



« LOVE T2A »

Compte-rendu du Comité Social d'Établissement du 28 juin 2023. 7 Représentants CGT, 3 FO et 2 CFDT

Le Directeur semble s'être amouraché de la T2A ! Une idée de tatouage sur le biceps ?

On peut en revanche affirmer qu'il est complètement à contre-courant de nombreux spécialistes qui tous, médecins, administratifs et même politiques, dénoncent cette hérésie et réclament qu'on en finisse enfin avec ce mode de financement.

Quand on pense que dans ce contexte certains esprits « flamboyants » et hors sol ont prévu une extension du modèle T2A au SSR ou à la psychiatrie, il y a de quoi être très inquiets pour l'avenir.

1- DOCUMENTS FINANCIERS

La direction nous a présenté le compte financier 2022. Le déficit 2022 du CH de Lavour est de 3.1 millions d'euros. Cumulé aux déficits des années précédentes il s'élève donc à 10.7 millions d'euros au 31/12/2023 ! Ce déficit serait en lien selon le directeur avec le manque de recette lié au COVID, à l'insuffisance d'autofinancement de l'hôpital corrélée en parti à la baisse d'activité.

Commentaires CGT :

Nous ne pouvons nous contenter d'une direction qui égraine nos difficultés et qui met sans cesse en avant le manque d'activité comme le ferait une entreprise qui rationaliserait sa « production » et tenterait à tous prix d'être source de profit.

Déficit budgétaire, dégradation des conditions de travail, explosion de l'intérim, fermetures de services sont les résultats de choix politiques dont nous dénonçons le rôle actif de l'état et des autorités de tutelles.

A entendre la direction, c'est au personnel hospitalier de réduire le déficit !

Avec comme solutions « fantasmées » : des réformes organisationnelles (12 heures, alternance jour nuit, « l'augmentation des compétences », flexibilité, polyvalence...) qui favoriseraient bien évidemment l'efficacité de l'hôpital et la qualité des soins.

En réalité, nous savons tous que cette logique gestionnaire nourrit et aggrave la perte de sens au travail, l'épuisement et la pénurie du personnel soignant.

Ce dont souffre avant tout les budgets de notre hôpital c'est d'un sous financement chronique et d'une déclinaison locale dogmatique et consternante de la misère orchestrée par l'ARS dans l'indifférence apparente de notre direction.

Vote : CGT contre, FO pas de participation au vote
CFDT abstention

2- QUESTIONS CGT

a) Réactualisation des compétences au vu du nouveau référentiel Aide Soignant

L'IFAS est en attente des arrêtés pour connaître les conditions de financement et d'organisation. La direction nous informe qu'elle a la volonté d'organiser cette réactualisation C'est inscrit dans le plan de formation.

b) Remplacement du médecin du travail

Notre médecin du travail part à la retraite dans 2 ans. Nous rappelons qu'il est indispensable d'anticiper son remplacement.

D'après la direction, il est peu probable que nous trouvions un médecin qui souhaite venir pour 40% de temps de travail. Ceci étant, ils nous assurent qu'ils feront le nécessaire pour un partage d'activité avec un poste de médecin qui serait embauché par le CHU.

c) Transparence vacances de postes

Nous demandons que les vacances de poste qui paraissent soient plus précises et qu'elles mentionnent le service concerné plutôt que de ne mettre que le pôle.

Nous faisons également le constat d'un manque de transparence concernant les personnes qui postulent, et de diverses maladresses (Ex candidats non convoqués) qui soulèvent un problème d'équité quant aux chances d'être ou pas d'être retenus sur un poste. La direction semble vouloir s'améliorer sur ce point.

d) Pose des congés de fin d'années

Après plusieurs interventions de la CGT et un mouvement social qui portait cette revendication, nous sommes parvenus l'année dernière à faire entendre à la direction qu'il fallait arrêter de limiter abusivement la prise de congé avec la règle des 25%.

Ils l'ont en effet retiré de la note de service ! Mais malheureusement, cette anomalie revient de façon plus pernicieuse encore pour les congés de fin d'année avec une nouvelle limitation abusive à 3 jours d'absences. Ce que nous contestons à nouveau. La direction, elle, trouve cela normal et nous demande même de nous estimer heureux ! Il y'en a qui ne manquent pas d'air, surtout quand nous sommes confrontés à l'impossibilité de joindre le moindre directeur en période de congé...

e) Evolution liste des métiers dits « en tensions »

Nous souhaitons élargir la liste des métiers dits en tension afin que le plus de monde possible puisse bénéficier à un accès plus rapide à la titularisation.

Pour rappel ce terme de métiers en tension n'est pas partagé par la CGT, tous les métiers sont importants pour faire fonctionner un hôpital.

f) Avancement de grade : changement de la LDG

La CGT est parvenue à changer la règle pour les avancements de grade en réintroduisant un paramètre ancienneté pour tous (au mois d'octobre 2022) et à inverser les ratios pour les catégories C : 70% pour l'ancienneté et 30% pour l'évaluation. Ce nouveau mode de calcul doit rentrer en vigueur cette année.

Nous demandons que ce ratio soit également appliqué pour les agents en catégorie B et A. En effet, alors que nous faisons le constat d'une pénurie massive, et d'une fuite des conditions de travail et salariales de l'hôpital, l'engagement à travers l'ancienneté devrait être reconnu à sa juste valeur !

g) Problème d'effectif généralisé (EPHAD, USLD, FIAC...)

Nous demandons la liste des postes vacants, et des postes non remplacés à ce jour (arrêt maladie...) par service. Afin de pouvoir suivre au plus près les besoins de chaque service et les défendre.

h) Paiement doublement de la prime du 1^{er} mai 2022

Cela fait maintenant 1 an que la CGT multiplie les démarches afin que les agents qui ont travaillé le 1^{er} mai 2022 bénéficient d'un doublement de la prime comme prévu par les textes et demandé par le ministre de la santé. La direction traîne les savates alors que cela s'est fait dans d'autres établissements.

i) Paiement des heures supplémentaires suite au courrier DRH

Cela fait maintenant 6 mois que nous attendons que les heures supplémentaires (les 40 premières heures comme décidé par la direction) soient enfin réglées. Le DRH nous informe qu'il attend que tous les agents répondent au courrier individuel qui leur a été adressé.

La CGT, elle, attend du DRH plus de rapidité dans le paiement des heures supplémentaires et plus de transparence dans le suivi du paiement des heures dues, surtout si le règlement de ces heures doit être fractionné ! Ce que conteste la CGT.

