour-là. Nous avons déjà développé notre argumentation.

Cette étude est plus que fragile.

Elle ne repose que sur une seule journée. Ce n'est donc pas la réalité de tous les autres jours.

La « vraie réalité » nous l'avons exposée le jour de cette réunion et sur un tract en date du 3 octobre : « En marche pour nos aînés, pour l'EHPAD et le PASA ».

C'est celle d'un service lourd, difficile, d'une équipe motivée, disponible mais fatiguée, usée.

Les effectifs ne sont pas à la hauteur. Il en manque CLAIREMENT.

Le PASA ne doit pas devenir la variable d'ajustement, il ferme régulièrement. Tout est désorganisé. En parallèle on demande à une AS de l'EHPAD d'aller renforcer sur le PASA à certaines heures et à une ASG du PASA de renforcer l'EHPAD en fin d'après-midi !!!
La DSSI ne peut pas se contenter de ne proposer qu'une réorganisation qui comme par hasard ne prend pas en compte le paramètre ultra important des moyens humains. C'est tout simplement occulté.
Pour la CGT c'est NON.

Le Directeur a évoqué l'absentéisme dans ce service. Pour la CGT il doit être lu comme un symptôme du malaise et du mal être des soignants.

Enfin, de nombreux EHPAD sont actuellement en grève en France.

Récemment une mission parlementaire vient même d'interpeller la Ministre de la Santé pour dénoncer les conditions de travail en EHPAD et attirer l'attention sur la question des effectifs !

Le Directeur a entendu nos arguments et souhaite ouvrir le chantier d'une réflexion dans la perspective de l'actualisation de la convention tripartite 2019/2020. **Pour la CGT il y a urgence, c'est une priorité.**

7- QUESTION CGT

a) Suppression d'un poste de pharmacien

Le Directeur précise que ce poste mis à disposition par Lavour sur le CH Graulhet n'est pas supprimé. Mais on sent un embarras au regard de ce montage qu'il qualifie lui-même d'exotique. Il était en lien avec la Direction commune avec Graulhet qui depuis a été dénoncée...

b) Demande d'enquête administrative externe relative au médecin mis en cause

Nous demandons que cette enquête soit enfin diligentée. Ce n'est toujours pas le cas 10 mois après les faits reprochés. La CGT a demandé qu'un avis soit donné par la CTE sur notre question.

Vote : Pour à l'unanimité des votants au CTE

c) Point sur la situation financière

La CGT réclame communication d'éléments factuels pour expliquer la dérive et le dérapage financier du CH Lavour ainsi que la communication des audits commandés par l'ancien Directeur...

d) Accès à la formation d'auxiliaire de vie

La CGT demande que les agents intéressés puissent avoir accès à cette formation qualifiée par un diplôme.

e) Décision de mis en stage

La CGT multiplie depuis des mois les démarches auprès de la DRH pour que des mises en stage soient prononcées. Les choses trainent depuis trop longtemps en longueur. C'est anormal surtout pour ceux qui attendent une évolution légitime de carrière.

Notre insistance est enfin entendue : 20 stagiairisations seront prononcées en décembre de cette année et 6 autres en avril 2018. Contactez la CGT pour des renseignements complémentaires.

f) Gestion de l'absentéisme

Pour la CGT les choses sont simples. Il y a l'absentéisme justifié ou injustifié. Aucune étude, aucune expérimentation ne doit être menée qui consisterait à décider s'il est pertinent de remplacer ou pas une absence. La DSSI, la DRH et le Directeur ne doivent ni poser le problème ainsi, ni encourager le travail en sous effectif. Il faut se pencher sur les causes des absences et ne pas laisser les agents dans la difficulté, encore moins les harceler pour palier aux manques !!

La CGT a rappelé que le travail en sous-effectif est illégal.

Il engage la responsabilité directe du Directeur en cas de problème pour les agents et les patients.

Il existe dans tous les services des effectifs minimum en dessous des quels on ne peut pas aller.

Nous en voulons pour preuve que le Directeur les jours de grève assigne les agents en tenant compte de ces minimas et ce afin d'assurer la sécurité des biens et des personnes !!

Refusez de travailler en sous-effectif. Si c'est le cas remplissez les fiches d'alerte de travail en sous-effectif de la CGT. Nous nous chargerons des démarches nécessaires pour que ces situations cessent.

Par ailleurs le droit au repos, CA, RTT, ou autres existe.

Aucune obligation de répondre au téléphone, aux SMS, aux mails ou autres artifices. Ni même aucune obligation d'avoir le téléphone ! Remplissez les fiches de la CGT « NRD Non aux rappels au domicile ».

g) Droit d'option

Comme pour les infirmiers les personnels de rééducation et les manips radios vont devoir faire un choix : rester en catégorie active B et renoncer à un changement de grille ou passer en catégorie A sédentaire et perdre la possibilité de partir plutôt à la retraite. Les agents concernés vont recevoir des informations. Il s'agit d'une forme de chantage...qui repose sur un choix individuel !

h) Critères de changement de grade

Les critères pour les changements de grade sont connus. Ils ont été discutés avec les syndicats depuis des années. La DRH a rajouté aux dernières CAPL et sans concertation un critère que nous contestons : celui des missions spéciales. Des agents en position pour changer de grade se sont vus maintenus dans le grade inférieur en raison de ce critère très subjectif voulu par la DRH. Nous le contestons fermement. C'est injuste, pénalisant et inexplicable. Nous demandons un retour aux critères discutés et définis. De l'équité pas de subjectivité.

CONCLUSION

- Qui va payer l'ardoise ?
- Quel est son contenu ?
- Qui est responsable de son montant ?
- Comment l'explique-t-on ?

*La CGT,
votre meilleur atout !*

Pour la CGT il est hors de question que les agents du CH Lavour et les patients payent cette ardoise. Nous ne sommes pas responsables des défaillances récurrentes qui pénalisent lourdement le CH Lavour encore moins responsables des errances dispendieuses récentes...

Les équipes soignantes, logistiques, techniques, administratives sont toujours à fond, motivées et toutes au service des patients qui nous sont confiés.

Les éléments qui nous conduisent à cette situation plus que tendue doivent être communiqués, pointés, expliqués, débattus.

L'ARS a une part de responsabilité. Elle n'est pas la seule responsable !

Comment peut-elle décevoir nous asphyxier en nous maintenant en permanence la tête sous l'eau et exiger de nous dans le même temps que nous fassions la planche ?



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