



DYSFONCTIONNEMENTS MAJEURS : LES REPONSES DU DIRECTEUR SONT IRRECEVABLES

Compte rendu de la F3SCT du 7 avril 2026

I. CONTRAT LOCAL D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Contrat local d'amélioration des conditions de travail (CLACT) est signé avec l'ARS. Il sert normalement à améliorer les conditions de travail. Les financements ne sont pas pérennes. On ne peut pas s'en servir pour recruter !!

Commentaires CGT :

La direction nous a proposé une méthode. Cela fait suite à nos remarques l'année dernière sur le sujet lorsque la direction nous avait cour circuité, ainsi que les équipes, pour le CLACT 2025. Pour ne pas perdre des financements dédiés elle nous avait fait signer à l'arrache un document sous forme de mea-culpa, qu'elle avait ensuite adressé dare-dare à l'ARS !

Si la méthode 2026 est véritablement participative, alors le directeur peut compter sur la CGT pour formuler des propositions et pour nous exprimer.

Enfin, nous en avons **ras-le-bol** des **acronymes vides de sens** tels que **Qualité de Vie au Travail (QVT)**. Les agents ne vivent pas au travail, notre vie n'est pas au CH !

En revanche, ce qui nous importe ce sont les **conditions de travail, d'accueil et de soins. Voilà les priorités de la CGT.**

II. RAPPORT ANNUEL SERVICE SANTE AU TRAVAIL

La psychologue du travail nous a présenté son rapport d'activité 2025

Commentaires CGT :

Le nombre d'entretiens psycho a doublé ! En particulier sur le pôle MCO. Le lien est clair avec les pressions anormales et certaines dérives managériales que l'on dénonce depuis plusieurs mois et pour lesquelles nous avons fait un signalement. Nous pouvons nous aussi témoigner de ces pressions, exercées parfois par l'ancienne DRH, l'ancienne DSI FF et la cadre supérieur FF, aujourd'hui sujet central d'un des signalements. En effet, nous avons accompagné des collègues convoqués car ils avaient pris la parole en réunion pour exprimer des désaccords ou qu'ils s'étaient exprimés en salle de repos....

A l'heure actuelle le travail à un impact sur les agents, c'est une contrainte en raison de certains comportements inacceptables. Des agents sont sous pression, en souffrance pour quelques-uns.

Pour rappel en 2024, pour la première fois au CH LAVAUR, une DRH du CH Lavour a fait l'objet d'un relevé de situation de violence !

Ce qui intéresse la CGT c'est ce que va faire la direction de ce rapport d'activité. Comment atténuer l'impact psychologique ? Quels sont les actions mises en œuvre pour remédier à tout ça ?

Est-ce que les signalements sont pris au sérieux ? Traités immédiatement ? Ou la direction va-t-elle se contenter de faire un protocole harcèlement et ne pas l'appliquer quand il devrait l'être ?

Ce rapport/recensement est une première étape importante. Mais maintenant on demande un plan d'action pour améliorer véritablement les conditions de travail des agents et pour que cessent les dérives de certains intermédiaires clairement en difficultés dans leur fonction.

III. QUESTIONS CGT

1. Suites données aux 2 signalements

La CGT a été **destinataire** de nombreux retours, **témoignages** et **lettres** qui pointaient des **dysfonctionnements** inquiétants, **lourds, répétés** dans le temps et perpétrés dans un cas par le responsable des cuisines et dans un autre par une CSS faisant fonction.

Au regard de l'accumulation factuelle de témoignage, nous avons procédé à deux signalements les **22 et 23 janvier 2026**. En l'absence de réponse nous avons effectué **3 relances** : le **4, 9 et 12 février**. Puis nous avons demandé une F3SCT extraordinaire le 19 février 2026.

Nous avons demandé à nouveau à faire un point ce jour sur ces situations. Nous avons de sérieux doute sur la façon dont sont traités les 2 signalements. **L'inspecteur du travail** était **présent** à notre demande. **Il attend** d'avoir les **retours** écrits des **réunions** et les **PV** de l'enquête **pour se prononcer**.

a) Concernant le signalement relatif au responsable des cuisines

Les éléments connus relèvent de **violences sexistes** et d'autres de comportements lourds qui peuvent probablement revêtir la qualification d'**harcèlement sexuel**. Nous rappelons que certains de ces faits et pas des moindres avaient été portés à la connaissance de la direction depuis **décembre 2025** et rien n'a été fait jusqu'à notre signalement.

Pendant de très longues semaines, les collègues des cuisines ont été obligés de faire comme si de rien n'était en service, alors même qu'une enquête administrative était ouverte. Ce responsable était en poste au début de l'enquête !! Les femmes concernées ont été obligées de dire qu'elles étaient convoquées sans pouvoir lui dire le motif par peur de sa réaction. Il leur a même demandé de venir lui faire un retour à l'issue de la convocation.

