



COMPTE RENDU CHSCT DU 15 JUIN 2021

De nombreux sujets ont été à nouveau abordés....sans réelles solutions proposées par la Direction...!
La CGT, heureusement, reste vigilante et continue d'avancer afin de veiller au respect de la sécurité des agents.

I. BLOC :

L'équipe du bloc (IADE, IBODE, IDE) rencontre des difficultés liées à l'accumulation des astreintes et la non prise en compte des repos. Ils sont épuisés psychologiquement et physiquement. La pénurie d'IBODE ne facilite pas le roulement d'astreinte.

La sécurité du bloc n'est plus assurée notamment lorsqu'il n'y a plus d'IBODE pour assurer les astreintes. La Direction a recours effectivement à l'intérim mais même si celui-ci assure les tâches principales, le reste de l'équipe doit assurer les manques.

Nous avons demandé qu'1 IBODE et 1IDE interviennent pendant ce CHSCT afin de partager leur ressenti, leurs difficultés, leurs manques.

Ils ont informé qu'à partir du 21.6.2021 ils n'assureront plus les astreintes. Pour rappel l'astreinte est prioritairement basée sur le volontariat.

La Direction semble entendre leur mal-être mais la seule réponse apportée repose sur les difficultés de recrutement national de la spécialité.

Le Directeur fait donc clairement reposer le bon fonctionnement du bloc sur la bonne volonté, le dévouement et la flexibilité de l'équipe. Un peu léger tout de même.

Une organisation quel que soit ne doit pas mettre en péril la santé et la sécurité des agents.

La Direction reviendra vers eux pour leur donner des précisions techniques sur les astreintes.

Commentaires CGT :

Nous dénonçons et pointons depuis des années les problèmes du bloc: accumulations d'heures, droit au repos non respecté, effectifs insuffisants, sollicitations pour travailler ailleurs alors qu'ils sont d'astreintes sur le bloc et maintenant remise en question des modalités actuelles de récupération d'astreinte.

Les agents d'astreintes sur le bloc, ne doivent plus être sollicités pour remplacer les absences à droite ou à gauche.

Pourquoi vouloir remettre en question l'actuel ? Pourquoi mettre le feu dans l'équipe ?

II. POINT COVID :

- *Agents : aucune absence et 2 patients COVID*
- *Vaccination au CH Lavour : 52% agents actifs*
- *ASA maintenue en cas de fermeture des écoles.*

A partir du lundi 21.6.2021 La Direction va recenser et étudier la situation pour la reprise des activités dans les services : ouverture du portail de Pinel, ouverture des lits (SSR, médecine, La gravette)

Le problème des effectifs médicaux en médecine (annoncé par la Direction : 2.4ETP) ne permet pas l'ouverture des lits (actuellement : 20 lits+3 lits COVID).

Le SSR a augmenté sa capacité à 48 lits (ouverture de 3 lits supplémentaires au 2^e étage) mais là aussi les effectifs médicaux ne permettent pas forcément de rouvrir tous les lits (ETP2.6). Les lits dédiés COVID sur la Gravette devraient prochainement rouvrir.

Commentaires CGT :

La situation sanitaire s'améliore. Nous demandons qu'il y ait des directives communes pour que les visites reprennent.

Un point doit être fait service par service sur les conditions d'un retour à la normale et sur la reprise d'activité.

III. EQUIPE DE SUPPLEANCE :

La Direction présente une évaluation sur l'intervention de l'équipe de suppléance. Cette équipe est utilisée pour combler les postes vacants et les congés maladies de courte durée.

La Direction précise que l'attractivité repose sur la régularité du planning, le travail de 1 W.E sur 3.

Les nuits sont proposées sur volontariat.

Commentaire CGT :

C'est une équipe importante et très utile. Cela faisait des années que nous demandions cette équipe. Nous avons formulé cette demande et d'autres encore dans un document CGT contributif au projet social et remis à la Direction.

La CGT rappelle que les postes vacants doivent être pourvus !

La Direction a fait un bilan sur les lieux d'intervention mais pas sur le fonctionnement réel.

Cette équipe fonctionne avec un planning fixe. Les changements d'équipes sont donc effectués par l'unité de soins déjà sous pression.

