



RIEN POUR LES ÉQUIPES, MAIS 3.6 MILLIONS POUR LE NUMÉRIQUE !

Compte-rendu du Comité Social d'Établissement du 14 avril 2026

Le directeur supprime des postes mais fait couler un « *pognon de dingue* » pour le numérique...Un apprenti geek ?

A. POINTS PROPOSÉS PAR LA DIRECTION

I. Nouvelle organisation du service informatique et rapprochement avec la Direction des Services Numériques du CHU Toulouse (pour avis)

Un responsable du CHU a expliqué les enjeux du système (sécurité, complexité, modernité) et les raisons d'un rapprochement avec le CHU. Coût total 3.6 millions et 680.000 euros tous les ans en budget d'exploitation !

Commentaires CGT :

Est-ce bien le moment ? Depuis son arrivée, le directeur réalise des **économies** considérables sur le **dos des équipes** et des **patients** (suppressions de postes, fermetures de services, fermetures de lits, absences non remplacées, travail en sous-effectif, suppressions de véhicules, économies sur le chauffage) et pour le numérique, là, il ouvre les robinets et l'argent coule à flot !!

Le CH Lavour, les services informatiques et ses agents sont sous tutelle du « *grand frère du CHU* » ! Nous savons par expérience qu'il y a parfois des fratries qui dysfonctionnent et que les mises sous tutelle ne sont que contraignantes ! Quelle autonomie pour le CH et pour les services informatiques ?

La CGT a **dénoncé le décalage** avec la **réalité vécue** par les agents : Les **équipes galèrent** au quotidien face à toutes les suppressions. Au regard de ce contexte la CGT ne considère **pas** ce projet comme une **priorité**.

Vote : CGT contre, FO également CFDT : absent au CSE

II. Développement de l'activité de la chirurgie ambulatoire et organisation des soins (Pour avis)

La CS Faisant fonction a présenté le nouveau projet du bloc opératoire pour faire évoluer l'activité en lien avec l'arrivée de nouveaux praticiens. Ce projet s'inscrit également dans le prolongement de l'audit de l'ANAP qui recommandait en autres points d'améliorer les planifications des vacances, d'augmenter les taux d'occupation et d'agir sur les débordements de fin de programme.

Commentaires CGT :

Nous sommes bien évidemment **favorables** au **développement** de l'activité du **bloc opératoire** et à l'arrivée de nouveaux praticiens afin de répondre aux besoins de la population Vauréenne.

Par autant, nous nous interrogeons sur l'**organisation** proposée. Des **interrogations** subsistent en particulier concernant la sécurité : parcours du patient, complications.

D'autres questions concernent le brancardage après 17h, l'impact sur le service imagerie, etc..

Ce projet important ne semble pas avoir été assez partagé avec l'équipe. Il va probablement évoluer. Les réunions du conseil de bloc ne sont pas suffisantes pour un tel projet. La CGT a demandé que la totalité de l'équipe du bloc soit associée à la démarche y compris sur celle concernant le cycle de travail.

La CGT a demandé que le vote au CSE soit scindé en deux (développement et organisation)

Vote sur le développement de l'activité : CGT pour, FO également et CFDT : absent au CSE

Vote sur l'organisation : CGT abstention, FO également et CFDT absent au CSE

III. Modalités d'indemnisation astreintes imagerie (Pour avis)

Pour la Direction, c'est une mise en conformité avec la réglementation. L'équipe est d'accord.

Commentaires CGT : Nous avons souligné : le partage avec l'équipe, la réflexion en amont et les modalités validées collectivement. Communication et échanges sont incontournables !

Vote : CGT pour FO également et CFDT absent du CSE

IV. Point d'étape sur la mission d'accompagnement en psychiatrie (Pour information)

Aux vues des tensions au sein du pôle de psychiatrie, le directeur a mandaté une mission pour recréer du dialogue entre tous les psychiatres. Quelques rencontres ont été organisées.

Commentaires CGT :

Rappel : Les tensions évoquées étaient essentiellement **cristallisées** autour de la **chefferie de pôle**, son **fonctionnement** et l'**abandon** du projet de pôle initial pourtant co construit par les équipes.

Ces tensions ont généré : un **conflit** avec un psychiatre (poussé depuis vers la sortie), une **demande** de changement de chefferie de pôle et un **retour au projet** de pôle initial. Sans réponse...

