



COMPTE RENDU F3SCT DU 17 JUIN 2025

Le directeur compte l'argent économisé, et nous on compte pour rien !

L'instance a débuté dans une ambiance tendue vu le contexte général du CHL.

En effet, on assiste depuis de nombreux mois à des réorganisations de service, des suppressions de postes qui ont des impacts directs sur la santé des agents (stress, mise en danger lié à des sous effectifs chroniques...)

La maltraitance institutionnelle est une réalité concrète sur le CH Lavour.

I. INSCRIPTION SUR LE REGISTRE DES DANGERS GRAVES ET IMMINENTS

Le 2 mai dernier nous avons été prévenus par l'équipe du Pech d'une situation de travail en sous effectif ayant des conséquences directes sur la sécurité des agents. Conformément à nos prérogatives et missions syndicales en matière de protection des agents nous avons consigné cette situation dans le registre des dangers graves et imminents. Cette situation représentait un réel danger pour l'équipe pour les raisons qui suivent : Il y avait 20 personnes hospitalisées dont 19 patients sans consentement et 1 personne en chambre d'isolement. Un patient multipliait les tentatives de fugues et nécessitait une surveillance étroite difficile à mettre en œuvre au regard des conditions de travail actuelles et de la symptomatologie de cette personne. Il y avait une accumulation de situations de travail en sous effectif, en dessous des seuils de sécurité (4 IDE matin et soir) dans un service qui accueille les patients en phase aiguës. De plus, une infirmière avait subi une agression physique le mercredi 30 avril 2025. Consignée dans un relevé de situation de violence et plusieurs IDE avaient reçu récemment des menaces de mort.

Une plainte a été déposée par une autre le 1er mai à la gendarmerie de Lavour.

Pour rappel, l'équipe IDE du Pech est toujours dans l'attente de la réaffectation d'un 16ème IDE conformément au protocole d'accord de sortie de grève cosigné il y a un an par l'intersyndicale et la direction.

L'inscription sur le registre des DGI est un droit régi par le Décret n°2021-1570 du 3 décembre 2021 et stipule qu'après une inscription : *« Le Directeur d'établissement procède immédiatement à une enquête avec le représentant de la formation spécialisé qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe la F3SCT des décisions prises. En cas de divergence sur la réalité du danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents ou la façon de le faire cesser, la formation spécialisée compétente est réunie d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24h ».*

La DRH, qui visiblement à des lacunes sur certains sujets, a refusé de convoquer une F3SCT comme le prévoit les textes en vigueur. Y compris lorsque les directions sont en désaccord sur la nature du danger ! Malgré nos nombreuses relances et demandes par mail et appels téléphoniques elle a maintenu sa position qui caractérise une **entrave à nos missions syndicales doublée d'une entrave au fonctionnement de la F3SCT.**

Nous avons donc saisi l'inspecteur du travail qui est venu, à notre demande, à cette F3SCT. Cet inspecteur, comme la CGT, a mis en avant le cadre légal et a demandé que le directeur respecte la réglementation !

Il a confirmé que la F3SCT demandée par l'intersyndicale aurait dû avoir lieu.

Par ailleurs, il a souligné l'importance de la notion de subjectivité relative à la notion de « danger ».

Il a insisté sur le respect de cette procédure qui est une manière de prendre en compte la problématique signalée par les agents.

Il nous a demandé si les propositions de la direction pour remédier au sous effectif nous satisfaisaient. Nous lui avons confirmé que NON et que nous maintenons la saisine. Tant que ce service ne récupère pas sa 16ème ligne infirmière (comme consigné dans le protocole de sortie de grève) nous demandons qu'un intérim soit déployé.

Commentaire CGT :

La proposition concrète de la Direction, c'est un recrutement d'ici mi-août mais en attendant l'équipe s'épuise, et subit. La Direction ne respecte pas les textes en vigueur. Leur vision de l'utilisation du registre des DGI est illégale. Il est hors de question que nous restions les bras croisés. Nous continuerons à agir pour faire respecter les droits des agents.