Nous demandons plus de communication et de concertation entre les unités de soins afin que les possibilités de changement d'équipe soient concertées, sans remettre en question le fonctionnement initial. Echanges, communication et concertation amènent souvent des solutions.

IV. HOPITAL DE JOUR ENFANT ET CMP CASTRES :

La Direction évoque la pénurie de pédopsychiatre qui rend difficile la prise en charge des ados et enfants.

Elle précise qu'il faut mutualiser les moyens avec le Bon Sauveur d'Albi. Le choix de prioriser les secteurs doit être réfléchi car cela a un impact sur la population.

Une enquête de l'ARS est en cours avec restitution à la rentrée.

Commentaires CGT :

Il y a trop d'incertitudes dans les équipes. La pédopsychiatrie mais également la psychiatrie adulte du 5^{ème} secteur sont à un tournant. En pédopsychiatrie des enfants et des familles ont déjà vécu des ruptures de soins. Les équipes sont dans le flou, les questions sont nombreuses.

Des rumeurs fondées ou pas (?) circulent sur un redécoupage des secteurs avec récupération du BS.

Nous ne pouvons pas nous y résoudre. Impossible à imaginer.

Comment en est on arrivé là ? Comment a-t-on pu laisser des lits ou des services fermés aussi longtemps ?

Quelle est notre part de responsabilités ? Diverses tensions internes n'ont-elles pas jouées en notre défaveur ? Pourquoi a-t-on laissé une situation se dégrader ainsi sans réaction ?

Avons-nous été attractif, convaincant ?

Avons-nous capté toutes les candidatures de pédopsy ? NON.

Pour rappel des pédopsychiatres ont quitté le CH Lavaur excédés par des interférences dans le soin de la part de membres du trio de pôle (voir tract CGT du 29/04/21 « Entreprise de démolition »)

La CGT demande une réunion en urgence pour faire un point sur les intentions de tous les interlocuteurs institutionnels.

Nous ne devons pas attendre la rentrée et encore moins le rapport de l'ARS pour trouver des solutions et avancer...

V. SECRETARIAT MATERNITE :

La nouvelle organisation du secrétariat de maternité engendre une augmentation de la charge de travail. Un bilan sera fait en septembre par la Direction. Il est essentiel pour eux qu'une restructuration de cette filière soit mise en place avec un encadrement qui applique les bonnes pratiques (!)

La psychologue du travail signale que la charge de travail n'est pas équilibrée entre les admissions et le secrétariat de maternité. Elle est aléatoire selon les consultants et un référent serait utile pour équilibrer la charge de travail.

Commentaires CGT :

Toutes les organisations doivent être discutées, pensées en collaboration avec les équipes concernées. Il n'est pas possible d'imposer une nouvelle façon de travailler sans réflexion collective.

VI. MEDECINE :

Ce service attend avec impatience la pose de climatiseur pour passer la période estivale confortablement. Mais la patience devra être de mise car les travaux débuteront mi-juillet et s'étendront jusqu'en novembre, Les travaux d'aménagement du service eux sont prévus en 2022

Commentaires CGT :

Les équipes et les patients devront malheureusement patienter, la crise COVID est passée par là. Les travaux ne sont pas prioritaires !!

Petit rappel monsieur le Directeur, les équipes et les patients du CH ne sont pas responsables de la crise sanitaire !!!

VII. USLD :

Commentaires CGT :

L'équipe est malmenée par un encadrement autoritariste, rigide et frontal. Des règles sont imposées : pose de jours, travail en sous effectif organisé en raison de la baisse provisoire des lits.

Nous avons à de nombreuses reprises interpellé la Direction, la DRH et le CSS pour pointer les agissements anormaux de ce CS.

Si la Direction et la DSSI sont souvent prompts à proposer aux agents la formation humanité, ils feraient bien de donner des cours particuliers et intensifs à ce genre de personne qui visiblement a de grosses lacunes dans le domaine et dans celui élémentaire du respect des agents.

L'autorité ce n'est pas l'autoritarisme. Si des dysfonctionnements persistent la CGT agira à d'autres niveaux et nous les ferons cesser. Nous ferons un signalement.

En attendant nous rappelons à toutes équipes que les jours de CA, CF, RTT, HS, RTP, etc, sont la propriété des AGENTS point barre.

