



IL Y A URGENCE AUX URGENCES ET DANS D'AUTRES SERVICES !

Compte rendu de la F3SCT du 16 juin 2026

La CGT a lu et déposé une déclaration liminaire afin d'alerter sur la situation actuelle des urgences et sur celle d'autres services. Des mesures doivent être prises et vite. Pour information, cette **déclaration a été envoyée à l'ARS, au directeur du CHU et à l'inspection du travail.**

De nombreux services sont régulièrement en sous-effectif dans l'indifférence de la direction.

Cette dégradation factuelle des conditions de travail, d'accueil et des soins met les agents et les patients en grande difficulté. Il y a clairement danger pour les uns et les autres.

Les conditions de travail aux urgences et dans d'autres services du CH sont nettement détériorées par des désorganisations imposées par la Direction.

Les répercussions en termes de risques psycho-sociaux sont réelles. Les agents n'en peuvent plus d'encaisser les défaillances de la direction. Les équipes se voient contraintes de trouver des solutions afin que les services puissent fonctionner.

La période estivale vient tout juste de commencer et déjà les agents n'en peuvent plus. La direction ignore les alertes et ne les prend pas en considération. La responsabilité de la direction est engagée. Elle a en effet une obligation de résultat en matière de sécurité de ses agents. Elle néglige par la même occasion la sécurité des soins. La souffrance des agents est banalisée.

Le directeur est littéralement obnubilé par les économies qu'il peut réaliser sur la masse salariale, sa seule priorité. Il n'a que faire de notre santé et de nos conditions de travail.

La CGT du CH Lavour, à l'inverse, agit pour la qualité, la sécurité et la santé au travail des agents.

PROCEDURE HARCELEMENT

La Direction a présenté une conduite à tenir face à une situation de harcèlement moral, sexuel et/ou de discrimination au travail.

Commentaires CGT :

Nous avons apporté de multiples corrections et modifications à ce document.

Mais nous avons pu constater il y a quelques mois en arrière que la direction ne respectait pas cette procédure. En effet récemment dans ce type de situations apparentées à du harcèlement moral et sexuel, la direction a d'abord nié les évidences. Elle n'a pas appliqué la procédure qu'elle a mis elle-même en place en particulier quand ça concerne l'encadrement. Elle a moins de scrupule pour prendre des mesures disciplinaires pour des agents. Nous voulons une justice équitable pour tous les agents et nous veillerons à ce que soit le cas.

Vote POUR CGT et FO également CFDT était absent

CERTIFICATION HAS

La Direction a présenté succinctement le rapport de certification de la HAS. Elle a remercié l'investissement des agents mais elle a précisé qu'il ne fallait pas relâcher les efforts. En particulier en ce qui concerne les réglementations d'hygiène (port bijoux, tenues professionnelles non adaptées...). Pour atteindre la « Haute Qualité des Soins » l'HAS préconise : parcours patients mineurs séparé de celui des patients adultes, formation des professionnels aux antibiotiques, s'assurer de la fiabilité du système de prise en charge des urgences vitales, traçabilité de la douleur en consultation, travail sur la formation des professionnels aux VSS, discrimination, assurer la sécurité des professionnels dans les chambres d'isolement.

Commentaires CGT :

Etre certifiés et remercier les agents pour leur investissement et leurs compétences, c'est bien, mais avoir les moyens humains pour faire vraiment de la qualité c'est encore mieux. **Quel fossé entre la réalité quotidienne des agents et les discours creux sur la certification !**

Aujourd'hui, la Direction remercie les agents mais il y a quelques mois quand nous n'étions pas certifiés, elle trouvait qu'ils n'étaient pas compétents, manquaient de professionnalisme. Les temps changent et les discours avec.

La Direction avec la collaboration des anesthésistes et l'IPA urgence a décidé de développer les compétences des professionnels sur la prise en charge des urgences vitales.

Le but étant d'harmoniser les pratiques au sein du CHL, de respecter les recommandations et renforcer la réactivité des équipes et assurer la sécurité des soins. Des programmes de simulation dans les services du CH seront organisés avec une priorité aux établissements pénitentiaires d'ici la fin de l'année.