II. PLAN CANICULE

Un plan national nous a été présenté avec des directives précises en cas de fortes chaleur. Mais aucune déclinaison locale n'est décrite dans ce plan.

La cellule de crise déciderait des conduites à tenir selon les risques par service et adapterait les besoins.

Commentaire CGT :

Nous avons fait remarquer qu'un plan d'action était utile quand il était décliné et avec des moyens. Quelques belles phrases couchées sur papier. En effet, l'année dernière, pour des questions d'économie, la direction a refusé de livrer des bouteilles d'eau (plus facile à stocker dans les frigos) comme cela c'était toujours fait. Nous avons eu un nombre ridicule de brumisateurs, tous les services ne bénéficient pas de la climatisation. Malgré nos multiples interventions, la lingerie à attendu la fin de l'été pour enfin avoir des films protecteurs déposés sur les fenêtres....

Sans matériels stockés en amont, c'est encore un discours de façade et de mauvaise foi... Comment réagir dans l'urgence quand il faut attendre les délais de commandes ?

Le directeur sentant le malaise à féliciter son équipe pour le merveilleux travail fourni, comme on féliciterait des enfants qui viennent de faire un exposé à l'école !

Une chose est sûre, la meilleure façon de rendre utile ce document est de donner les moyens pour qu'il puisse être décliné. Nous en sommes loin vous vous en doutez.

Alors que les températures avoisinent les 40 depuis plusieurs jours, nous n'avons à ce jour rien reçu dans les services !

Nous avons demandé un plan détaillé localement avec l'inventaire des dispositifs rafraichissants (thermomètres, ventilateurs, climatiseurs, brumisateurs, bouteilles d'eau...), ainsi que les critères de mobilisation de personnel sachant que les services sont pour la plupart en sous-effectifs.

VOTE : CGT Abstention, FO Pour, CFTD absents

III. EXPERIMENTATION CYCLE DE TRAVAIL LIE A L'ASTREINTE DES SERVICES TECHNIQUES ET CYCLE DE TRAVAIL DE NUIT AU STANDARD

Comme nous le demandons depuis plusieurs mois, les changements de cycles de travail s'ils sont mis pour information en F3SCT doivent obligatoirement passer pour avis en CSE, qu'ils soient pour expérimentations ou mise en place définitive. Une évaluation doit être faite quelques mois plus tard pour adopter ou pas le cycle et faire des ajustements. Ce n'est toujours pas le cas à ce jour...une entrave de plus à l'exercice syndical.

Le directeur n'a donc pas souhaité traiter les sujets. Il a fait du chantage, expliquant que s'il faisait ce que l'on demande, alors il n'y aurait plus d'expérimentation et les cycles seraient mis d'office.

IV. LINGERIE

Partenariat GCS BTS à partir de janvier 2026.

La Direction précise que ce partenariat est mis en place pour améliorer la prestation actuelle et coute moins cher.

5 agents titulaires, 1 agent en CDI et 4 agents en CDD sont concernés par cette réorganisation.

Seulement 3 postes resteront disponibles dans cette nouvelle organisation.

Commentaire CGT :

Nous avons demandé que les agents actuels soient prioritaires pour intégrer ce nouveau fonctionnement et que les personnes qui n'y travailleraient pas soient accompagnés ou formés selon leur souhait afin d'intégrer un nouveau poste.

V. QUESTIONS CGT

1. Bilan annuel santé au travail 2024

Le bilan que nous aurions dû avoir au premier trimestre n'a toujours pas été fait. Le médecin du travail ainsi que la psychologue mettent en avant que la direction ne leur a pas demandé de présenter ce travail...

Qu'en est t il ?

Nous voulons des détails sur l'état de santé psychique et physique des agents. Nous faisons le constat régulièrement d'une usure et d'un impact considérable sur la santé des agents en lien avec des conditions de travail exécrables. Ce que les collègues de la médecine du travail confirment, elles constatent elles aussi une augmentation de la souffrance au travail en lien entre autre avec les restrictions de personnel, les inquiétudes quant à leur avenir professionnel, celui de leur service....