La CGT a rappelé que le protocole de sortie de grève prévoit que le **projet** de pôle **soit partagé** et validé par l'ensemble des intervenants : psychiatres, équipes, patients et leurs représentants, syndicats.

Le directeur et la CSS déléguée au pôle nous ont confirmé que le dialogue n'était toujours pas facile entre les psychiatres !

Le **départ** du psychiatre, présenté par certains comme **principal responsable** de tous les maux, poussé vers la sortie, n'aurait donc rien réglé ??

V. Bilan alternance jour/nuite en médecine (Pour information)

La Direction a fait un bilan sur l'alternance jour-nuit imposée en médecine début 2026 avec comme argument l'absence de personnel paramédical intéressé pour ne faire que des nuits fixes. Bilan négatif avec : 86% de personnes peu ou pas satisfaites, altération de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, des difficultés organisationnelles, dégradation sur la santé des agents (fatigue, troubles sommeil et problèmes de récupération physique)

Commentaires CGT :

Ce bilan est éloquent ! **Il ne nous étonne guère.**

Nous avons dit dans les précédentes instances que cette alternance forcée engendrerait des risques sur la santé des agents et de l'insécurité. C'est le cas : tous les **risques** psychosociaux sont **cumulés** (stress, risque d'erreurs lié manque concentration, manque de sommeil, fatigue).

Pour rappel : La direction a réduit le nombre d'IDE de nuit (1 agent au lieu de 2). Cette réduction a généré de l'insécurité, ce qui a amené des agents à ne plus vouloir faire des nuits. Des candidats intéressés pour ne faire que des nuits n'ont pas postulé car on leur a dit qu'il n'y avait pas de postes de nuit !!!

La direction est **OK** pour **revenir** à l'organisation antérieure.

La CGT a donc demandé que si un candidat postulait pour faire des nuits il fallait le **recruter**. Ce à quoi la DRH a répondu : « oui, *mais pour l'instant on n'a pas de poste* » ! **C'est un véritable sketch ! Mais du mauvais burlesque.**

Nous avons aussi demandé que sur la vacance de poste la mention alternance jour/nuite soit supprimée.

VI. Projet de reconstruction de l'unité d'admission en psychiatrie (Pour information)

La mise en service du bâtiment est prévue en septembre 2029. Une seule unité est pour le moment financée. En juin 2026 une autre demande de financement pour un 2^{ème} bâtiment sera formulée aux autorités de tutelles.

Commentaires CGT :

Depuis des années nous avons **multiplié** les **démarches** et les **initiatives** pour attirer l'attention de nombreux interlocuteurs (ARS, Président Conseil Surveillance, visite avec le député, direction) sur l'état de vétusté des bâtiments du Pech et de la Gravette. **Les locaux actuels sont indignes. Il était temps** d'avoir des bâtiments **neufs** !

La CGT est très **préoccupée** par la façon dont on va **accueillir** et prendre soin des **patients**. L'architecture conditionne bien des aspects dans cet accueil et le projet de pôle encore plus.

A cette date, les **plans** proposés sont **incompatibles** avec l'objectif fixé collectivement dans le projet de pôle et soutenu par de nombreux soignants : **Tendre vers 0 contention et 0 isolement a moyen terme**. Sur les plans actuels il y a **12 lieux** d'enfermements prévus **sur 2 unités** !

Une **unité fermée** dans un service ouvert, une **claustration** des espaces, une **multiplication** des lieux d'enfermements dont des chambres dites fermables (dispositif dénoncé par le CGLPL), un poste d'observation type panoptique : tout cela relève d'un **déluge sécuritaire** dont le directeur semble très **friand**.

60 ans d'ouverture, de liberté de circulation comme pivots des soins relationnels seraient balayés d'un revers de main par le directeur et le trio de pôle ?

Par ailleurs le **directeur** semble **incapable** de nous **dire** quel sera le **projet de soins** et **quels patients** seront accueillis dans le **2^{ème} bâtiment**. Pourquoi ?

Pour information, le directeur, toujours très projectif, a le culot d'expliquer à la CGT que tout le monde ne pense pas comme nous. **Encore heureux** !

En revanche lui et quelques intermédiaires ne **supportent pas** le débat contradictoire. A tel point que ces derniers, voudraient interdire à certains d'entre nous de participer aux diverses réunions.

