



« PIPOTRONIC » ET TENTATIVE D'INTIMIDATION ?

Compte-rendu du
Comité Social d'Établissement du 17 octobre 2023
5 Représentants CGT, 3 FO et 2 CFDT



On nous a présenté un **projet** d'établissement survitaminé à « **l'Intelligence très Artificielle** » et au **Pipotronic**, avec phrases creuses, novlangue managériale, pire, broyé par la **réduction sévère et annoncée des effectifs** ! A cela nous rajouterons l'arrivée d'une nouvelle DRH qui hausse le ton et semble tenter l'intimidation lorsque les remarques CGT appuient là où ça fait mal ! Le signe d'un manque d'arguments ? La nouvelle DRH, en l'absence du Directeur, a-t-elle voulu s'affirmer ? La CGT se souvient de l'arrivée récente de DRH, qui, dans un contexte social tendu a su prioriser le dialogue Social. Il ne se décrète pas mais se construit...on ne désespère pas !

PROJET D'ETABLISSEMENT

Ce projet devait être présenté pour avis. La CGT était prête à voter contre. Comment pourrait-il en être autrement ? La Direction, au regard de la fronde des médecins qui ont refusé ce projet en l'état, exigeant plus de transversalité et l'inclusion des différents projets médicaux de services et de pôles (travaillés pour la plupart avec les équipes), ne l'a finalement pas soumis au vote...

Pour la Direction, ce projet est une priorité car il est exigible à la certification 2024.

Commentaires CGT :

Ce projet est une véritable provocation !

Le chapitre sur la faisabilité financière est insupportable, inacceptable.

Le financement du projet se fera sur le dos des équipes du CH Lavour et des patients. Il se fera au détriment de tous, embarqués de force sur la même galère pilotée à l'aise par La Direction.

La Direction nous annonce tranquillement qu'elle a l'intention de **diminuer les effectifs de – 15 ETP**

Pour couronner le tout, l'enfumage de la réflexion sur les organisations, donc sur les modalités 35h et les plannings n'a qu'un seul objectif : **gratter des postes** !

En fait, La Direction souhaite réorganiser...le sous-effectif.

Diminution des effectifs et **moins** de mensualités de remplacement. **C'est écrit noir sur blanc dans le projet.** C'est grave.

Pire, « un effort supplémentaire sur les charges (c'est-à-dire sur nous les agents !) devra être envisagé...selon la conjoncture à venir » !!!

Efforts supplémentaires sur les charges ? C'est consternant.

Ils peuvent faire ensuite des phrases sur la bienveillance, la maltraitance, la Qualité de Vie au Travail, DUERP, PAPRIACT, les concours de photos, les visites conjointes de services et **autres inepties** administratives.

En attendant, **les projets médicaux**, souvent co construits et portés collectivement par les médecins et leurs équipes, **sont anéantis**. Ils sont déconsidérés, méprisés, broyés par la Direction et son dogmatisme aveugle.

Celui qui impacte soignants et patients dans leur quotidien. Celui qui les éloigne du prendre soin, des conditions d'accueil et de travail.

« Ils ne pensent qu'aux sous, on ne pense qu'aux soins ! »

Ce slogan CGT résume la logique déplorable qui sous tend ce projet imbuvable.

Autres points soulignés par la CGT :