Commentaires CGT :

Cette organisation va permettre aux agents de s'améliorer dans la prise en charge des urgences. Cependant, nous déplorons que les équipes des urgences qui géraient les formations AFGSU ne soient plus concernées par ce dispositif juste pour des divergences liées à des modalités de rémunération de temps de travail.

QUESTIONS CGT

Risques Psycho Sociaux liés à la multiplication du travail en sous effectif, des postes non remplacés et des heures supplémentaires

Depuis de nombreux mois, les agents travaillent dans de nombreux services en sous-effectifs, réadaptent leur planning pour pallier aux manques. Les effectifs sont réduits au minimum dans les services conséquence : dès qu'il y a un arrêt ou un départ tout s'écroule. La période estivale vient tout juste de commencer et déjà c'est le capharnaüm dans plusieurs services. Le pool ne peut pas répondre aux différentes demandes car il remplace les postes vacants au lieu de remplacer les arrêts inopinés.

Les agents n'en peuvent plus, l'épuisement est présent. Le sous-effectif a pour conséquences : stress, dégradation du climat de travail, multiplication des tâches, perte de vigilance, augmentation des risques d'erreurs et des événements indésirables, dégradation inquiétante de la qualité et la sécurité des prises en charge, sentiment de perte de sens au travail, démotivation, augmentation de l'absentéisme et aggravation des difficultés de remplacement.

Malgré nos alertes depuis plusieurs mois au cours des instances, la Direction fait la sourde oreille, minimise les situations et parle juste d'activité et de chiffres. Elle doit assumer ses responsabilités en matière de santé et de sécurité de ses agents. Le directeur a une obligation de résultat dans ces domaines sensibles. Il doit donc agir rapidement pour recruter et surtout être attractif (facilité l'accès au CDI...).

Il fait des économies considérables la masse salariale. **Pour la CGT c'est NON.**

ASH soins sur GUIRAUD

Plusieurs points ont été abordés pour répondre à la sécurité et la santé des agents :

En cas de fortes chaleurs : En effet, au bâtiment SMR-Maternité, il est difficile de travailler vu la chaleur insoutenable et l'humidité. Un ventilateur leur a été proposé mais pas sécuritaire. Pareil pour l'office vaisselle en médecine.

La Direction a priorisé la climatisation de plusieurs services et celui-là n'en fait pas partie. Une étude va être menée mais pas cette année car priorité est donnée à d'autres services (La Serène).

Nous avons proposé un climatiseur au plafond, mais nous ne pouvons pas nous satisfaire que des soucis de finance de l'hôpital. De plus, nous demandons que les climatisations soient allumées dès qu'il y a de fortes chaleurs même en dehors de la période estivale.

Nous avons également évoqué le sujet de la climatisation au Standard (problème de température à contrôler), aux cuisines et dans les services administratifs qui devraient être équipés de climatisation.

Concernant la sécurité des Rolls de linge en sortant de la rue Cassaing :

Les agents devaient sortir les chariots par une route toute délabrée avec un risque important d'accidents (risque chute chariot) : Ce souci a été soulevé depuis de nombreux mois mais aujourd'hui la Direction annonce que la mairie va arranger la voirie ce qui assurera la sécurité des agents en facilitant la circulation.

Il aura fallu être persévérant pour aboutir à la sécurité du travail et le résultat est là.

Des t-shirts avaient été commandés mais ils ont disparu. Depuis plus rien aucunes nouvelles.

Vu que l'équipe AS travaille à domicile, ils ont possibilité d'avoir des tenues plus légères et le service d'hygiène a spécifié qu'il n'y avait pas de recommandations contraires. Mais le Directeur s'oppose à cette commande car il veut une tenue professionnelle adéquate.

Nous ne voyons pas pourquoi des T-shirts associés au bas de pantalon blanc empêcheraient les agents de travailler au domicile.

