



# MAKE AUSTÉRITÉ GREAT AGAIN...

Compte-rendu du Comité Social d'Établissement du 28 janvier 2025

## A chacun sa casquette, à chacun son investiture !

Celle du directeur consiste à exercer son **pouvoir** pour **réduire** le **déficit** sans **analyser** les **causes réelles**. Pire, sans se soucier le moins du monde des **dommages** collatéraux qu'il occasionne et qui **impactent** les **équipes** et les patients du CH Laval. **L'austérité nuit à l'hôpital !**

Il est bien aidé dans son entreprise de réduction par une **DRH** qui se montre régulièrement **méprisante** et **traite** les agents de **fainéants**. **Mais aussi** par une « DSI » qui semble moins s'intéresser à notre analyse des conditions de soins qu'à notre utilisation de l'acronyme « DSI » auquel nous rajoutons « faisant fonction ».

Enfin, nous rappelons au directeur que nous sommes nous aussi bénéficiaires d'une investiture ! Celle que nous tenons des résultats des élections. Elle fait de nous des élus représentants du personnel. Nous nous exprimons donc à ce titre et nous n'avons que faire des tentatives d'intimidations ou de censures déguisées d'où qu'elles viennent. Nous sommes membres titulaires du CSE. **Nous allons** continuer à **défendre** les **agents** et notre **hôpital**. Comme nous l'avons **toujours** fait et comme nous le ferons **encore** après les départs de ceux qui aujourd'hui le réduisent dangereusement.

## A. POINTS POUR AVIS PROPOSÉS PAR LA DIRECTION

### 1. Réorganisation des effectifs IDE aux Urgences

*La Direction veut supprimer un poste d'IAO sur les deux! Une suppression de plus...*

#### Commentaires CGT :

La direction dit avoir fait une évaluation qui démontre que ce poste n'apporte rien ! Ce qui est en totale contradiction avec les éléments développés par la quasi-totalité de l'équipe para médicale et médicale.

La Direction **ignore** totalement les **arguments** relatifs à la **sécurité** et à la **qualité** des soins.

Un comble à l'approche de la certification !

L'équipe pluridisciplinaire a fait une proposition de maintien de ce poste IAO sur la base d'une organisation de 16h à minuit. Proposition balayée de façon méprisante.

**Résultat** de cette décision irresponsable : En cas de sortie SMUR au petit matin et en milieu de soirée, il ne resterait qu'une IDE aux Soins Continus et une IDE sur l'UHCD qui devraient donc quitter leur poste pour intervenir sur les Urgences !! **C'est de la folie !**

La CSS faisant fonction, référente des Urgences, s'est montrée particulièrement narquoise. Elle a minimisé sans cesse les arguments développés par la délégation CGT qui connaissait bien ce sujet.

Quant au roulement, il n'est pas réglementaire, le cycle est impossible à identifier et il est sur 24 semaines...

**Au final** le document de la direction fait apparaître une **suppression** à hauteur de **2.7 ETP** d'IDE.

**Vote : CGT contre, FO et CFDT également**

### 2. Cycle de travail des AS du SSIAD

*Fidèle à son attitude qui vise à détourner et dévitaliser le protocole de sortie de grève, la direction présente un roulement avec **12.8 ETP** au lieu des **14 ETP** consignés dans le document officiel !*

#### Commentaires CGT :

Nous nous sommes opposés à cette manipulation exercée par la direction.

De plus les RTP sont inclus dans le cycle ce qui est une anomalie. **Pour rappel**, les CA, CF, RTP, RTT libres ou les RC **appartiennent aux agents**. Ils ne sont pas la propriété du CS, du CSS ou de la DRH !

**Vote : CGT contre, Abstention FO et CFDT**

### 3. Cycle de travail des AS et des IDE du SMR

Après avoir validé une décision médicale de diminution du nombre de lits, la direction a présenté une organisation liée à cette baisse.

#### Commentaires CGT :

La CGT conteste cette diminution des lits qui n'est pas sans répercussion sur l'équipe. L'offre de soins du CH Lavarut est revue à la baisse et ce au détriment de l'accès aux soins.

#### Cycle des AS

Nous dénonçons l'organisation que veut imposer la direction aux AS et contestée par l'équipe. La baisse du nombre d'AS est disproportionnée au regard de la diminution des lits. La proposition portée par l'équipe et la CGT a été ignorée par la direction.

**Bilan chiffré provisoire de cette désorganisation suite à la baisse des lits du SMR : - 7,2 ETP !**

**On ne peut pas faire pire...**

**Vote : CGT contre, CFDT idem et abstention FO**

#### Cycle des IDE

Le nombre d'IDE est diminué. Contrairement aux AS, il est plus en rapport avec la diminution des lits. Ce cycle respecte la réglementation.