- **Attractivité et fidélisation** : La Direction pleurniche sur l'attractivité et la fidélisation des agents. Mais évidemment, quand la CGT pointe la dégradation des conditions de travail, de soin et le sous-effectif, la Direction, elle, regarde ailleurs. Déconnectée de la réalité des équipes. Elle multiplie les discours inutiles sur l'attractivité et la QVT et ne parle que de la dette de l'établissement.
2 AS et 1 infirmière de nuits pour prodiguer des soins techniques et changer 60 patients est-ce attractif ?
Heureusement, nous sommes rassurés dès la page 12 : « *l'engagement pour une qualité des soins s'exprime dans une politique de qualité des soins qui fait l'objet d'un projet de sécurité et de qualité des soins* » !!!!
Quel charabia incantatoire !
- **Abandon annoncé du 5^{ème}** secteur de psychiatrie : sans donner de précisions sur l'état d'avancée des discussions. Vente des Lices à Castres ! Et les équipes dans les 2 cas, l'impact social ? Et les patients ?
- **Projet de management** : inutile et dont on peut craindre l'envahissement. Il est envisagé de modeler les CS en « *leaders fort et compétents* ». Ce ne sont pas des DRH bis. Ils ne doivent pas prendre de décisions qui ne leur incombent pas.
Nous avons besoin de cadres singuliers, proches des équipes, des patients, de leurs préoccupations souvent communes, proche du soin, de la clinique.
Nul besoin de « lider maximo » ou de supplétifs de la Direction !
- **Projet social qualifié d'ambitieux** : Il n'a rien de bien ambitieux, ni de bien...social. A noter la CGT a mené une réflexion pour formuler à la Direction des propositions certaines ont été retenues : Contrat Allocation Etudes pour les étudiants, création d'un service de suppléance AS ou d'une crèche. D'autres, pourtant simple à mettre en place pour être attractif et fidéliser sont ignorées.
Comme par exemple le recrutement directement en stage, l'amélioration des déroulements de carrière, l'arrêt de la banalisation du travail en sous effectif, la mise à niveau des effectifs des équipes en grandes difficultés, la facilitation de la pose des congés...
Ils se gargarisent de « bien traitance » et dans le même temps ils envisagent de réduire des ETP. La voilà la vraie maltraitance...institutionnelle.
- **Mobilité des agents** : La Direction envisage une mobilité imposée, froide, déconnectée du soin et des projets professionnels, éloignée des repères nécessaires aux patients en particulier en psychiatrie. Bref une mobilité dogmatique et sans projection, ni mesure des conséquences. **Les agents ne sont pas des pions interchangeables.**
- **Formation des médecins chefs de pôle** : En langage administratif il s'agit d'« initier » les médecins à la gestion de la misère, à l'austérité...
Pour la CGT s'est plutôt une dé-formation préjudiciable. Il vaudrait mieux former la Direction à la clinique, au prendre soin, à l'accueil. Le tout bien sûr avec un module spécifique sur les moyens humains pour...soigner.
En présentiel ça va de soit !

Rajoutons à tout cela :

Des menaces sur les soins continus (nouvelle réforme en attente), un financement pour le SMR complètement flou, renouvellement du SSIAD en réflexion, absence du PASA...

Ce projet est une véritable provocation vu le contexte actuel. Nous avons proposé à la Direction de dénoncer ensemble les problèmes de l'établissement aux autorités de Tutelle plutôt que d'appliquer des restrictions.

QUESTIONS CGT

1. Report de congés 2023 sur les premiers jours 2024

Désormais la direction **refuse** le report des congés annuels pour les fêtes de fin d'année au-delà du 31 décembre de l'année en cours ! Cette **rigidité** administrative **pénalise** les équipes : comment être attractif et compliquer la vie de ses agents ? Toujours le même décalage entre Qualité de Vie au Travail et conditions réelles imposées par notre direction. Au regard de son **incapacité d'adaptation**, la direction nous propose une solution « miracle » : ouvrir un CET ! Elle nous assure que les jours pourraient ainsi être posés dès le 1^{er}

janvier...Ce tour de passe passe n'a aucun sens et va complexifier la situation. Nous rappelons que son ouverture n'est pas une obligation. Par contre, les reliquats (RTT, heures sup 2022-2023) peuvent être utilisés en début d'année.

2. Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle : Date de versement ?

La CGT a dès le 4 d'août distribué une information sur le sujet. Nous avons redemandé pour la 3ème fois la date de versement. Elle sera effective en décembre, comme par hasard, le dernier délai... Nous avons demandé que les agents soient informés de leur éligibilité (sur 878 agents la moitié n'y auront pas droit).

3. Report d'heures supplémentaires et paiement

Suite à la note de service de l'ancien DRH relative au paiement des heures supplémentaires, pour ceux qui ont demandé le paiement des 40 premières heures, il sera effectué au mois de décembre. **Encore une fois au dernier moment !** Pas de « deadline » pour la DRH.

Pour le reste, c'est une nébuleuse incompréhensible. La DRH elle-même est dans l'incapacité de donner une explication claire, de nous dire où on peut retrouver les heures, comment les utiliser, comment les identifier (2022, 2023, 2024). Elle nous précise même que ce n'est pas légal et nous en sommes convaincus !

Si on ne donne pas aux agents des réponses claires, alors la question d'une spoliation des heures peut être posée !

Nous vous **conseillons** vivement d'aller voir votre **cadre** et de faire un **point** sur vos **heures** supplémentaires **2022** et **2023**.

En fonction des réponses contactez la CGT du CH Lavour pour intervention.

4. EHPAD et USLD, point effectif ? Poste IDEC EHPAD?

Ce sont des services lourds et maltraités. La direction reste hermétique à certaines conditions d'accueil et de travail déplorable, pire, elle charge certaines équipes ! Le sous-effectif est chronique et ne permet pas toujours aux équipes d'avoir leurs jours de repos (RC, CA décalés voire programmés par l'encadrement sans consentement)

Une IDEC va être recruté à mi-temps en janvier 2024. OK mais pour les autres métiers ?

