



Le 12 juin 2019

TOUTE RESSEMBLANCE AVEC L'HÔPITAL PUBLIC EXISTANT OU AYANT EXISTE SERAIT ELLE FORTUITE ?

Compte-rendu du CTE du 11 juin 2019. 6 Représentants CGT, 3 FO

En préambule de ce CTE nous avons déposé une motion pour rappeler que ce 11 juin était un jour de mobilisation nationale dans les hôpitaux avec une manifestation à Paris.

L'hôpital public va mal partout en France.

Des années de politiques d'austérité, exclusivement guidées par une vision comptable d'économies à court terme, ont fini par gravement détériorer notre système de Santé ainsi que les conditions de travail, de vie des salariés et la qualité de la prise en charge de la population.

Le CH Lavour, notoirement sous financé, est également impacté. Il y a une forme d'urgence sociale à laquelle se rajoute souvent une urgence sur les conditions de soins.

Des décisions locales doivent être prises pour les équipes, les soins et l'accueil, les contractuels, les évolutions de carrière, les changements de grade, les remplacements des absences, les mises en stage...

Si nous sommes en capacité de souligner quelques points positifs, nos responsabilités syndicales nous amènent aussi à pointer les dysfonctionnements majeurs qui impactent à ce jour les équipes, les conditions de travail et les conditions d'accueil des patients.

1- FORMATION : PROPOSITIONS AXES INSTITUTIONNELS ET AXES DE POLES

La nouvelle responsable du service formation nous a présenté :

- Les axes institutionnels : savoirs de bases et compétences indispensables, orientations nationales, orientations du projet d'établissement.
- Les axes de pôle : proposés par le trio de pôle et les directeurs de pôles au regard des priorités de pôles et du projet d'établissement.

Commentaires CGT :

➤ Ces axes pèsent beaucoup trop et ce au détriment des demandes individuelles des agents ! Certains éléments sont plus que discutables. Par exemple le modèle tri focal si cher à la DSSI. C'est une pseudo intellectualisation de la clinique, très scolaire, confuse et déclinée... dans quelques IFSI.

Pour la CGT la meilleure des approches reste la définition classique de la clinique : ce qui se fait et s'observe au chevet du patient, au plus proche. Là on peut tisser des liens, de l'écoute, prendre soin. Nul besoin de focale ou de tri focal! Il faut donc donner les moyens aux équipes de prendre soin.

- Le chapitre « maîtrise des droits » doit être renommé: La CGT a proposé « *connaissance et respect des droits* ».
- La formation OMEGA (gestion des situations de violence), discutable, surconsomme une partie du budget formation 11.600 euros !!! C'est trop. Nous avons proposé qu'une réflexion sur ces situations soit menée à partir des outils d'amélioration des pratiques et du guide méthodologique publié par la HAS pour mieux prévenir et prendre en charge les moments d'agressivité dans l'évolution clinique des patients. D'autres approches existent.
- Il y a une volonté d'homogénéiser les pratiques et les équipes, ce que nous contestons. Au contraire dans une équipe il faut de l'hétérogène. L'emprise bureaucratique ou administrative contribue à supprimer l'hétérogène ! Tout comme on ne doit pas homogénéiser les approches théoriques. La mono théorie intensive, comme la monoculture, appauvrit !

Vote axes: CGT Contre CGT (6) pour FO (3)

2- BILAN SOCIAL 2018

Commentaires CGT :

Nous notons dans ce bilan social :

- ✓ Baisse des effectifs : **-9,50 ETP**
- ✓ **Délais avant mise en stage** beaucoup **trop longs** pour la **catégorie C** : le double que pour la caté A !!
- ✓ Explosion des heures supplémentaires : **42.235 heures soit 27 ETP !!**
- ✓ Inadéquation des moyens humains et de la charge de travail malgré quelques efforts réalisés
- ✓ Pôle personnes âgées : 4453 heures supplémentaires soit **3 ETP**. Augmentation des accidents du travail
- ✓ Rien de concret pour agir sur les risques psychosociaux, rien d'utile pour les équipes
- ✓ Une rubrique « qualité de vie au travail » qui est un non-sens dans son appellation et vide dans son contenu. Nous en avons profité pour énumérer au Directeur un certain nombre de situations où les conditions de travail ne sont pas acceptables : Pôle personnes âgées (EHPAD), Gravette, etc...)
- ✓ Métiers en tension (IDE, Kinés) sans stratégie exposée pour y remédier. La CGT a proposé de réduire les délais avant mise en stage pour être attractif
- ✓ Encore une fois nous regrettons un document formaté, aux constats froids, sans vraiment de perspectives pour tenter de remédier aux problèmes

Vote bilan social: CGT Contre CGT (6) FO également (3)

3- EHPAD

Le nouveau CSS nous a présenté une réorganisation du roulement des AS.