Alors SVP, inutile de nous faire des **phrases** sur la « **diversité** » des échanges, pour en vérité être dans l'**incapacité** d'accepter que des agents des services concernés participent régulièrement aux réunions et s'expriment librement pour donner leur avis...

Avis qui bien évidemment **dérange** le directeur ou d'autres serviteurs de ce projet. La démocratie, c'est la **pluralité**. **A contrario, quand on tente de censurer des agents et de les empêcher de participer aux réunions, alors on est clairement dans une institution « totalitaire ».**

B. QUESTIONS CGT

1. Nombre de postes supprimés et non remplacés sur les 3 dernières années

Les chiffres fournis par la direction confirment son travail de destruction :

On est passé de 946.8 ETP en 2023 à 907.1 ETP en 2025 !!

Soit une **perte de 39.7 ETP en 2 ans. Mais d'autres suppressions passent sous les radars !**

Elles ont toutes des répercussions directes sur les conditions de travail.

Les rares créations de services l'ont été à moyen constant. En attendant si le directeur fait mine de ne pas avoir fait les comptes, la CGT les a faits : autour de **60 postes supprimés** par ce directeur.

2. Report des heures supplémentaires de 2025 sur 2026

La Direction précise que de nombreux agents ont ouvert un CET. Elle souhaiterait que les agents prennent aussi leurs jours en début d'année et pas selon leur souhait. **Et puis quoi encore !**

La Direction soutient que si les agents ont un reliquat d'heures, c'est parce qu'ils les cumulent volontairement. **Quelle provocation !**

Comment poser des jours quand les effectifs sont lissés au minimum dans les services et/ou quand le sous-effectif est quotidien ? De plus tant que les heures ne sont pas basculées, l'encadrement refuse que les agents posent des heures ! **Ubuesque.**

Nous demandons que les heures soient débloquées afin que les agents puissent prendre leurs jours de 2025. Nous rappelons également que le **CET** n'est **pas** une **obligation**, seul l'agent peut donner son accord pour en ouvrir un. Les heures supplémentaires ne sont **pas perdues**, y compris quand l'agent n'a pas de CET !

Les textes prévoient que les heures supplémentaires peuvent être soit récupérées soit indemnisées.

Nous **encourageons** les **agents** à envoyer un mail à la **DRH** pour **demande le report** de leurs heures supplémentaires. Dans le cas contraire ce serait un vol caractérisé.

3. Echéancier des prochains concours

Suite à la demande CGT la Direction annonce un prévisionnel de **5 concours** organisés en 2026 :

- **2 pour les AMA** :

- en externe : admissibilité fin mai pour admission fin septembre

- en interne : admissibilité début novembre pour une admission en janvier 2027

- **2 TH en interne** : admissibilité juin 2026 pour une admission en septembre 2026

- **1 Animateur** : admissibilité octobre 2026 pour une admission en décembre 2026

La direction doit se montrer attractive en organisant des concours. L'objectif de la CGT avec cette demande est de résorber le plus possible l'emploi précaire.

Nous exigeons que des concours soient organisés en 2026 pour tous les métiers concernés.

Pour rappel, les dernier concours pour les éducateurs spécialisés et les psychologues ont eu lieu en 2023 !!

Des échéanciers réguliers doivent être programmés avec les organisations syndicales.

4. Actions mises en œuvre pour un retour au capacitaire initial à La Gravette

La Direction rappelle que le capacitaire actuel est lié aux difficultés de recrutement médical sur ce service où aucune demande n'a abouti. **Pour information** voici la **répartition** actuelle du temps médical sur les services HC de

Pinel **communiquée** par la **direction** :

- **1.3 ETP au Pech**

- **0.6 ETP à la Serène avec + 1 ETP pendant plusieurs mois**

- **0.2 ETP à la Gravette**

Cette **disproportion** de temps médical est proprement **scandaleuse** et **discriminante** : Le message renvoyé par ceux qui cautionnent cette disparité de traitement est clair : **Rien à faire des patients chroniques ! Privés de temps médical. Une perte de chance ?? En parallèle ce directeur ne fait strictement rien pour tenir ses engagements.**

Autre constat : la plupart des patients « **expulsés** » de la Gravette hier, se retrouvent aujourd'hui dans les services d'admission (Pech et Serène) en raison des lits supprimés à la Gravette.