BLOC : Pots formol sécurisés

Ce matériel obligatoire, qui concerne la sécurité des agents au bloc opératoire a été difficile à obtenir. Là aussi, il a fallu répéter cette demande pendant des années pour enfin être entendus. Aujourd'hui, l'équipe peut enfin travailler en sécurité. La Direction leur a fourni des bacs de récupération et des kits anti-déversement. Il reste à la Direction de trouver comment éliminer les pots chimiques (étude en cours avec le labo pour avoir des étiquettes). Notre persévérance et nos relances ont payé.

EHPAD

La charge de travail en soins AS s'est alourdie car les résidents sont plus dépendants et elles doivent prendre en responsabilité les ASH FF (6 ASH FF sur 22 AS). Elles doivent se réorganiser pour encadrer les ASH FF en plus de leurs tâches quotidiennes. Elles s'épuisent. Les arrêts longs ne sont pas remplacés donc leur planning est sans cesse modifié, elles doivent réorganiser leur vie personnelle.

De plus le PASA sert de variable d'ajustement des effectifs sur l'EHPAD. Avec pour conséquences une seule personne pour assurer le PASA au lieu de 2 et moins de résidents pris en charge.

Nous avons rappelé que le financement du PASA sert à la prise en charge des résidents qui eux-mêmes sont touchés par ces désorganisations.

La Direction est d'accord avec le constat mais ne propose rien de concret.

Il faut recruter.

USLD : Evaluation du planning en 12h

La Direction a fait une enquête électronique sur le cycle mixte : 7H36 (4 agents au départ 2 maintenant et 14 agents 12h) mais l'équipe ne semble pas au courant. Bien dommage !

Nous rappelons l'utilité de respecter le cycle de travail en 12h et ne pas faire des semaines de 60h.

Résultats du questionnaire : les agents sont satisfaits de leur temps de travail par contre, un niveau de fatigue subsiste malgré les 12h qui devaient permettre d'alléger les jours de travail mais l'accumulation des heures n'arrangent rien. Si les agents comblent les arrêts, leur cycle n'est pas respecté mais là la Direction a botté en touche en disant qu'ils n'avaient pas vérifié si c'était lié au zaggos choisis par les agents. Comme par hasard, les agents sont responsables alors qu'ils répondent aux manques imposés.

Les agents semblent dire que les difficultés pèsent sur les soins l'après-midi vu qu'ils sont moins nombreux. La Direction va analyser le DIM pour approfondir le sujet.

Nous avons demandé que le cycle mixte soit respecté sans que les équipes assument les arrêts mais également l'ouverture des zaggos au temps partiel mais le Directeur s'y est opposé. D'ailleurs il n'est pas favorable au planning mixte car pour lui c'est un planning à la carte.

Nous avons dénoncé ce propos qui n'est pas respectueux.

Rappel : Les 12h sont dérogoires à la législation sur le temps de travail et il n'y a aucune obligation à les faire !





COMPTE RENDU F3SCT DU 26 JUIN SUITE A UN SIGNALEMENT SUR LE REGISTRE DES DANGERS GRAVES ET IMMINENTS RELATIF AUX URGENCES

MEA CULPA ET CONSTAT SINCERE ?

La CGT a été informée de problèmes importants et de dysfonctionnements très préoccupants aux urgences : accumulation de situations de travail en sous effectif avec mise en danger de l'équipe et des patients. Nous avons **consigné** immédiatement ces situations sur le **Registre des Dangers Graves et Imminents**. Cette inscription engage la responsabilité du directeur qui pour rappel à une obligation de résultat en matière de sante et de sécurité.

Conformément aux textes, le directeur aurait du procéder immédiatement à une enquête avec le représentant CGT de la F3SCT, ce qu'il n'a pas fait. En revanche il a demandé à la DSI de nous faire parvenir les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Au regard de certains éléments écrits par la DSI (vécus comme une provocation), au regard de la banalisation de la situation, au regard de notre refus des mesures prises (inefficaces) et enfin au regard de notre divergence sur la nature du danger, **la CGT a demandé** au directeur de réunir une **F3SCT en urgence** suite à l'ensemble de nos désaccords.

Pendant cette F3SCT la direction a reconnu des dysfonctionnements dans son analyse.

