



Le 30 janvier 2019

## POUR LE SOCIAL ON PEUT SE BROSSER !

Compte-rendu du CTE du 29 janvier 2019  
7 Représentants CGT, 3 FO

Nous écrivions dans notre compte rendu du CTE du 11 décembre 2018 que le Directeur, focalisé sur la réduction du déficit budgétaire, ne faisait rien en revanche pour le déficit social qui impacte les agents. Il persiste et signe !  
Il reste droit dans son plan de redressement et pour l'instant les agents du CH Lavour peuvent se broser... Jusqu'à quand ??

### 1- PLAN DE FORMATION

*La nouvelle responsable du service formation nous a présenté ce plan.*

#### Commentaires CGT :

**Les remarques de la CGT sont les mêmes depuis trop longtemps :**

- Diminution des demandes individuelles
- Poids excessif des axes institutionnels, des axes de pôles.
- Axes décidés par on ne sait trop qui et sur des considérations obscures qui colonisent le plan de formation.
- Demandes individuelles « recyclées » et réorientées de façon arbitraire sur des axes.
- Main mise sur les contenus avec volonté de contrôle ou tentatives de contrôle exagérées des demandes
- Dysfonctionnements majeurs de la commission de formation

Nous avons précisé au Directeur que la commission de formation ne servait à rien. En effet tout est quasi cadenassé en amont. Si le fonctionnement de cette commission ne change pas, la CGT n'y participera plus. Le Directeur a semblé entendre nos remarques. Il est d'accord pour en revoir le fonctionnement.

Vote Plan de formation : CGT Contre (7) FO (3) également

### 2- QUESTIONS CGT

#### a) Accumulation des heures supplémentaires et poste IAO aux urgences

L'équipe est malmenée par ces deux problèmes majeurs sans réponse à ce jour ou disons partielle. Le Directeur dit avoir conscience du problème en particulier celui du poste IAO. Il mesure les problématiques de sécurité, il précise que nous ne sommes pas en conformité avec la réglementation et malgré cela il a présenté à l'équipe une première proposition disons mesurée ! Poste IAO 3 jours à peine...

Il dit vouloir avancer avec méthode, tenir compte de la situation budgétaire. L'équipe prend acte des éléments avancés mais le mécontentement et la saturation persistent.

Nous avons rappelé au directeur qu'il avait une obligation de résultat en matière de sécurité. Sa responsabilité est directement engagée.

Heures supplémentaires, poste IAO, poste ASH les préoccupations ne manquent pas. Et les réponses ?

### **b) Etat d'avancement des discussions sur la rémunération des contractuels**

La CGT porte encore et toujours ce dossier important. Le Directeur affiche une volonté d'ouverture de ce dernier. Mais pour l'instant RIEN. Alors QUAND ?

En attendant des contractuels sont payés au ras des pâquerettes et sans prime de service.

Nous avons rappelé au Directeur qu'il y avait urgence...sociale. Il y a à ce jour 22% de contractuels sur le CH Lavour... Il doit enfin proposer une amélioration de la rémunération des CDD et CDI.

### **c) Rémunération de contractuels sur la base d'indices fantaisistes**

En plus d'être mal payés les contractuels le sont souvent sur la base d'indices fantaisistes.

La CGT a dénoncé cette situation.

Si la rémunération des contractuels est certes fixée par le Directeur, il doit selon la réglementation tenir compte des fonctions occupées et de la qualification détenue par l'agent contractuel. Ce n'est pas le cas pour nombre d'entre eux.

La CGT a demandé que les contractuels soient rémunérés sur la base des grilles en vigueur et correspondant au poste occupé par les agents. Nous avons demandé également que tous les contrats soient vérifiés. Nous avons été sollicités par 5 agents mais combien sont dans le même... cas... ?

Reste bien entendu à déterminer le niveau de rémunération à un niveau acceptable et décent (Voir la question au-dessus). **Contactez la CGT. Nous vérifierons ensemble votre contrat.**

Encore une urgence sociale...

### **d) Liste des prochaines mises en stage**

Après pratiquement 5 mois de demandes répétées de la CGT pour que cette liste soit enfin publiée. La montagne a accouché d'une souris !

L'accouchement n'a pas dû être trop douloureux pour le couple DRH/Directeur : 4 mises en stage seulement ! Même pas besoin de péridurale.

Nous avons dit au Directeur notre colère. Ce nombre de 4 est une véritable provocation.