C'est complètement **irrationnel** et **incohérent**.

5. Prime Grand âge SMR Gériatrique

Le Directeur s'oppose totalement au versement de cette prime aux Aides-soignants du SMR Gériatrique ! Pour lui le service n'est pas un SMR exclusivement gériatrique.

La CGT lui a rappelé :

- il y a **85%** de **personnes âgées** (plus de 75 ans) au SMR !
- Sur **60 lits**, **45** sont occupés par le secteur gériatrique soit **75% de lits gériatriques** sur les 3 secteurs !!

La CGT va solliciter l'ARS pour que les conditions de versement soient étudiées pour le SMR.

6. Suppressions de postes de psychologues et d'assistantes sociales

Des **postes** sont **supprimés**, des **absences** ne sont pas **remplacées**.

Résultat : les **agents** sont **morcelés** sur plusieurs unités et les **équipes** sont en **difficultés**.

La Direction précise que les postes sont optimisés au plus juste ! Le directeur veut bien recevoir le collègue des psychologues et les assistantes sociales mais il refuse la présence de la CGT !!! Cette pression n'est pas acceptable. Un chantage grossier ? Manque de transparence ? Cette attitude est anormale.

Sa façon de procéder en dit long sur son état d'esprit...

Nous lui avons rappelé que nous étions aussi des représentants élus de ces agents. **A ce titre, si ces agents nous le demandent nous serons présents.**

7. Difficultés majeures de réapprovisionnement en fournitures bureau et produits d'hygiène

Le magasin n'a plus de stocks de produits, les services administratifs et de soins manquent de fournitures en papeterie.

Le Directeur stipule qu'il n'a pas donné de consignes pour faire des économies, mais il n'apporte pas de réponse pour expliquer la pénurie !!

8. Coûts liés à la surveillance du site de Fiac et du chantier de l'ex EHPAD

La Direction annonce :

- **13.500€/an** pour le site de l'EHPAD en chantier
- **16.461€/an** pour le site de FIAC (en vente depuis 1 an mais bail jusqu'en 2028)

Pratiquement **30.000 euros/an** balancés par les fenêtres du directeur. **C'est une gabegie !**

9. Nombre de jours fériés pour les agents en repos variables, programmation des JF et jour de solidarité personnes âgées

Suite à certaines **informations erronées** communiquées aux agents, la **CGT rappelle** quelques **éléments** de droit **basiques** :

- Les agents en **repos variables** ont droit à **11 fériés**, qu'ils les **travaillent ou pas** !
- Ces jours **appartiennent** aux **agents** qui les posent quand ils le souhaitent, une fois la date du férié passée.
- Les **JF** peuvent être **programmés** sur le prévisionnel de l'**année**.
- **Depuis 2004** il a été décidé sur le **CH Lavour** que le **jour de solidarité** personnes âgées était un **RTT**.

La DRH va rappeler ces éléments aux cadres.

Enfin, le **directeur affirme** que les agents en **repos variables** en **maladie** un **jour férié**, le **perdent** !

La CGT **CONTESTE** cette affirmation. Les agents en **repos variables** ont toujours **bénéficiés des 11 fériés légaux** qui sont une **compensation légale** liée à l'exercice en **repos variable** !

Nous avons demandé depuis **plus de 6 mois** au directeur de nous **fournir** les éléments de **droits** sur lesquels il s'appuie : A cette date il ne nous a rien donné. **Souhaite-t-il aller tout droit vers un contentieux ?**

10. Accès aux missions ZAGGO pour les agents à temps partiel ou en disponibilité

La direction est contre. Elle met en avant un abus de certains agents qui gagneraient plus à temps partiel qu'à temps plein. Pour la direction c'est une méthode de contournement de l'exercice à temps plein.

Pour les agents en disponibilité c'est impossible car ces derniers ne sont pas en activité.

C. CONCLUSION

Le bilan du directeur est consternant : **Fermetures** à tour de bras, **suppressions** de postes par dizaines, **dépenses** disproportionnées dans certains domaines, **aucun investissement** humain **pour** les **patients** et les **services**, équipes **en souffrance** laissées à l'**abandon**, **patients** parfois privés de temps médical. Dernièrement nous avons été destinataires de lettres d'équipes véritablement maltraitées.

Nous avons immédiatement saisis l'ARS.

