



**STATIONNEMENT  
ET MARCHÉ ARRIÈRE  
PAS OBLIGATOIRE !**

## **UN PAS EN AVANT ET PARFOIS EN ARRIÈRE !**

Compte-rendu du CTE du 18 octobre 2022. 6 Représentants CGT, 2 FO

La CGT est parvenue à obtenir la réintroduction d'un paramètre ancienneté dans les avancements de grade. C'est donc une avancée importante et un pas en avant effectué vers nous par la Direction. En revanche cette dernière n'a besoin de personne pour effectuer en claudiquant... un pas en arrière sur d'autres sujets ! Nous restons réservés et vigilants. Nous continuons à avancer d'un pas... décidé !

### **1- AVANCEMENT DE GRADE**

*Jusqu'à l'année dernière les règles pour changer de grade étaient les suivantes :*

- *Etape 1 nationale :*  
*Application des règles statutaires (nationales) qui précisent, par métiers, les conditions pour prétendre au grade supérieur et détermination d'un ratio (national) qui fixe le nombre de personnes qui peuvent changer de grade.*
- *Etape 2 locale :*  
*Etablissement d'un classement local pour fixer sur le CH Lavour la liste de ceux qui vont être promus parmi ceux qui remplissent les critères nationaux. Classement réalisé en additionnant les 3 dernières notes + l'ancienneté dans le grade + l'ancienneté dans la FPH (Règles validées par la CGT et FO)*

*Depuis l'année dernière l'étape 2 a été supprimée et remplacée par une véritable usine à gaz proposée au CTE du 23/03/21, suite à la suppression de la note et à la loi de transformation de la FP. L'étape 2 (locale) était conditionnée exclusivement par l'entretien annuel professionnel. Exit toutes références à l'ancienneté !*

### **Commentaires CGT :**

Nous avons **voté contre** cet « outil » de **régression** sociale. Les nouvelles règles ont eu un impact catastrophique sur le déroulement de carrière des agents et les possibilités de changement de grade. L'individualisation, la méritocratie, les objectifs, la logique de performance sont pour nous des dérives. Enfin, il n'y avait **plus aucune visibilité** : Un agent qui était en bonne position une année pour changer de grade pouvait très bien se retrouver l'année suivante loin de cette éventualité :

**C'était la roue de l'infortune...**

Nous avons à plusieurs reprises dénoncé ce système injuste, inéquitable et demandé que les règles soient revues en réintroduisant un paramètre ancienneté.

**C'est chose faite. Nous avons obtenu satisfaction** suite à une réunion le 18/10/22 avec le DRH.

Mais en partie seulement : Un pourcentage ancienneté a été discuté et négocié, car la Direction souhaitait maintenir « l'esprit de la loi ». Nous avons proposé : 60% pour l'entretien professionnel et 40% pour l'ancienneté. La Direction a retenu 70% pour l'entretien et 30% pour l'ancienneté...

Le mérite prime pour la Direction. Nous devons être « corvéables » et donc méritants !!!

Par ailleurs, **la catégorie C, souvent exclue** de nombreux protocoles nationaux, voir les dernières grilles de salaires dénoncées par la CGT, est régulièrement pénalisée.

**Sous impulsion de la CGT**, la Direction souhaite l'année prochaine faire un geste pour eux. OK. Mais pourquoi ne pas le faire de suite, comme demandé par la CGT !

**En conclusion** cette réunion et cette avancée sur la réintroduction d'un critère ancienneté obtenue par la CGT constituent un pas en avant important pour des changements de grade qui tiennent un peu plus compte de votre ancienneté.

Mais il reste du chemin à faire et nous allons continuer notre action syndicale de représentants de tous les agents du CH Lavour.

## **2- MEDECINE**

*Ce service a réintégré ses locaux suite à des travaux importants et indispensables.*

### **Commentaires CGT :**

L'amélioration est claire en terme d'amélioration des conditions d'accueil et de travail (locaux, matériel, salle pour les familles, etc). Points positifs soulignés également par l'équipe.

En revanche des tensions demeurent au niveau des effectifs. Pour preuve le « le frémissement » annoncé par la DSSI au CHSCT de septembre concernant le recrutement d'IDE de nuit semble être resté au stade de frissons très furtifs... Aucune vision à court terme n'est prévue. Les équipes doivent composer sans moyens, ce qui est déplorable.

## **3- QUESTIONS CGT**

### **a) Situation très inquiétante de la pédopsychiatrie**

Des équipes très inquiètes tirent la sonnette d'alarme et interpellent la Direction par lettres. Le CMP de Castres avait déjà tiré la sonnette d'alarme au mois de juin.

La dernière en date, rédigée par CAP ADO, revient sur l'accueil et les soins impossibles à proposer à des enfants en l'absence de temps médical ou avec des temps faméliques.

La Direction a rencontré tous les pédopsychiatres le 17/10/2022 afin de chercher des solutions concernant les temps médicaux.

Pour l'équipe CAP ADO, la Direction précise que le temps médical a été augmenté de 10%, à savoir 20% !

Comment peut-on prendre soin avec des quotités de temps aussi morcelées, symptomatiques de la maltraitance infligée aux équipes et aux jeunes patients ?

La Direction projette de créer 3 ETP de psychologues « coordinateurs » de répartir les temps médicaux au sein de la structure....

Nous demandons que des perspectives soient proposées. Dans le cas contraire la Direction dirigerait toutes les équipes concernées droit dans le mur.