C'est indécent, limite irrespectueux, pour les nombreux agents qui sont depuis plusieurs années en CDI et qui attendent eux aussi désespérément une amélioration sociale.

Comment la DRH et le Directeur peuvent-ils annoncer tranquillement un nombre aussi ridicule de mises en stage ?

La CGT a demandé que cette liste soit revue à la hausse pour sortir...de l'urgence sociale.

### **e) Dysfonctionnements bloc opératoire**

Certains semblent considérer que l'équipe doit être corvéable et ultra flexible ! Ben voyons.

Le CS impose par exemple et arbitrairement des jours à prendre ou à déplacer pour se caler sur les exigences des opérateurs !! Ce n'est pas comme ça que ça marche.

Le conseil de bloc, organe de régulation, n'existe plus. C'est un autre dysfonctionnement car ce sont ses membres qui régulent les problèmes des plages d'interventions.

Le Directeur a non seulement entendu nos arguments mais il les a partagés. Il semble vouloir remettre au bloc un peu d'ordre et de régulation !

Autre dysfonctionnement, les agents d'astreintes sont sollicités pour intervenir ailleurs. C'est anormal et les agents doivent refuser. L'astreinte est prévue dans le cadre de l'organisation du bloc et pas pour intervenir ou pallier les manques des autres services.

3<sup>ème</sup> dysfonctionnement, certains agents ont des problèmes avec le décompte horaire communiqué par le CS, les fiches navettes sont erronées, incompréhensibles, illisibles et les renseignements donnés sont approximatifs.

Les agents ont besoin d'un interlocuteur fiable et maîtrisant l'outil de gestion du temps de travail.

#### f) Comité Ethique Local

Nous devons essayer de nous servir du dernier évènement douloureux, qui a touché tout le CH Lavour, en lien avec la problématique de fin de vie pour utiliser au mieux le Comité Ethique Local. Le CH Lavour doit aider les équipes confrontées à la fin de vie. Il faut apporter un accompagnement à la prise de décision, informer sur la loi Léonetti, fournir aux équipes une aide pour répondre aux sollicitations des familles, proposer des formations, etc.

Bref soutenir les équipes concernées qui font face à des situations sensibles et à fortes charges émotionnelles.

#### g) Application du Protocole Parcours Professionnel Carrières et Rémunération (PPCR)

La CGT demande que ce protocole mis en application en 2017, gelé en 2018, dégelé en 2019, qui concerne normalement les titulaires et stagiaires soit également appliqué, comme le prévoit les textes, aux contractuels dont le contrat de travail fait mention d'une rémunération en référence à une grille indiciaire (exemple : Infirmier en Soins Généraux rémunérés sur la base du 2<sup>ème</sup> échelon de la grille indiciaire des ISG du premier grade).

**CDD et CDI, vérifiez vos contrats et contactez la CGT au 30 38.**

### CONCLUSION

Le Directeur, plein de bonne volonté, explique qu'il prend les problèmes les uns après les autres et avec méthode. Ouais...

Il nous a même dit « *je prends tout* »...

**Le problème majeur c'est que pour l'instant il prend peut être tout, mais il ne nous donne rien !**

**Prendre tout mais pour en faire quoi ?** La dette sociale est importante.

**Le CH Lavour est dans une urgence sociale :** titulaires, stagiaires, contractuels CDD et CDI nous sommes tous pénalisés par les décisions ou l'absence de décisions du Directeur et de son équipe de Direction.

La CGT constate que le Directeur, la DRH, la DSSI ne semblent pas avoir conscience de nos difficultés, de nos galères. La Directrice des services financiers se fait plus rare mais ne semble pas toujours en manque de mauvaises idées.

Seraient-ils tous hors sol ?

Indifférents au quotidien des agents ?

Pas concernés par les difficultés des équipes ?

Injoignables, ça c'est une réalité qui devient pesante, incompatible avec un fonctionnement serein et normal.

Les agents n'ont aucune perspective, le fonctionnement du Directeur et de la Directrice des Ressources Humaines doit être réajusté en urgence.

Les agents déplorent n'avoir aucun interlocuteur. Ils sont laissés le plus souvent sans réponse, des engagements ne sont pas respectés. Certains doutent de leur avenir sur le CH Lavour, ils envisagent même de quitter notre établissement.

**Oui Monsieur le Directeur il y a une vraie urgence sociale et nous avons assez de nous brosser !**