Pas étonnant que la direction ne soit pas pressée de mettre en lumière l'impact direct de leur management et de leur gestion catastrophique des ressources humaines sur les agents du CH Lavour.

Nous demandons également un bilan des agents qui relèvent du conseil médical. Nous notons depuis l'arrivée de la DRH un désintérêt porté à ces situations et un empressement à pousser certains agents vers la sortie au lieu de faire preuve d'inventivité pour trouver des postes qui pourraient convenir à des restrictions médicales et améliorer la prise en charge des patients... La CGT réclame ce travail depuis longtemps. Nous avons déjà formulé des propositions.

Par ailleurs, nous ne faisons pas de généralités mais les pressions encaissées par les agents et exercées par certains cadres coutumiers du fait ne sont pas acceptables.

Certains, à l'image de la direction, ne se privent pas d'abuser de leur pouvoir et de leur autoritarisme pour menacer les agents.

2. Suivi en lien avec les organisations en horaires dérogatoires

Des horaires dérogatoires (12h notamment) sont mis en place partout dans l'établissement et la plupart du temps sans avis donné par le CSE comme le prévoit pour tant le décret relatif à cette instance. Le CSE doit donner un avis qui pour rappel n'est que consultatif. Ce qui veut dire que même lorsqu'un avis négatif est donné par les syndicats, même avec des arguments solides, la direction peut passer outre et dérouler les 12h !.

En attendant, nous demandons qu'un suivi par la médecine du travail soit mise en place. A cette date rien n'est prévu... La médecine du travail précise que pour diminuer l'impact des 12 heures sur la santé des agents, il faudrait par exemple avoir des pauses suffisantes pour se restaurer, se reposer.

De nombreuses études indépendantes soulignent l'impact direct des 12h sur la santé des agents. Nous demandons une étude des répercussions de ces horaires dérogatoires sur les agents.

Le directeur après avoir fait avec la DRH et la cellule de recrutement un véritable travail de lobbying pour les 12h nous a « confié » **ne pas y être favorable** car convient que cela a des répercussions majeures sur la santé des agents...

Mais quelle incohérence, une véritable provocation !

3. Conditions de travail au jardin

Il reste un seul agent pour entretenir le CH Lavour (35 hectares). Nous demandons depuis des mois un renfort.

Un employé de l'ESAT est à l'essai pendant 15j. Ce renfort sera mis en place 5 mois dans l'année.

Nous avons informé la Direction que le renfort serait plus judicieux de mars à juin et d'octobre à novembre.

L'étude pourra être réajustée selon les besoins.

4. Bilan cycle de travail IDE et AS en Médecine

Au regard des horaires dérogatoires mis en place dans ce service, un de plus, nous avons demandé qu'un bilan soit réalisé. L'expérimentation du planning des AS en 12h sur le w-e n'a pas encore été essayé par tous les agents donc une étude sera réalisée à distance.

Pour les IDE une réunion semaine prochaine permettra de faire le point. La CGT demande un suivi.

5. Changement des chariots repas à l'EHPAD

Le projet du nouvel EHPAD est abandonné et nous le regrettons et nous le condamnons. Nos anciens méritent mieux que le bâtiment actuel.

Pour autant nous avons rencontré la directrice de l'ARS qui nous confirme qu'une grosse somme d'argent doit être consacrée pour que des travaux nécessaires soient réalisés. Il ne s'agit pas uniquement de « saupoudrage » de peinture et de petit matériel mais elle demande aussi qu'une réflexion soit menée sur la nécessité de transformation de certaines pièces pour le bien être des résidents. Elle est dans l'attente d'une liste précise.

La direction nous explique qu'elle va mettre en place des groupes de travail... nous insistons à plusieurs reprises pour avoir l'échéance qu'elle s'est fixée pour communiquer les éléments à l'ARS, question restée sans réponse.