L'équipe de Cap Ado, comme les autres équipes concernées, porte à bout de bras le service. Elle s'épuise et redoute une fermeture de service comme à Castres. La Direction prévoit 1 RDV dans 15j avec le corps médical...

### **b) Lettre du Directeur Général de l'ARS relative aux soins des ados et des cas « complexes »**

Une lettre de L'ARS a été adressée à la Direction en juillet 2022. Le contenu est incompréhensible, confus et paradoxal. Il est évoqué pêle mêle un « déménagement des lits sur le BS, la création d'une chambre d'apaisement pour les ados au Pech (!?), une meilleure coordination avec le BS. C'est un peu n'importe quoi. Nous avons demandé des éclaircissements au Directeur. Ce dernier semble perplexe, mais il a demandé une réunion avec le BS (prévue en novembre) pour éventuellement coordonner et mutualiser !

### **c) Journée de formation et temps de travail**

Les accords locaux des 35h prévoyaient qu'une journée de formation était créditée de la valeur temps d'une journée de travail des agents. Le Directeur revient sur cet accord local en s'appuyant sur la réglementation qui prévoit qu'une journée de formation est comptée en 7h.

C'est donc une remise en question d'un aspect particulier des accords locaux et une régression, un pas en arrière effectué par le Directeur.

### **d) Organisation du concours pour le passage en catégorie A des agents de catégorie B**

Les personnels qui avaient opté pour leur maintien en catégorie B peuvent intégrer, sur concours, la catégorie A. **Attention ce dispositif se paiera cher.** Voir modalités sur notre site internet : [https://www.cgt-chlavour.fr/Droit-de-remords-La-categorie-A-se-paiera-tres-cher-et-sur-concours--12-05-22\\_a1998.html](https://www.cgt-chlavour.fr/Droit-de-remords-La-categorie-A-se-paiera-tres-cher-et-sur-concours--12-05-22_a1998.html)

Le DRH va organiser ce concours pour ceux qui le souhaitent. Il a jusqu'en décembre 2024 pour le faire.

### **Attention :**

- Les collègues en catégorie active, dont la pénibilité du métier est encore reconnue et qui peuvent donc partir en retraite à 57 ans ne savent pas, à l'heure qu'il est, si leur âge de départ en retraite sera repoussé à 62 ans dans le cas d'un passage en A !! **Ce n'est pas neutre.**

- Ces professionnels ne bénéficieront pas d'un rattrapage de toutes ces années à travailler moins payés pour le même boulot **que leurs collègues de catégorie A !!**

Les modalités et les répercussions sont claires : sélection par concours/examen, rallongement de carrière, perte de la reconnaissance de la pénibilité et effets pas forcément immédiats sur le salaire.

**Contactez nous pour plus de précisions ou pour un conseil avant de faire votre choix.**

#### e) Projet du SSIAD

Le futur projet du SSIAD prévoit une relocalisation à coté de l'EHPAD, mais indépendant. 3 projets sont à l'étude.

#### f) Etudes promotionnelles et frais de déplacement

Nous avons déjà obtenu une première revalorisation il y a deux ans, voir CTE du 13/10/20.

La CGT a demandé que les forfaits soient à nouveau revus à la hausse au regard de l'inflation galopante.

La Direction a entendu notre demande mais seulement pour le forfait Lavour-Toulouse (pour info le trajet le remboursement est actuellement de 140 euros).

C'est donc une nouvelle avancée mais pas complètement satisfaisante. Nous maintenons notre demande d'une augmentation de tous les déplacements. Nous attendons d'autres pas en avant !

#### g) Nombreuses fermetures de la cafétéria

Une absence IDE n'est pas remplacée depuis des mois. Il ne reste qu'une IDE en poste. Conséquences, les fermetures de ce lieu de soins important s'accumulent dans une indifférence institutionnelle préoccupante. Les répercussions sur les patients sont évidentes et mesurables. Ce service devrait être considéré comme une priorité. La DSSI nous a rétorqué que les priorités étaient ailleurs, comme sur le Pech un temps en grandes difficultés, ce que nous comprenons. Mais maintenant qu'un retour à la normale est acté, il faudrait s'activer beaucoup plus que ce que ne le fait la Direction sur les postes à ce jour non pourvu à la Cafétéria comme ailleurs. C'est indispensable.

Nous avons proposé qu'une organisation, même à la marge (quelques heures d'ouverture), soit envisagée.

On nous a juste répondu qu'un recrutement d'éducateur était envisagé et validé par le Médecin Chef !

Quand ? Et en attendant ?

Allons-nous continuer à afficher la longue liste hebdomadaire des jours de fermeture ?

#### h) Effectifs du service jardin

Ce service est en grande difficulté au regard de la charge de travail très importante, du non remplacement d'un collègue suspendu et des surfaces considérables à entretenir

La seule réponse avancée repose sur un partenariat avec le Privé. Cette réponse est inadaptée et ne répond aucunement à la problématique de ce service.

#### i) Période préparation au reclassement

Le Décret n° 2021-612 du 18 mai 2021 institue une période de préparation au reclassement. Il détermine pour les fonctionnaires reconnus inaptes pour raison de santé à l'exercice de leurs fonctions les modalités de préparation à un reclassement. C'est une avancée qui doit être déclinée sur le CH Lavour.

### 5- CONCLUSION

Au regard des déplacements parfois laborieux du Directeur en raison d'une marche vraiment à tous petits pas, quand ce n'est pas en marche arrière, la CGT se demande si nous n'allons pas lui offrir quelques séances de « **psychomotricité sociale** » !

**#jevotecgt**  
le 8 décembre 2022

*Parce que ça vous concerne, votez CGT !*