**Bilan chiffré provisoire de cette désorganisation suite à la baisse des lits du SMR : - 3.6 ETP !**

**Vote : CGT et CFDT pour et abstention FO**

**Pour information**, grâce à la motivation d'un médecin du SMR, un candidat médecin a été contacté. Il est intéressé. Espérons que la DRH fasse preuve de détermination pour le recruter. Dans cette perspective, la CGT a expliqué que nous étions dans l'attente d'un **retour à 60 lits** dans les plus brefs délais et par conséquent un **retour aux effectifs IDE et AS tels que validés dans le protocole** de sortie de grève. **C'est un impératif.**

Pour rappel, les agents affectés ailleurs suite à cette diminution de lits auront la possibilité, s'ils le souhaitent, de revenir sur le SMR. Ce point a été confirmé par le directeur.

### 4. Plan de formation 2025

#### Commentaires CGT :

La construction a été cadencée en amont y compris avant la commission formation !

Nous signalons : une baisse générale de l'enveloppe, des axes institutionnels qui sont trop envahissants, quasi aucune formation promotionnelle (AS, IDE et CS).

Ce plan est illisible, aucun regard sur les demandes écartées.

En revanche nous notons une **préparation** au concours de **DSI** pour la CSS faisant actuellement fonction pour un montant de **10.000 euros !!**

**Vote : CGT contre, idem pour CFDT et FO**

## B. POINTS POUR INFORMATION PRÉSENTÉS PAR LA DIRECTION

### 1. Expérimentation nouveau planning IDE EHPAD

La direction a présenté ce nouveau planning avec comme fil conducteur : expliquer aux IDE comment galérer le WE pour mieux travailler la semaine le tout avec un nombre d'ETP largement insuffisant!!!

#### Commentaires CGT :

La CGT ne peut cautionner une telle organisation et un tel discours qui relève de la manipulation grossière des IDE de l'EHPAD. Pourquoi ?

Bien sûr nous sommes favorables à ce que les conditions de travail et de soins soient améliorées en semaine IDE/jour : 1 de matin, 1 du soir et 1 de journée) !

**Mais contrairement** au cycle de travail de la direction **il faut être 5 ETP** et non **4** comme décidé par la direction...

En effet, sans les arrêts, sans formation et sans RC, **il manque** dors et déjà **158 jours** sur l'année.

**Donc à 158 reprises les IDE seront en sous effectif la semaine et vont galérer le WE.**

Par ailleurs le cycle n'est pas réglementaire et les temps de transmissions IDE sont inexistantes le WE !!

## 2. Document du directeur intitulé « *Lavour 2030* » et situation budgétaire 2025

*Le directeur nous a enfin présenté son document dit de pré-cadrage. Un « ordre de marche » d'après lui !*

### Commentaires CGT :

Plus exactement c'est un ordre de marche après amputation ! Son scénario « 2030 l'odyssée du CH Lavour » est bien moins culte que le film de KUBRIK. C'est un document de « **propagande de l'austérité** », froid. Aucune analyse des causes réelles du déficit, mis à part celle qui consiste à rendre responsables les agents et les patients du déficit et plus grave le leur faire payer. **Nous le dénonçons.**

La baisse de l'activité qu'il évoque compulsivement ne correspond pas toujours aux données du DIM. Ces intentions sont claires :

- **Réduire le nombre de lits ou de services**
- **Réduire en parallèle la masse salariale**

**Son « *Lavour 2030* » c'est : moins d'agents, moins de services et plus de galères**

## C. QUESTIONS CGT

### 1. Versement de la prime grand âge aux AS du CSG et du SMR

Suite aux nombreuses interventions de la CGT ce sera en février pour le CSG. Il va sans dire que la CGT a demandé qu'un effet rétroactif soit appliqué pour le versement de cette prime.

En revanche pour le SMR, le directeur avance que ce n'est pas un SMR exclusivement gériatrique !

**La CGT l'a contesté et maintien cette demande.**

### 2. Audit demandé par la direction

C'est un **outil de «propagande** » de plus. Il viendra juste donner une fausse légitimité au Directeur pour tailler dans la masse, pour réduire et supprimer encore et encore.

Comble du **cynisme il y aura 2 audits !!** Nous nous opposons aux deux !!!

Connaissant la passion du directeur pour les économies, nous lui avons conseillé d'annuler ces audits inutiles et coûteux. Pour information, **20.000 euros** pour l'un et pour l'autre le directeur n'a pas su nous répondre...

### 3. Projet réorganisation Horizon ado

La CGT a insisté sur la pagaille générale, les ordres et les contre ordres dans la foulée, sur ce projet de réorganisation en réponse aux injonctions de l'ARS pour ne pas que les ados soient admis dans les services de psychiatrie adulte. Nous comprenons cette préoccupation.

L'équipe entend également la nécessité d'ouvrir 10 WE de plus par an. Par contre ce **changement** important ne peut avoir lieu qu'avec la **présence indispensable** d'un **pédopsychiatre** pour les admissions du **vendredi**.

Comment pourrait-il en être autrement ?

A ce jour l'équipe est toujours de l'attente de l'organisation médicale. La CSS devait les informer de cette organisation. Sans cette dernière les agents ne **travailleront pas les WE** concernés, confirmé par la direction.