Tout autant que celle de la date des changements de chariots pourtant jugés nécessaires à plusieurs reprises mais toujours pas réalisés...ils ont besoin de réétudier la question !

La CGT ne comprend pas cette inertie préjudiciable. Pourquoi des études inutiles ?

6. Multiplication du travail en sous effectif et impact sur les conditions de travail, la sécurité des équipes et la qualité des soins (SMR, UPC, Gravette, USLD, CMP Enfants Castres)

Toutes ces équipes sont lourdement percutées par le sous effectif. Elles ont toutes sollicitées la CGT. Nous avons pour chacune d'entre elles dénoncé ce qu'elles subissaient au quotidien, à travers des faits bien précis et des appels à l'aide Restés sans réponse par la direction.

Le directeur et la DRH une fois de plus refusent d'aborder ces sujets en instance. Ils minimisent les situations de sous-effectifs et refusent d'entendre les conséquences sur la santé, la sécurité et la qualité des soins.

Le directeur ne comprend même pas pourquoi nous en parlons en F3SCT. C'est dire ou il en est et l'intérêt qu'il porte à ses agents et à nos conditions de travail. S'il traitait véritablement les problématiques nous n'aurions pas en parler !

En revanche, il serait d'accord pour aborder les problématiques de sous effectifs lors de réunions parallèles, en dehors des instances officielles. Se rend-il compte de ce qu'il demande ?

Nous continuerons à mettre à l'ordre du jour de la F3SCT et du CSE les problématiques graves de travail en sous effectifs que ça plaise au directeur ou pas !

Le directeur a une obligation de résultat en matière de sécurité des agents. Si demain un problème grave survenait, ce qui pourrait malheureusement arriver à force de tirer sur la corde, il en portera l'entière responsabilité !

De nombreux services travaillent en sous-effectif avec un risque d'erreur pour les soignants et d'épuisement professionnel. Les soins sont réalisés de manière précipitée, les délais d'intervention sont rallongés auprès des patients et la qualité des soins diminue de jour en jour !

La fatigue, le stress augmentent et deviennent le lot quotidien des équipes qui ne se sentent ni entendu ni respectés.

La direction se cache derrière l'application ZAGGO. Elle ne fait strictement rien de plus lorsque les missions ne sont pas prises. Nous demandons que les effectifs minimaux soient respectés. Les recrutements doivent être réalisés.

L'annonce le matin même de l'instance de la diminution des lits à la Gravette, de la suppression des postes aide soignante et la diminution des effectifs infirmiers a fait l'effet d'une bombe.

La CGT a fait un bref résumé lors de l'instance, de ce que la direction avait annoncé à l'équipe le matin. Visiblement « vexé » le directeur a refusé d'aborder ce sujet qui a des conséquences sur les conditions de travail et d'accueil. Inadmissible pour la CGT.

VI. CONCLUSION

Le directeur ne comprend pas nos positionnements !

Ses mécanismes défensifs très projectifs, balancés régulièrement sur la CGT, ne sont pas très compliqués à lire. Tours et détours de l'inconscient...

En ce comportant comme il le fait trop souvent à longueur d'instance, il nous propose une caricature...de caricature ! Celle de la rigidité, celle de l'incapacité à dialoguer, à échanger, à négocier.

Il ne suffit pas de déclamer dans le vide « *Ma porte est ouverte* » ou « *Parlons-nous* » pour que ça soit le cas. Surtout quand on est soit même enfermé dans un cadre rigide et fermé au débat contradictoire.

Au regard de l'attitude déplorable de la direction, des nombreuses entraves préjudiciables au bon fonctionnement des instances, à l'exercice de nos missions syndicales, aux multiples obstructions pour faire respecter les droits des agents du CH Lavour, l'intersyndicale CGT, FO et CFDT a décidé de ne plus siéger dans les instances.



CéGéTez vous et mêlez-vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr