



COUPS DE GUEULE

« *GESTION CAMAÏEU* » POUR LE DIRECTEUR MAIS PARTICULIEREMENT DEGRADEE POUR LES AGENTS !

Compte-rendu du CTE du 14 décembre 2021. 6 Représentants CGT, 2 FO

Dans le cadre de la crise COVID le Directeur nous a expliqué vouloir faire une « *gestion camaïeu* » ! En revanche sa gestion de certains aspects en particulier sur le temps de travail, les jours RTT ou encore les économies de personnel, ressemble plus à une vieille peinture, une croute aux couleurs sociales très dégradées...

Le Directeur gratte partout, il remet en question des accords locaux ou des décisions validées en instances. Il les « pastisse » et les tâche grossièrement.

Son attitude n'est pas sans répercussion sur tous les agents du CH Lavour.

1- POINT FINANCIER

Les nombreux documents financiers, soulignent toujours une situation tendue.

Commentaires CGT :

Le déficit cumulé passerait de 4 millions d'euros environ à 3 millions et quelques, selon l'Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses (EPRD 2022)

Mais attention l'ARS nous demande de faire des efforts de maîtrise des dépenses notamment de la masse salariale...

Ben voyons ! Décidemment l'ARS ne manque pas d'air.

Elle n'a pas son pareil pour nous malmener. Elle est beaucoup plus prompte à exiger de nous des économies de personnel qu'à combler le sous financement qu'elle nous inflige depuis de trop nombreuses années.

Par ailleurs, toujours dans le cadre de la maltraitance financière qu'elle nous fait subir, elle nous accordera l'argent du volet investissement Ségur que dans le seul cadre d'un contrat nous obligeant d'atteindre des indicateurs financiers ! **En clair des contraintes supplémentaires.**

Le Directeur semble particulièrement studieux et attentif aux injonctions de l'ARS. Visiblement il entend actionner de toutes ses forces le **levier des économies de personnel** : Masse salariale, heures supplémentaires, intérim.

Marche-t-il sur la tête ?

2- BILAN SOCIAL

Nouvelle version de ce document présentée par la DRH.

Commentaires CGT :

Cette nouvelle présentation est beaucoup trop allégée. Elle manque de précisions, d'indicateurs et il n'y a pour l'instant aucun élément de comparaison avec les années précédentes. Ce document ne nous a rien amené de concret. Enfin nous l'avons reçu, comme tous les documents de ce CTE, au dernier moment, ce qui nous a empêchés d'en prendre connaissance dans le détail avant. Nous avons refusé de le voter.

3-NOUVEAUX ROULEMENTS AS EHPAD ET AS URGENCES

a) **AS EHPAD** (Point également abordé au CHSCT du 16/12/21)

Une concertation a été organisée par l'équipe. Le résultat est le suivant :

- 15 votants pour une dizaine de propositions
- Une organisation, avec 21 AS, a recueilli le plus de votes (5 votes)
- 9 votants sur les 15. Ils se sont exprimés majoritairement en faveur d'organisations à **21 ou 20 AS**.

Suite à une réunion, le CSS s'est assis sur le résultat ! Il a mis la pression sur l'équipe et leur a expliqué qu'elles n'auraient plus de remplacement si elles choisissaient un roulement avec 21 AS. Puis à l'image des pratiques dans une République bananière totalitaire il a imposé son choix : un roulement à 19 AS. Les deux postes, pourtant budgétés par l'ARS, ne seront pas inclus dans le roulement. Ils seront transformés en budget pour remplacer les absences !!

Magie, manipulation ou « escroquerie » intellectuelle ? La méthode est clairement proche de 0.

Vote roulement AS EHPAD : CONTRE CGT 6 et FO 2

b) AS URGENCES (Point également abordé au CHSCT du 16/12/21)

Quelques remarques de l'équipe ont été transmises. Ce nouveau roulement est à l'essai.

Vote roulement AS URGENCES : POUR CGT 6 et FO

4- QUESTIONS CGT

a) Heures supplémentaires et impact sur les RTT

La Direction nous explique qu'un HS ou RC est crédité de 7 heures et qu'il a donc un impact sur les RTT !! En clair pour la Direction, un agent qui fait des heures supplémentaires et qui donc fait beaucoup plus que la référence annuelle à effectuer (cf. OAT) est pénalisé : ses RTT sont impactés de 36 minutes par RC ou HS posés !! Donc si vous faites des heures sup et que vous les posez, vous aurez moins de RTT. Pour la CGT c'est NON. C'est une histoire de dingue, ahurissante, complètement stupide et inacceptable.

Nous le dénonçons et nous y opposons fermement.

b) Services en difficultés EHPAD IDE, Urgences Psy HPA, USLD nuit, SSR IDE, Cap Ado, Gravette

Question également abordée par la CGT au CHSCT du 16/12/21

Ces services galèrent tous en raison de postes non pourvus, supprimés ou d'absences longues non remplacées.

Le Directeur, la DRH, la DSSI semble s'en moquer comme de leur premier EPRD !

Ils mettent en avant la rareté de la ressource (pas d'IDE disponibles) et puis point barre.

Rien d'autre, le vide sidéral.