### 4. Point fonctionnement CMP Ado Castres

La CGT a demandé que les effectif soient enfin remis à niveau dans ce service actuellement sinistré.

La Direction confirme le recrutement à venir de 2 IE et 1 psycho. La direction explique qu'un temps de psychiatre n'est pas indispensable !. Comment peut-on tenir un tel discours ? C'est complètement **fou** et dangereux !

Un pédopsy de Lavour donnera des indications par téléphone sur les prises en charge... **Quelle misère !**

### 5. Avenir lingerie du CH LAVOUR et maintien des effectifs

Le projet de faire appel à la blanchisserie du CHU est reporté en janvier 2026. La direction explique que sur 6 agents, un ou 2 seraient conservés sur l'ancienne blanchisserie de Lavour. La CGT a demandé que les agents soient **tous conservés** sur le **CH Lavour** et que ceux, pour lesquels ce sera nécessaire, soient accompagnés pour trouver un poste sur notre hôpital. La Direction est OK avec ça.

### 6. Publication note OAT et report des heures supplémentaires

Les **notes** de la **DRH** sont **erronées et confuses**. Bref elles sont très **mal rédigées**. A moins que ce ne soit fait exprès ? La CGT a formulé de nombreuses remarques factuelles. La DRH nous a entendus. Mais elle s'est montrée désinvolte et nonchalante à l'écoute de nos demandes de modifications.

En accord avec les autres syndicats, la CGT exige qu'elles soient refaites dans les plus brefs délais en particulier sur :

- Fêtes de fin d'année : Suppression de la limite illégale de 3 jours et possibilité de poser des CA. La DSI s'engage à le faire.
- CF : il faut des explications simples, claires et un distinguo entre les agents en repos variables et ceux en repos fixes.
- Heures supplémentaires : la note doit préciser que les heures supplémentaires qui ne sont pas versées sur un CET ne sont pas perdues. La DRH s'était engagée à le faire. Ce qui n'est pas le cas. **Aurait-elle du mal à tenir ses engagements ?** Visiblement...

## 7. USLD

Nous demandons que leur cycle de travail soit clairement communiqué. Ce n'est pas le cas.

Par ailleurs, la direction envisage, comme souvent, de proposer les 12 heures aux agents qui le souhaitent.

Nous sommes opposés à la mise en place des 12 heures.

Pour rappel ces horaires sont dérogatoires et ce n'est pas parce que des agents le demandent qu'on peut les faire.

Les conditions du passage en 12 heures sont prévues par décret et pas sur incitation de la direction.

Enfin, au regard de la lourdeur du travail à l'USLD, au regard des répercussions sur la santé des agents et sur la sécurité des patients, comme attestées par de nombreuses études, on ne peut que s'inquiéter des répercussions néfastes de cette hypothèse.

## 8. Points UPC : effectifs, fonctionnement, notes d'information du Cadre contestables

Pour la CGT les 2 notes du CS sont plus que contestables et inacceptables. Elle ne peut pas expliquer sur une de ses notes quels sont les effectifs nécessaires pour la sécurité et sur l'autre expliquer comment travailler en dessous de ces seuils. Tout en demandant aux agents de respecter les normes de sécurité !

Plus grave encore elle inverse les responsabilités et exerce une menace excessive en insinuant qu'en cas de problèmes les agents en poste pourraient être tenus responsables par défaut de priorisation de leurs soins !

Comme seule réponse la direction, à l'unisson, a trouvé ces notes très adaptées !!! Peut-être les a-t-elle soufflé ?

## 9. Pédopsychiatrie : Remplacement d'un poste d'Assistante Sociale et de psychomot

Le directeur ne comprend pas notre question et la trouve même anecdotique !

AS : Pas de remplacement du poste d'AS.

La DRH ne propose que du redéploiement en interne, du fractionnement impossible à tenir et qui presse les AS comme des citrons. La CGT a dit que les AS n'avaient plus de marge, qu'elles étaient tendues et qu'à force de tirer sur la corde ça finirait par lâcher. La DSI faisant fonction a répondu que les AS n'étaient loin d'être toutes tendues et que certaines étaient plutôt hyperlaxes. Quel propos méprisant et irrespectueux.

Psychomot Graulhet : Ce poste sera remplacé ! Un candidat potentiel serait finalement allé au BS.

La DRH manquerait-elle de réactivité ?

## D. CONCLUSION

Le directeur dit aussi vouloir donner un cap au CH Lavour ! Nous sommes nombreux à douter de ses capacités à nous proposer un itinéraire vers la qualité et la sécurité des soins. Ses instruments de navigation sont ceux de l'austérité. Pour l'instant il ne nous donne qu'un horizon bouché : Celui de son plan de redressement, celui du rétrécissement de notre hôpital, celui des suppressions de postes.

Cette direction nous inquiète. Son hermétisme et son dogmatisme sont préoccupants. Son absence d'analyse des causes du déficit nous porte de graves préjudices.

**A l'approche de la certification vont-ils nous obliger à nous faire entendre ??**



**CéGéT**ez vous et mêlez vous de votre hosto !