A plusieurs reprises elle a évoqué :

- ✓ Une mauvaise gestion des évènements
- ✓ Des erreurs dans le courrier initial de la DSI adressé en réponse au DGI, ainsi que des formulations inadaptées.
- ✓ Le caractère non sécurisé des solutions envisagées ou mises en œuvre, certaines ayant même été qualifiées de "farfelues"

Tout cela confirme les inquiétudes exprimées par l'équipe, la CGT et nos démarches successives pour alerter.

Si son constat est véritablement sincère alors la direction doit prendre des mesures à la hauteur des dysfonctionnements reconnus et des enjeux de qualité des conditions de travail, d'accueil, de soins et de sécurité. Certaines pistes semblent fragiles voire inefficaces, surtout si elles restent essentiellement organisationnelles et à moyen constant. C'est précisément ce qui nous inquiète. Depuis plus d'un an l'équipe expérimente toutes les adaptations organisationnelles possibles et pourtant les dysfonctionnements persistent. Comment pourrait-il en être autrement ?

Nous encourageons le directeur à revoir les effectifs à la hausse.

Les représentants CGT ont rappelé que la multiplication de déclarations d'évènements indésirables et cette 2ème inscription sur le Registre des Dangers Graves et Imminents à quelques mois d'intervalle à peine traduisent un problème structurel de sous effectif et non une simple succession d'aléas.

Nous avons également demandé **le respect des recommandations de la HAS** concernant les effectifs des urgences, la présence constante de l'IDE des urgences et de l'IDE de l'UHCD et celle des soins continus sur leurs secteurs respectifs.

Il est donc indispensable de remettre les moyens humains nécessaires au maintien des conditions de sécurité des soins, dans un service vital pour la population Vauréenne et des alentours.

Afin de maintenir cet objectif de santé publique la CGT demande la réaffectation des postes infirmiers supprimés.

En parallèle il faut accélérer l'accès des aides soignants à la formation conduite SMUR.

FERMETURE DU SMUR ENVISAGEE ?

Par ailleurs, nous sommes particulièrement préoccupés et inquiets que le directeur puisse évoquer la possibilité de fermer le SMUR !! Pour la CGT la **réponse** à des **suppressions de postes**, à des **erreurs stratégiques** de la direction ne peut pas avoir pour **conséquence** la **fermeture** d'un **service indispensable** à la population. Si le maintien du SMUR devient difficile et impacte les urgences et l'UHCD, les soins continus, c'est par ce que les **moyens** nécessaires ne sont **plus garantis** du fait des décisions prises par la direction.

Cette dernière au lieu de banaliser nos différentes alertes, celles de l'équipe y compris celles des urgentistes aurait mieux fait de les prendre en compte plutôt que désorganiser l'équipe avec des conditions déplorables. Si nous en sommes là aujourd'hui, c'est par ce que la direction **justifie ses décisions** en étant complètement **aveuglée** par sa **logique d'économie** à faire sur la **masse salariale** et sa notion de **rentabilité** (activité). Or le principe même d'un service d'urgence c'est qu'on ne sait jamais ce qui peut survenir d'une heure sur l'autre. En conséquence les moyens doivent être présents en permanence, quelque soit l'activité, afin de pouvoir faire face à toutes les situations.

C'est précisément ce qui rend inacceptable, pour la CGT, toute logique de sous dimensionnement ou de fermeture partielle d'un service d'urgence. La direction du CH Lavour doit le comprendre.

Les agents de ce service ont droit à des conditions de travail décentes et la population du territoire a droit à un service d'urgence pleinement opérationnel.

**Nous sommes maintenant dans l'attente
des mesures incontournables à prendre pour maintenir le service des urgences et le SMUR !**

QR Code syndicalisation

CH Lavour
la
cgt

Je suis syndiqué,
pourquoi pas vous ?
www.cgt-chlavour.fr
la
cgt

Se protéger
Participer
Agir
Etre soutenu

Ensemble
on est plus fort
Syndiquez vous !

Mail: cgt.chlavour@wanadoo.fr Tel: 05 63 83 30 38