La CGT a été obligée d'intervenir fermement pour qu'enfin cet individu soit suspendu à titre conservatoire, comme nous le réclamions depuis le début.

Toujours sans nouvelle le 13 mars (soit 3 mois après les témoignages), sur une éventuelle mesure disciplinaire, nous avons demandé une réunion pour faire un point. Nous avons également demandé communication de l'enquête avec les PV des auditions, en vain à ce jour.

La réunion a eu lieu le **24 mars**. Nous **avons appris avec consternation** que la direction n'avait reçu **que 5 personnes** en 1 mois et demi ...c'est ce qui se nomme : trainer les savates ! Le directeur nous a expliqué avoir le temps jusqu'en juin pour mener l'enquête à son terme...

Nous avons appris **2 jours après** cette réunion que le responsable **avait démissionné !!!** Bon débarras. On ne va pas se plaindre du départ de ce personnage. Mais dans le même temps, belle aubaine pour le directeur...

En effet, le directeur imagine t'il que les dégâts occasionnés par ce responsable disparaissent avec cette démission, qui ressemble tout de même à une porte de secours bien opportune !

Le résultat : Les agissements n'ont pas été sanctionnés : 0 !

Dans d'autres situations le directeur se montre beaucoup plus réactif pour de simples agents avec : suspensions à titre conservatoire prises immédiatement, suivis de sanctions administratives en un claquement de doigt... Ou encore avec des enquêtes administratives menées tambour battant.

Le directeur semble se satisfaire d'une discipline à 2 vitesses : D'un côté les « nantis » épargnés et/ou « accompagnés » et de l'autre les simples agents, sanctionnés. Il trouvera à chaque fois la CGT sur son chemin pour s'y opposer.

En attendant grâce à la pression que nous avons maintenue l'équipe des cuisines peut travailler sereinement. OUF !

b) Signalement relatif à une Cadre Supérieur Faisant Fonction

Les alertes CGT, soutenues par FO et la CFDT, doivent être prises en compte en matière de protection des agents.

A cette date, le directeur possède des courriers d'équipes, la DRH et la DS ont participé à 2 réunions avec les services concernés (aucune enquête administrative réalisée). Les dysfonctionnements ont été exposés et confirmés. La maltraitance managériale est réelle. **Les faits sont têtus.**

Les agents ne peuvent plus souffrir de ces dérives. Cela doit cesser impérativement.

Le directeur ne peut plus ignorer les faits, il peut encore moins les minimiser ou tenter vainement de les invisibiliser.

Lors de la réunion du 24 mars, au vu des exemples de dysfonctionnements qui continuaient de s'accumuler, le directeur nous a dit qu'il reconnaissait « être au bout de la démarche d'accompagnement » !!

La Directrice des soins, elle, a confirmé que ce n'était pas ce qu'elle attendait d'un cadre supérieur. **Et pourtant, ils ne lui proposent qu'un « accompagnement » et une « formation » ...**

La CGT a rappelé qu'il y a peu la Direction avait réalisé un beau protocole sur les situations de harcèlement. Mais visiblement **elle a du sauter les pages qui** expliquent « mesure conservatoire concernant un supérieur hiérarchique mis en cause : il est nommé de manière temporaire un autre responsable hiérarchique »

Si des pressions persistent, contactez la CGT. Nous vous soutiendrons.

2. CMP enfant de Castres

Le directeur nous a fait part d'avancées sur une demande que nous avons déjà formulée en mars 2025 : des discussions seraient en cours avec le CHU pour avoir du temps partagé de pédopsychiatre. Mais nous n'avons pas d'échéance, ni de modalités précises.

A notre demande et à celle de l'équipe :

- **1 poste de psycho** va être **mis à la vacance** dans les jours qui suivent.
- Pour le **2^{ème} poste de psycho** qui manque (pour atteindre 3,5 ETP) et qui a été acté par la précédente direction au vu de la pénurie médicale, le directeur traîne les pieds. **Pour lui il serait en "plus" !!** Bien sûr la CGT a dit son désaccord et tout le mal que nous pensions de ses propos. Sa réponse est indécente dans un tel contexte !
- Le **poste de psychomot**, il va être mis à la **vacance** très prochainement. Le temps de « tuilage » est également acté. Sans pour autant nous préciser la durée de ce dernier...Par ailleurs nous savons que la direction à plusieurs CV en mains.
- Un **IPA** va être **recruté**, le poste est à la vacance

3. CMP Ados Castres

La CGT a été destinataire d'une lettre de cette équipe. Nous avons immédiatement réagi en sollicitant la direction et l'ARS. La CGT a demandé une réunion en urgence en présence de l'équipe pluridisciplinaire ainsi que celle du CMP enfant, de la direction, de l'ARS et des représentants syndicaux pour venir en aide en urgence à ces équipes, aux jeunes patients et à leur famille. Les agents sont dans un état d'abandon particulièrement inquiétant. Dans ce contexte, ils mettent tout en œuvre **pour maintenir** une dynamique **humaine, relationnelle**. **Mais à quel prix et pour combien de temps encore ?** Le directeur a **annoncé le recrutement** d'un IPA. L'équipe devrait également **bénéficier de temps partagé de pédopsychiatrie**.