Nous avons martelé nos arguments et exprimé vos inquiétudes, votre fatigue et votre colère. Autant le dire clairement : pas un ne bronche... En clair pour eux : **continuez à bien galérer !!**

Quand on se souvient que le Directeur veut faire en plus des économies de personnel...

c) Application des nouvelles grilles salariales (reclassement) et promotion de grade

Les nouvelles grilles sont effectives depuis le 1^{er} octobre. Le reclassement sera réglé en décembre avec effet rétroactif. Même chose pour les promotions de grade.

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) Equipe de suppléance : modalités de sollicitations et services bénéficiaires

La CGT, témoignages divers à l'appui, a pointé que des secteurs de notre CH étaient blacklistés ! En clair ils n'apparaissent pas comme étant prioritaires. Ne seraient-ils pas dignes de bénéficier de cette équipe ?

Pour souligner ces dysfonctionnement nous nous appuyons sur des propos de collègues ou de Cadres qui nous disent clairement « *nous ne sollicitons pas la suppléance, c'est toujours non* » !

Nous avons interpellé le CSS « manager en chef » de cette équipe de suppléance. Nous avons également demandé au Directeur de veiller à plus d'équité.

e) Versement de l'acompte de la prime diminuée par les absences de maladie

C'est une grande première...anti sociale ! Des collègues ont vu l'acompte de la prime de service diminué...juste avant Noël. C'est assez honteux, anti social, pas humain et assez crado finalement.

Pour rappel c'est la CGT qui a obtenu il y a quelques années que l'acompte soit versé en novembre et le solde en mars.

Si nous savons tous depuis longtemps maintenant que la prime de service est impactée par les jours d'absences au mois de mars, ça n'avait jamais été le cas en novembre.

Nous l'avons dénoncé et demandé au Directeur de corriger le tir pour l'année prochaine.

f) Avenir service jardin

Un agent est actuellement suspendu, un autre va partir en retraite. La responsable annonce une étude sur la base de deux ETP et d'une partie du travail qui pourrait être sous traitée. Nous ne sommes pas favorables à une privatisation.

g) Accès aux soins dentaires pour les détenus

Les collègues des UCSA nous ont alertés sur l'impossibilité pour les détenus d'avoir accès à des **soins dentaires d'urgence (abcès + douleurs intenses = Souffrance, agressivité et passage à l'acte)**. Cette situation est indigne et inhumaine. Elle n'est pas acceptable éthiquement Nous avons demandé que les autorités officielles soient alertées et que des injonctions soient signifiées à qui de droit.

Va t'il falloir médiatiser ce sujet ?

CONCLUSION

Ça commence à bien faire ! Le Directeur et certains de ses adjoints poussent le bouchon un peu loin.

Le comportement du Directeur nous inquiète. Celui de certains de ses adjoints ne nous rassure pas plus.

Au passage pendant ce CTE quelques-unes étaient tranquilles derrière leurs ordinateurs portables visiblement très occupées à d'autres tâches, mais clairement désintéressées, indifférentes.

Pas très respectueux des instances, des syndicats, du personnel et des sujets abordés.

Le Directeur, lui, semble déterminer à chercher de façon frénétique des gisements d'effectifs qui seraient bien sur d'après lui planqués dans nos services.

Il veut gratter et sucrer partout. Il remet en question des accords locaux, des décisions validées en instance.

Il fait l'apologie de la T2A, comme le font encore obstinément quelques directeurs fanatiques de cette contrainte, qui a pourtant mis à genoux l'hôpital. La T2A est désormais dénoncée par tout le monde : politiques et médecins.

Il nous vante les mérites de la future T2A en psychiatrie, la T2C. Pas très moderne comme vision.

Notre hôpital est déficitaire, malmenée par un sous financement chronique qui nous pénalise lourdement.

Mais pour lui ce n'est pas là le problème. L'hôpital a soit trop de dépenses (le personnel) et/ou pas assez de recettes (l'activité). Un vrai petit chef d'entreprise.

Donc un des problèmes c'est le personnel. C'est la masse salariale et bien sur nos organisations, nos cycles de travail, nos RTT, nos journées de formation, nos HS. **Bref nos 35 heures à Lavour.**

Nous en voulons pour preuve le **volet II du Ségur de la Santé**.

Il prévoit des **négociations locales** avec les syndicats sur quelques sujets importants dont des embauches.

On nous convie dans ce cadre à une réunion dite « d'ouverture » des négociations, dans laquelle on découvre qu'il veut faire un audit sur la gestion du temps de travail pour « dynamiser les organisations de travail du CH Lavour » !! **On plutôt l'impression qu'il veut les dynamiter...**

Il a pour cela « recyclé » un ingénieur en préretraite du CHU pour ausculter nos organisations et il l'a fait venir en « loucedé ». Il lui a probablement soufflé le diagnostic et préparé le remède...de cheval.

Va falloir qu'il change de méthode.

Si le Directeur poursuit sur cette voie ce sera sans la CGT, que ce soit dans les négociations du Ségur II ou en instances.

Il y a urgence et nécessité de tous nous retrouver pour échanger sur toutes les mauvaises idées qu'ils portent. Il n'en manque pas.



Tâche
sur
accords
RTT

**Nous organiserons
après les fêtes
une réunion
d'information**

