



Le 29 octobre 2021

AIE CONFIANCE ?

Compte-rendu du CTE du 26 octobre 2021. 6 Représentants CGT, 3 FO

Nous soulignons des avancées importantes obtenues par la CGT et grâce à un pas en avant de la Direction, comme sur le sujet de la rémunération des contractuels et des délais avant mise en stage.

D'autres sujets et décisions récentes, comme par exemple la suppression de postes IDE dans des UF, nous laissent beaucoup plus réservés et vigilants...

1- POLITIQUE DE RECRUTEMENT, DE REMUNERATION ET D'AVANCEMENT DES CONTRACTUELS

La DRH et le Directeur nous ont présenté les conditions de recrutement des agents contractuels et les perspectives d'évolution de carrière de ces derniers.

La Direction fait toujours un distinguo entre des métiers identifiés comme en tension : IDE, IADE, IBODE, Sage femmes, Kinés, AS et les autres !

Commentaires CGT :

Cela fait maintenant 6 ans que la CGT du CH Lavour porte le dossier des conditions de recrutement des contractuels, de la rémunération de ces collègues et des délais avant une mise en stage. Nous avons multiplié les démarches collectives et individuelles en ce sens depuis tout ce temps.

Nous obtenons enfin des avancées très importantes pour les contractuels :

1. Recrutement sur un poste vacant

Métiers en tension : Recrutement en CDI avec période d'essai de 3 mois renouvelable.

Autres métiers : Recrutement en CDD de 6 mois. Après deux évaluations, passage en CDI.

2. Rémunération

A partir du 1^{er} janvier 2022 tous les contractuels seront rémunérés sur la base des grilles indiciaires en vigueur. Une reprise d'ancienneté des services effectifs justifiés sera réalisée.

3. Fréquence de réévaluation de la rémunération

Métiers en tension : L'avancement sera conditionné à une évaluation positive. La progression d'échelon sera faite au même rythme que les titulaires selon les grilles en vigueur.

Autres métiers : Si évaluation favorable, une progression d'échelon sera faite tous les 3 ans comme prévu par la réglementation.

4. Mise en stage

Métiers en tension : Après un an d'ancienneté

Autres métiers : **Deux ans grâce à une intervention CGT** en CTE, la Direction avait proposé 4 ans

Deux tours de mise en stage : un au 1/01 de chaque année pour ceux qui remplissent les critères entre le 1/06 et le 30/11 de l'année précédente.

Un autre au 1/07 pour ceux qui remplissent les conditions entre le 1/12 et le 31/05

5. Titularisation

Durée du stage 12 mois. Il peut être validé ou prolongé de 6 à 12 mois selon évaluation

Vote LDG n°4 contractuels : Pour CGT (6) FO idem (3)

2- POINT COVID

Le Directeur a évoqué un ralentissement très fort et une stabilisation de la situation sanitaire sur le CH.

Commentaires CGT :

La situation sanitaire s'améliore et c'est tant mieux.

Médecine : Le Directeur annonce que 24 lits seront opérationnels au 1/11/21

SSR : Persistance à ce jour d'un pb de présence médicale et d'absences IDE en nombre.

Obligation vaccinale : 7 agents sont suspendus à cette date pour non-respect de l'obligation vaccinale.

Nous avons soulevé le point suivant : Si un agent suspendu consulte un médecin et bénéficie d'un arrêt maladie, que se passe-t-il ?

Le Directeur, lui, considère que cet arrêt n'est pas valide.

Pour la CGT la loi du 5/08 prévoit de suspendre les agents qui ne respectent pas l'obligation vaccinale. Mais elle n'a pas supprimé les droits à la maladie. Alors ?

Nous avons demandé au Directeur qu'il motive en droit sa réponse. Quelle référence légale et/ou réglementaire lui permettrait de rejeter cet arrêt ? **Pour nous l'arrêt maladie suspend...la suspension !**

3-POMPE A ESSENCE SUR PINEL

Les cuves doivent être renouvelées. Au regard du coût très élevé des travaux de renouvellement la Direction fait le choix de mettre en place un système de carte utilisable en station-service pour faire le plein des véhicules (une carte par véhicule).

4- QUESTIONS CGT

a) Point effectifs de l'établissement

Il est très difficile d'avoir un état des lieux des postes vacants, non pourvus, etc...

Sur le pôle personnes âgées : on nous annonce 4 postes non pourvus (IDE et kiné).

Sur la psychiatrie : 4 ou 5 postes sur les secteurs 4 et 5

Aucun élément de réponse sur la MCO...

b) Point tensions au laboratoire

Des tensions persistent encore. Elles doivent cesser impérativement afin que les agents retrouvent de la sérénité...comme avant les arrivées fracassantes qui depuis fracassent le labo !

c) Application des nouvelles grilles salariales et reclassement

Elles rentrent en vigueur au 1^{er} octobre. En cas de retard d'application sur le CH Lavaur il y aura un effet rétroactif. Contactez-nous pour toutes demandes de renseignements sur ce reclassement.

Les nouvelles grilles sont disponibles sur notre site internet : https://www.cgt-chlavour.fr/Grilles-de-revalorisation-des-salaires-suite-au-Segur-14-10-21_a1923.html

d) Postes de Cadres psychiatrie, USLD, SSIAD

Des postes seraient-ils en train de passer à la trappe ? On pourrait le craindre lorsqu'on constate que des Cadres s'occupent de deux ou trois services à la fois !!!

A moins de considérer qu'ils sont tous dotés de super-pouvoirs, on ne voit pas comment la situation est tenable dans la durée. Sans oublier les services sans cadre à cette date, mais avec « présence » de cadre nomades dans un fonctionnement morcelé.

Le Directeur s'est voulu rassurant et annonce des recrutements...

e) Remise en route du restaurant du personnel sur Guiraud et accès à l'ancien self sur Pinel

Des collègues, plus particulièrement des services techniques, se retrouvent trop souvent sans possibilité d'accès à un lieu de restauration en raison de la fermeture du restaurant sur Guiraud et de l'utilisation fréquente du self sur Pinel pour de la formation. C'est anormal.

Nous avons listé des salles qui pourraient être utilisées pour la formation ce qui libérerait le self sur Pinel en attendant, bien sûr, la réouverture du restaurant sur Guiraud. Le Directeur l'envisage sans donner de date précise pour l'instant...

f) Effectifs HC Psychiatrie

La situation est plus que tendue. Des services sont dans l'attente que des postes soient enfin pourvus et d'autres se voient supprimer des postes infirmiers. Le tout au mépris des soins relationnels soutenus dispensés dans les services concernés.

Il est temps de passer à autre chose. On ne peut pas se satisfaire de voir gérer les effectifs à coup de calculatrice à ETP.

Il y a dans cette institution soignante une histoire forte et des soins relationnels à visées thérapeutiques qu'il faut continuer de proposer aux patients. **Nous ne sommes pas des gardiens, nous ne sommes pas des ETP, nous sommes des soignants !**

Par ailleurs, aucune nouvelle à cette date de l'enquête de l'ARS, aucune information également sur le secteur 5.

Nous restons vigilants.

CONCLUSION

Au début de ce CTE nous avons écouté avec attention un CSS nous présenter un projet de prise en charge de la douleur par l'hypnose.

Si la CGT, très intéressée par cette approche, est toujours prompte à soulager certaines douleurs sociales, sur notre CH, elle ne se laisse pas pour autant endormir facilement.

C'est moins douloureux pour les services et les agents !

