

COMPTE RENDU RENCONTRE DRH/CGT LE 24 MAI 2012

La CGT rencontre régulièrement le DRH afin de faire un point sur des situations individuelles d'agents du CH, relatives aux : déroulements de carrière, contrats CDD et CDI, mises en stage, titularisations, formations, accès au DIF, promotions, notations, débloqués CET, etc.).

Le 24 mai nous avons discuté et abordé avec le DRH 18 cas individuels.

Les avancées sont souvent significatives.

N'hésitez pas à nous contacter si, vous aussi, vous souhaitez qu'un point de votre situation soit fait avec le DRH. Il est important et normal de se préoccuper de sa carrière, de savoir ou vous en êtes, d'aborder un point qui vous préoccupe.

Cela ne peut pas vous porter préjudice bien au contraire.

En préambule de ces cas particuliers nous avons tenu à aborder plusieurs problématiques générales :

- Dysfonctionnements UPC et absences infirmières non remplacées.
- Problème d'effectif infirmier masculin au Pech et répercussion sur les autres services.
- Avancement de certains adjoints des cadres en AAH.
- Avancements adjoints administratifs en adjoints des cadres.
- Situation des adjoints administratifs faisant fonction de secrétaires médicales.
- Politique de recrutement du CH et attractivité.
- Accélération des mises en stage et communication de la prochaine liste.
- Révision de certains points de la politique de notation du CH Lavaur (bonus de bonification pour la catégorie C, rebasage de la note suite à mutation...).
- Situation de la blanchisserie.
- Organisation du concours d'éducateur spécialisé

1. UPC

D'après le DRH et le DSSI les problèmes devraient être réglés rapidement...tant mieux si c'est le cas !

En attendant nous avons renouvelé nos propositions : passage en CDI des infirmiers actuellement en CDD et de façon générale diminution des délais avant titularisation.

Recrutement impératif pour ce service en difficultés chroniques depuis son ouverture pour enfin atteindre les 23 ETP initialement prévus et rappel de la position CGT concernant la faiblesse des moyens accordés (effectifs infirmiers sous-calibrés) et la nécessité de monter à 25 ou 26 ETP.

Pour rappel la CGT a été le seul syndicat à refuser ce fameux Contrat d'Objectifs et de Moyens passé avec l'ARS.

2. Effectif infirmier homme du Pech et politique de recrutement

Ce service doit faire face à plusieurs départs infirmiers (hommes) simultanés. La solution proposée par le DSSI et l'encadrement, présentée comme un geste de solidarité :

C'est d'envoyer en renfort les autres infirmiers hommes non affectés au Pech (9 personnes)...

Cette solution ne satisfait personne : difficultés pour organiser le planning au Pech, peu de candidats pour un travail sur du long terme, répercussions sur les autres services, activités thérapeutiques mises en stand by, présence nécessaire d'hommes dans les autres services également.

**Par ailleurs cette solution va probablement trouver ses limites.
Combien de temps va durer cette « fausse bonne idée » ?**

Il serait dans l'air du temps d'augmenter la durée du renfort de 1 mois à 3 mois !!!

Encore une source de complications ou d'oppositions en perspective si cette piste était retenue.

En attendant nous avons demandé au DRH et au DSSI de s'activer au niveau de l'IFSI de Castres et avec des billes, des propositions concrètes d'embauche.

Pour l'instant ce n'est toujours pas le cas !

La CGT a demandé au DRH de se rendre dans les jours qui suivent à l'IFSI et de proposer aux étudiants des CDI rapides (entre 3 et 5 mois) pour être attractif.

Nous avons déjà proposé au dernier CTE de faire bénéficier certains étudiants de crédits d'étude contre un engagement à servir, de passer des annonces de recrutement etc

**Concernant toutes ces pistes, il ne suffit pas de dire : « on va le faire »
Il faut enfin le faire !!!**

L'équipe du Pech est actuellement malmenée. Pour rappel les effectifs du Pech sont passés de **17.20** ETP en 2002 à **15.40** à ce jour et encore avec 3 renforts tout les mois !!!

A noter : Une baisse importante des effectifs hommes sur plusieurs années.

Il est urgent de faire quelque chose avant que la « cocotte minute » explose...

3. Avancement des adjoints administratifs

Lors du dernier CTE nous avons demandé l'application des textes qui offre des possibilités de changement de grades pour certains agents de catégorie C... comme au CHU si souvent cité en référence...

Les promotions se feraient sur liste d'aptitude et/ou sur concours sur titre.

La DRH travaille actuellement sur les critères de sélection et s'engage à informer les agents concernés : Formation, niveau d'étude, responsabilités, ancienneté ?

Quels seront ses critères ?

Pour l'instant ils sont tenus Top-secret.

La CGT en demande une lisibilité clairement énoncée par la DRH...

4. Radiologie

Les manip. radio n'en peuvent plus de travailler une pour deux... Elles sont lasses de pallier le manque de personnel : Des CDI promis par le DRH qui se dérobe à la dernière minute.

Une réorganisation est attendue.

La CGT reste vigilante quand la Direction commence à parler « réorganisation »...

**Des heures de négociations. Avec le DRH. Toujours laborieuses.
Mais indispensables et souvent utiles...**

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Permanence le mardi de 9 h à 16 h. tél. : 05 63 83 30 38 ou 3038 Mail : cgt.chlavour@wanadoo.fr

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