



CARTE DE RATIONNEMENT ?

Compte-rendu du Comité Social d'Établissement du 11 avril 2023. 6 Représentants CGT, 2 FO et 2 CFDT

La Direction va-t-elle envisager de mettre en circulation des cartes de rationnement pour les agents et pire pour les patients ? On peut s'interroger !

La CGT a pointé une pénurie anormale de trop nombreux produits dans plusieurs services : alimentaires, papeterie, entretiens, matériels de bloc op, etc...

Ces rationnements semblent parfois organisés. Peut-être par quelques intermédiaires trop zélés ? En attendant cette pénurie à des répercussions sur les agents et sur les patients. C'est inacceptable.

1- CONTRAT LOCAL D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'ARS signe avec les hôpitaux ces CLACT. Ils servent à décliner des projets de santé et de prévention au travail.

Commentaires CGT :

Les CLACT sont financés pour moitié par l'ARS et pour l'autre par les établissements...

Les crédits sont plus que fléchés. Ils sont même particulièrement contraints par un cahier des charges très cadré... Impossible par exemple de s'en servir pour créer des postes !

Il y a quelques points qui vont bien sur dans le bon sens. Mais nous sommes intervenus pour dire que ce CLACT 2023 était un peu léger. Nous avons demandé à être associés à la réflexion pour contribuer à l'élaboration du prochain.

Vote CLACT : Pour CGT, Fo et CFDT idem

2- MODALITÉS DE CHANGEMENT DE GRADE 2023

Commentaires CGT :

Depuis la suppression de la note les nouvelles règles de changement de grade étaient exclusivement fixées par l'entretien annuel professionnel. Toutes notions d'ancienneté étaient exclues. De fait, de nombreux agents, avec parfois plus de 10 ou 15 ans d'ancienneté, se sont vus pénalisés par cette usine à gaz.

Nous avons voté contre ses modalités pénalisantes au CTE du 23/03/21.

Au mois d'**octobre 2022**, la CGT est parvenue à **obtenir la réintroduction** d'un paramètre **ancienneté** pour les changements de grades (voir CTE du 18/10/22). Nous avons proposé 60% pour l'entretien professionnel et 40% pour l'ancienneté. Après échanges, le DRH a retenu 70% pour l'entretien et 30% pour l'ancienneté.

Grace à l'intervention de la CGT les nouvelles règles sont donc un peu **plus favorables**, mais il reste du chemin à faire ! Sous notre impulsion le DRH avait aussi acté d'inverser les choses pour la caté C en 2023.

A savoir 30% pour l'entretien professionnel et 70% pour l'ancienneté.

C'est une bonne chose pour la catégorie C constituée par les plus petits salaires de l'hôpital.

Pour autant, nous avons renouvelé notre demande que l'ancienneté soit prise en compte encore plus, mais pour toutes les catégories. Un effort supplémentaire doit être fait !

Vote LDG2 nouvelles modalités changement grade : Pour CGT Fo idem Abstention CFDT

3- GESTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES 2022

Commentaires CGT :

Les agents avec un solde positif d'heures de **39h** : Les heures seront **reportées** en 2023

Pour un nombre d'heures **supérieur à 40h** : les **39** premières seront **reportées** en 2023. Pour les heures **au-delà**, les agents doivent faire un choix avec **3 possibilités** :

- Récupération en 2023 : programmée avec le Cadre selon les nécessités de service
- Rémunération : mais plafonnée à 40 heures et étalée avec échancier
- Dépôt sur Compte Epargne Temps. Pour rappel, on ne peut pas vous imposer d'ouvrir un CET. Cela relève exclusivement du choix de l'agent.

4- NOUVEAU PLANNING DE LA LOGISTIQUE

Ce nouveau planning semble convenir à l'équipe. Il sera à l'essai 6 mois. Un bilan sera réalisé à l'issue.

Vote : Pour CGT et CFDT Abstention FO

5- LOI RIST

Cette loi vise à limiter la rémunération des médecins intérimaires.

Commentaires CGT :

Les sommes distribuées partout en France étaient complètement folles. Il était nécessaire de réguler un système qui engageait des sommes astronomiques !

Pour autant, cette loi ne s'applique qu'au public ! Le privé n'est donc pas concerné...

Par ailleurs la plupart des hôpitaux, à Lavour comme partout en France, fonctionnent avec des intérimaires.

Avant ce CSE la CGT avait rencontré le Directeur sur le sujet.

A ce jour il reste quelques fragilités dans nos organisations en particulier chez les anesthésistes en mai...

Sans certains ces derniers les répercussions sur certains services seraient catastrophiques.

La CGT s'interroge sur une loi, certes nécessaire, mais dont les conséquences sur l'hôpital public pourraient être terribles. Comme par exemple des fermetures...

6- QUESTIONS CGT

a) Pénurie dans les services

Comme expliqué en introduction trop de produits font défaut et une pénurie bien réelle pénalise les agents et les patients. Des bons de commande de certains produits sont diminués arbitrairement...

Ras le bol de ces comportements.

Est-il possible d'entendre qu'une **viennoiserie** « généreusement distribuée » le dimanche **justifierait** la diminution de la dotation en beurre pour les patients ?

Peut-on accepter que les **patients** soient **rationnés** ?

Qui peut oser dire qu'ils consommeraient **trop** au petit déjeuner ?

Qui peut accepter ou justifier sans vergogne les limitations en gel douche, en chocolat en poudre, stylos, enveloppes, quand ce n'est pas du matériel pour le bloc ? Qui ?

Le Directeur doit rectifier le tir et donner des instructions pour calmer les « ardeurs » de certains intermédiaires un peu trop zélés et pour que cessent ces rationnements abusifs.

Nous sommes intervenus en ce sens.

b) Prochaines mises en stage et titularisation

Comme le fait régulièrement la CGT nous avons demandé à nouveau que des mises en stages et des titularisations soient prononcées et que les listes nominatives nous soient transmises.

La CGT travaille régulièrement pour diminuer la précarité des contractuels et permettre aux agents d'accéder le plus rapidement possible à une mise en stage, ultime étape avant la titularisation.

c) Cycle de travail AS EHPAD

La ligne sans équipe précisée (matin ou après-midi) nous pose problème. Pour rappel les agents doivent avoir communication de leur planning 15 jours avant le début du mois. Toutes modifications du planning doivent être signalées aux agents 48h avant.

d) Doublement de la prime du 1^{er} mai 2022

Un article a été instauré dans le Code Général de la Fonction Publique qui précise les agents qui ont travaillé le 1er mai 2022 ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire, à la charge de l'employeur. En conséquence, les agents du CH Lavarur concernés percevront cette nouvelle indemnité qui va correspondre à un doublement de la rémunération pour la journée du 1er mai 2022. La CGT avait interpellé dès la mi-mai 2022 le DRH. Nous avons dans la foulée abordé ce point au CTE du 21 juin 2022. Nous avons redemandé ce versement à l'occasion de ce CSE. Cela va être enfin fait. !!! **Heureusement que la CGT est opiniâtre et tenace...**

e) Continuité des soins en pédopsychiatrie

C'est un problème majeur. Des équipes sont livrées à elle-même et des réponses en termes de soins ne sont pas données. C'est très préoccupant et très inquiétant. Le Directeur annonce une perspective de recrutement d'un pédopsychiatre mais dans plusieurs mois...

5- CONCLUSION

Il est un domaine dans lequel nous sommes malheureusement encore beaucoup trop rationnés : **Celui des effectifs !**

Une pénurie criante qui impacte lourdement de nombreux services. Il y a urgence.