Enfin, le travail en sous effectif ne s'entretient pas, il se dénonce et se combat.

L'équipe de l'USLD peut compter sur la CGT comme toutes celles du CH Laval. Contactez nous si besoin.

VIII. EHPAD-PASA :

Effectifs actuels AS : 21,16 ETP AS (dont 5,5 ETP rajouté fin 2020). 2 ETP AS sur PASA. 5,23 ETP pour remplacements.

La nouvelle organisation est toujours en test : une évaluation sera restituée en septembre.

Les effectifs ont augmenté car l'EHPAD était sous doté.

Commentaires CGT :

Nous étions déjà intervenus sur ce sujet au CTE du 23/03/21. **Les effectifs augmentent, il était temps !** Notre EHPAD était largement sous doté en comparaison avec des structures comparables au notre.

Les nombreux mouvements sociaux en 2018 dans les EHPAD partout en France y compris à Laval ont mis en évidence et sur la place publique les conditions de travail inacceptables ainsi que les répercussions sur les résidents.

Au moment des grèves la CGT du CH Laval était seule présente au côté de l'équipe pour faire entendre leurs revendications légitimes. Cette équipe motivée doit être soutenue.

L'augmentation des effectifs AS est évidemment une bonne chose. Malgré nos remarques déjà formulées en CTE nous n'avons toujours pas de réponses sur la nouvelle organisation qui comporte trop de « zones d'ombre » : Le cycle de travail est impossible à identifier et l'organisation sur 19 semaines est hors législation relative au temps de travail. Enfin nous constatons que les effectifs alloués sont de 21 ETP !

La nouvelle organisation doit non seulement respecter la législation mais aussi être construite sur le nombre réel d'ETP. Pas sur un nombre fantaisiste (19) !

Pour info, nous avons rencontré à deux reprises l'équipe sur ce sujet pour les alerter. Elle a formulé des propositions trop vite écartées. Si une proposition émerge elle doit également faire l'objet d'un essai.

Enfin, autre « embrouille de la Direction : Après avoir annoncé que PASA et EHPAD étaient deux unités « dissociées » selon l'expression de la DSSI, on nous explique maintenant que cette **autonomie était dans le sens des effectifs mais pas sur le fonctionnement. Le PASA est rattachée à l'EHPAD et le personnel est mutualisé sur les 2 secteurs.**

Nous allons commencer à nous poser des questions sur la valeur de la parole donnée par la Direction. Nous en tirerons les conclusions avec les équipes.

IX. HJ DES LICES :

Une intrusion dans le bâtiment a légitimement inquiété et questionné l'équipe sur la sécurité des lieux et des personnes. Nous étions intervenus à leur demande pour exiger de la Direction et des services techniques une mise en sécurité des locaux et de l'équipe. Le nécessaire aurait été fait. Nous reviendrons vers l'équipe pour nous en assurer.

X. LABO :

Le laboratoire dépend désormais du CHU. La Direction rappelle que les agents sont mis à disposition et qu'il faut qu'ils acceptent la nouvelle organisation et le nouvel encadrement qui marche avec !

Commentaires CGT :

Le comportement brutal, frontal, les crises d'autoritarisme, les monologues « hystérisés », le dénigrement, le mépris, incarnés en particulier par le CSS du CHU sont intolérables et inacceptables.

Peut être ces méthodes sont elles de mises au CHU ? Ce n'est pas le cas sur le CH Laval. Nous les refusons. Si ces comportements et dysfonctionnements majeurs perdurent nous les signalerons et ferons une dénonciation officielle à qui de droit.

Les agents méritent le respect. Ils ne sont pas contre des changements ou améliorations, mais dans le respect des personnes et dans celui des échanges contradictoires.

Etre mis à disposition ne veut pas dire être corvéable et serviable à souhait. Encore moins subir le mépris d'un individu irrespectueux des autres et par la même de sa propre fonction.

La DSSI serait l'interlocuteur privilégiée. Pourquoi pas...mais pour faire quoi ? A voir...

Un audit sera mis en place pour faire un état des lieux. C'est discutable...Pourquoi ? Pour quelles conclusions ?

Un interlocuteur du CHU devait participer à une réunion d'équipe le 15.06.2021.

CéGéTez vous et mêlez-vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlaval.fr

*la CGT,
votre meilleur atout !*