5. Prime Grand Age : Versement aux agents qui remplacent dans les services concernés ?

Dans un premier temps, la direction répond par la négative, mettant en avant qu'il faut être affecté exclusivement dans le service pour en bénéficier. Elle ne peut être versée aux remplacements temporaires.

Puis face à notre insistance la direction finit par dire que cela va faire du travail supplémentaire de le calculer !!!

Nous réaffirmons que dans l'article 3 du décret n 2020-66 du 30 janvier 2020 il est noté que le montant de la prime est calculé au prorata du temps accompli dans le service. Nous demandons que cela soit respecté et vous encourageons à solliciter la DRH pour faire valoir vos droits.

6. Temps psychologue et pédopsychiatre CMP enfant Graulhet ?

Un psychologue va être très prochainement embauché, quant au pédopsychiatre il va y en avoir un nouveau en mai 2024, qui devrait faire quelques vacances dès Janvier. Mais la direction ne nous dit pas dans quelles proportions ni dans quels services...

Comment peut-on laisser à l'abandon une équipe et les enfants qui nous sont confiés ?

Aucun temps médical à ce jour. C'est grave.

Ils doivent s'adresser aux psychiatres de garde !!!

7. Actualités et avenir du secteur Castres Mazamet, pédopsychiatrie et psychiatrie adulte ?

D'après la DRH : « **La récréée est terminée !** »...

Quelle drôle de façon de qualifier le sujet, pour ne pas dire...méprisante ! L'avenir de ce secteur ne tient qu'à un fil mais surtout, il est entre les mains du coordinateur employé par l'ARS afin de trouver les solutions.

8. Création d'un pool AS

La CGT l'a proposé depuis bien longtemps et il apparait dans le projet d'établissement. Pourtant, la DRH n'y est pas favorable et pense qu'il faut d'abord faire le point du pool IDE et ses dysfonctionnements avant de tirer des conclusions hâtives... En effet, le pool IDE semble moins attractif (4 IDE contre 6 requis) malgré un planning avec des horaires fixés à l'année, 1 WE sur 3.

9. Date de l'organisation des prochains concours 2023-2024 :

- 7 /11 : 4 psychologues
- 15/11 : 2 postes de PH
- 22/11 : 2 postes éducateurs spécialisés et assistante sociale
- 30/11 : 1 poste TSH (informatique)
- 17 /01/2024 : 1poste d'ergo et 1 de psychomotricien
- 25/01/2024 : 1 poste Kiné

Le tableau récapitulatif des concours nous sera communiqué ultérieurement.

10. Droit d'option des catégories B pour passer en A. Quelle organisation ? Quel accompagnement des agents concernés ? simulations ?

Nous avons demandé que cela se fasse sans concours mais avec arrêté de nomination comme cela se fait dans d'autres CH.

La DRH met en avant un risque au niveau de la CNRACL, qui pourrait entrainer un retard de départ à la retraite si le justificatif du concours n'était pas fourni.

Organisation du concours prévu le 7 juin 2023.

La DRH s'engage à envoyer des courriers **individuels** avec **simulations** aux **32 agents** **concernés**.

11. Listes des postes vacants et arrêts non remplacés par service

La DSSI n'a toujours pas trouvé le temps de « faire ses devoirs » comme elle le dit.

Personne n'est en mesure de donner le nombre de postes vacants par services. L'état des lieux semble difficile. Mais miracle, un tableau des emplois est en cours de création.

La DSSI nous informe que les postes vacants seront dorénavant communiqués sur intranet.

12. NBI pour IBODE :

La NBI sera versée aux IBODE qui ont exclusivement travaillées au bloc.

13. Prime 1^e mai 2022 :

La DGOS botte en touche et ne veut pas définir ce qui doit être doublé ! Chacun se renvoient la balle.

La CGT demande à la Direction de verser cette rémunération double aux agents concernés. Ils ne sont pas responsables des soucis de communication ministérielles. En attendant la position du Ministre de la Santé est pourtant claire : Il a demandé que ce versement soit réalisé...

14. Contrat Blanchisserie Inter Hospitalière à Gaillac :

Le contrat se finit fin 2024. Un partenariat avec le CHU est en étude, mais qu'en est-il du sort des agents ?

Aucune réponse concrète ne peut nous être fourni à ce jour mais nous suivrons le dossier attentivement.

EN CONCLUSION

**La CGT va continuer de dire et d'écrire ce qu'elle pense.
Comme nous l'avons toujours fait depuis de nombreuses années.
Sans AI ni Pipotronic...
A très vite !**