Commentaires CGT :

La CGT a rappelé sa position : Une réorganisation ne viendra pas résoudre le problème de fond constitué par la faiblesse des effectifs qui pénalise lourdement soignants et résidents.

Nous n'avons rien à démontrer à l'ARS. C'est même l'inverse ! C'est elle qui devrait nous démontrer en urgence sa volonté de nous accorder les moyens légitimes qui à ce jour nous font cruellement défaut...

Cette équipe est pressée comme un citron, lessivée par des conditions de travail plus que dégradées, impactée par des situations de travail en sous-effectif, des étudiants kiné font des toilettes quand il manque des AS, des IDE sont sollicitées pour travailler en 12 heures au pied levé, des pressions sont exercées sur les agents.

Voilà ce que la CGT démontre à la Direction et à l'ARS ! Tout cela doit cesser en urgence.

Nous avons redemandé des embauches par anticipation. La remise à niveau des effectifs est une affaire de respect pour l'équipe et de dignité pour nos anciens.

Le Directeur envisage dans un premier temps des crédits non reconductibles à l'ARS pour tenter d'améliorer certains problèmes.

Attendons de voir ce qui va ressortir d'un RDV à venir (avenir ??) avec l'ARS et ce qui découlera du futur CPOM...



4- FIAC

Cette unité de soins sera désormais ouverte 7 jours/7 tout en conservant des périodes de fermetures annuelles. Le projet a été révisé au niveau organisation des soins.

Commentaires CGT :

Rien n'est clair dans le document fourni pour ce CTE

- ✓ Le tableau des effectifs actuels et les demandes ne correspondent pas à la réalité !
- ✓ Des RC sont inclus de façon incompréhensible dans le roulement alors que le cycle de travail est de 38h/semaine et 7h36/jours. Mais il est précisé que la moyenne sur le cycle serait de 28.5 h !!!
- ✓ La Conseillère en économie sociale et familiale (CESF) est incluse dans le roulement avec les éduc et les infirmiers. Pourquoi ? C'est anormal.
- ✓ Ce projet de nouvelle organisation n'est pas assez partagé.
- ✓ Une AMP qui a validé une VAE d'éduc est certes comptée dans les éduc mais toujours pas nommée...

Au regard de toutes ces zones d'ombre, ces interrogations et incompréhensions nous avons demandé que le projet soit revu avec l'équipe et clarifié. Il faut de la transparence, des éléments de réponses aux interrogations et des échanges pour que l'équipe s'approprie ce projet et l'accepte...ou pas !

Vote: CGT Contre CGT (6) FO pas de participation au vote

5- CREATION D'UNE ACTIVITE IDE « EVALUATION GERIATRIQUE »

Dans la suite du projet de dépistage de la fragilité dans la population Vauréenne le pôle de gériatrie souhaite développer l'activité de consultation et d'HJ en direction des personnes âgées.

Commentaires CGT : Nous sommes favorables à ce projet

6- EQUIPE DE SUPPLEANCE

Création de cette équipe avec recrutement de 6 ETP. Début au 1^{er} septembre 2019.

En cas de « non besoin » cette équipe servira à la restitution de la dette sociale.

Commentaires CGT :

La CGT dans un document regroupant nos propositions et contributions au projet social en 2014, remis à la Direction de l'époque, avait demandé la création d'un service de suppléance avec création d'effectif !

Nous sommes donc satisfaits et favorables à ce projet. C'est une bonne idée...commune avec la Direction ! C'est aussi un début.

Nous demandons au Directeur que ce projet monte au plus vite en puissance pour mieux répondre à toutes les absences y compris de nuit mais aussi chez les AS.

CONCLUSION

Notre motion a fait réagir le Directeur en particulier le passage relatif à la gestion des hôpitaux comme des entreprises !

Oui les orientations, les « stratégies », les notions d'augmentation de l'activité (donc de productivité), les suppressions d'ETP envisagées (masse salariale), le vocabulaire employé (manager, parts de marché, certification, etc...), les solutions envisagées lorsqu'il faut en faire plus avec moins (réorganisations), les plans de redressement, le lean management (issu de chez Toyota), la qualité empêchée, les répercussions sur la santé des agents, tout cela ressemble malheureusement au monde de l'entreprise...

Toute ressemblance...