4. Non-respect des droits aux congés annuels et limitations abusives

Depuis le **8 janvier**, la CGT a **multiplié** les **démarches** et les initiatives pour dénoncer une restriction abusive des CA.

La seule base légale et réglementaire en prendre en compte : le décret 2002-8 du 4 janvier 2002

Il a régné une **pagaille** monumentale particulièrement marquée en **MCO** à l'approche d'une période sensible.

Les agents galèrent toute l'année et attendent la période estivale avec impatience. Au regard de cette pression démesurée, de l'impossibilité pour des agents d'avoir accès à leur planning et au regard de la rétention de document qui concernent pourtant les agents, la CGT est intervenue pour que les droits aux congés soient respectés.

Nous y sommes parvenus pour des services qui nous avaient sollicités. En revanche, la **DRH** s'est montrée particulièrement **rigide** pour les **secrétaires de la maternité**, et nous sommes **toujours en pour parler** pour les **urgences**.

5. Procédure de PEC rapide en cas d'AES pour un agent

On nous confirme que l'urgentiste de garde doit être contacté de jour comme de nuit en cas d'AES.

Un protocole spécifique de conduite à tenir en cas d'Accident d'Exposition au Sang est affiché dans les services.

6. Point lavage linge des patients de la psychiatrie

Grâce aux multiples interventions de la CGT sur le sujet, la **prise en charge financière** (par le CH Lavour) du **linge** des patients **sera maintenue**. Les vêtements seront lavés à la lingerie de Toulouse.

7. Tenues professionnelles pour les sorties SMUR :

Les agents des urgences sont toujours dans l'attente depuis des mois de leurs tenues pour les sorties SMUR (pantalons renforcés avec bandes réfléchissantes). D'après la Direction elles sont en commande !

Mais **impossible** d'avoir une **date** de réception précise. **Consternant**. Nous allons saisir la direction du CHU.

8. Suites à donner à la F3SCT extraordinaire du 23/1/2026 en lien avec le DGI de l'UHCD :

La direction reste hermétique à la problématique et annonce tranquillement :

- Un refus de reconsidérer la décision de réduction des postes IDE malgré les évidences. Nous avons évalué le manque à 1 ETP. Répondre à cette demande ne semble pas insurmontable !
- L'IPA actuellement en formation (contractualisée et financée par l'ARS), sera réintégré... sur un poste infirmier !!
- Aucune réponse claire sur l'accès des temps partiels à des missions de remplacements.

Pour la CGT ces réponses sont **inadmissibles**. Le sous-effectif a des conséquences avérées potentiellement grave ! Nous demandons à l'équipe de nous contacter dans ces situations.

Quant à l'IPA, c'est un nouvel exemple d'un non-respect d'un contrat signé, avec des engagements précis : **nomination** en tant qu'IPA de l'infirmier concerné à l'issue de la formation. **Nous allons saisir l'ARS**

9. Bloc : mise à disposition de pots de formol sécurisés

Cette demande importante date de plus d'un an. Comme seule réponse on nous dit que le groupement d'achat du GHT est en juin !! Cette **réponse** est **inquiétante** et complètement **déconnectée** des **conséquences** potentiellement **graves** sur la **santé** des agents du bloc. **Le constat est alarmant** : **aucune** prise en compte d'une question **majeure** de **sécurité sanitaire**. Des réponses devaient nous être données le lendemain de l'instance, **à ce jour...RIEN...**

Nous allons saisir le CHU et interpellé la médecine du travail. En attendant **nous conseillons** aux agents d'exercer un **droit de retrait** dès lors qu'ils seraient obligés d'utiliser des **pots non conformes** aux règles de sécurité.

IV. CONCLUSION

Le directeur **ne respecte pas** les **missions** de cette instance importante pour la **sécurité des agents**. Sur des sujets sensibles, ses **réponses** sont **irrecevables**. Il donne l'impression d'arriver « **les mains dans les poches** ». Il n'a rien à nous dire. En revanche il arrive **accompagné** d'une **ribambelle** « d'assistants » dont on se demande bien à quel titre ils sont présents. Servent-ils juste à **faire le nombre** autour du directeur ? Son **comportement** n'est **pas à la hauteur** des **enjeux de sécurité, de santé** et de ses **obligations** de résultat dans ces domaines.

Pour rappel : En instances nous **argumentons** et prenons position en nous appuyant sur une **préparation** rigoureuse en **amont**. Nous ne **déformons** jamais les propos de la direction.

Nous les faisons apparaître dans nos comptes rendus, puis nous **rajoutons** nos **commentaires** et nous **informons** à la suite les agents du CH Lavour.

Au lieu d'essayer de noyer le poisson, le directeur ferait mieux de corriger **ses propres défaillances** !