



Lavaur le 19/02/13

CH LAVAUUR

UNE VALSE A TROIS TEMPS !

Compte rendu du CTE du 12/02/13

Oui c'est bien une valse à **3 temps** qu'on nous a proposée au CTE.

Un premier temps, rythmé par la Direction pour nous écouter. **Pas mal.**

Puis un deuxième, pour avancer finalement selon sa volonté. **Pas terrible !**

Enfin le 3^{ème} temps, le plus ébouriffant. Celui ou la tête nous tourne... **à nous saouler.**

C'est le temps du Pdt de la CME, l'instant ou il ne peut se retenir de commenter nos écrits dont il semble complètement « addict ».

Il ne peut pas s'empêcher de prendre la CGT dans ses bras et de la faire « valser ». Quitte à nous marcher sur les pieds et sur ceux de tout le CTE, **au risque également de nous briser les... orteils !**

On veut bien réserver la prochaine danse. Allez valse, chauffe Marcel...

1- PLAN DE FORMATION

Le DRH a détaillé le nouveau document, en insistant sur une nouvelle présentation beaucoup plus lisible.

Commentaires CGT :

OK pour la forme. Mais il y a aussi le fond. Pour la CGT les axes institutionnels et les axes de pôles sont de plus en plus nombreux, envahissants et consommateurs de budget.

Nous souhaitons qu'ils soient discutés collectivement et que les choses ne se traitent pas dans un petit cercle d'initiés dont nous ne faisons pas partie. Ni vous, ni nous...

Nous sommes favorables à toutes les formations y compris aux DU, à la promotion des agents mais nous redoutons une main mise sur la formation via divers moyens parfois insidieux.

Vote : Abstention CGT et FO

2- NOUVELLE REGLEMENTATION COMPTE EPARGNE TEMPS ET BILAN JOURS EPARGNES

Les textes ont changé, une véritable usine à gaz ! Ils sont disponibles depuis le 11/12/12 sur notre site : http://www.cgt-chlavour.fr/Compte-Epargne-Temps-Les-nouvelles-modalites-11-12-12_a704.html

Nous sommes à la disposition des agents titulaires d'un CET. Vous allez devoir exercer un droit d'option, faire un choix selon différentes modalités et situations : Contactez nous pour plus d'informations.

A ce jour 1743 jours sont épargnés sur des CET (surtout chez les cadres et la direction).

3- QUESTIONS CGT

a) Horaires en 12 heures aux Urgences.

La nouvelle Directrice des Soins par intérim nous a expliqué le contexte : nombreuses absences, difficultés à recruter (?), maintien des compétences (!)... Le Directeur parle lui d'expérimentation !!!

A la CGT on aime bien la sémantique mais faut pas nous prendre pour des benêts...

Il s'agit d'un passage en force devant une incapacité de la DRH à faire face et une absence de questionnement sur les nombreux mouvements.

Les 12 heures sont une dérogation à la législation du temps de travail. Pour nous cette fausse expérimentation doit être présentée pour avis en CTE. Le Directeur pense pouvoir se dédouaner de l'avis du CTE. Nous contesterons ce passage en force avec les moyens légaux à notre disposition.

Si le CTE est squeezé, le Directeur n'échappera pas à l'avis du CHSCT.

Le Prdt de la CME semble de toute évidence un « apôtre » des 12 heures au nom de la qualité des soins (!), chargeant au passage l'équipe de nuit et prônant l'alternance jour/nuit.

Nous ne reviendrons pas sur sa petite tentative de « leçon syndicale », celle ou il pensait tout connaître de cette équipe, ignorant pourtant bien des choses.

La CGT, elle, a contacté et rencontré une grande partie de cette équipe.

Nous leur avons proposé un sondage pour connaître leurs souhaits.

Le résultat n'est pas vraiment un tsunami pour les 12 heures, à peine 2 ou 3 agents en plus favorables. En revanche il sont nombreux à apporter un bémol et des réserves, même s'ils se prononcent pour.

La DSSI était visiblement intéressée par notre travail et cette enquête.

Le Pdt de la CME, lui, n'avait au final pas vraiment de données précises sur le sujet, ni d'arguments...

Nous avons demandé au Directeur de s'activer sur le terrain du recrutement et de revenir aux anciens horaires dès la remise à niveau des effectifs. Les réponses en ce sens sont évasives et vagues.

Malgré les précautions oratoires du Directeur, peu convaincantes, nous pensons qu'il y a une volonté de généralisation des 12 h et de réduire les effectifs tout en appâtant les agents.

Il précise ne pas être dogmatique sur le sujet, nous en doutons !

Pour conclure les 12 h ne sont pas notre tasse de thé syndicale. **Les risques** liés à cette amplitude sont réels, quant aux avantages, ils sont plus que **discutables**.

Nous informerons l'équipe sur les dysfonctionnements potentiels, émettrons des réserves, **mais nous respecterons son choix**.

b) incertitudes à la Blanchisserie

C'est toujours le flou artistique pour ce service, l'attente et l'angoisse.

Aucune info sur son avenir depuis quasiment 7 ans !! **C'est inacceptable**.

Le Directeur dit avoir conscience de cette situation et ne souhaite pas traiter cette équipe par-dessus la jambe. OK, mais il est grand temps d'avoir du concret sur ce sujet sensible que nous suivons avec la plus grande attention. La patience de cette équipe a des limites, la notre aussi..

c) Situation USLD

Nous avons contesté et refusé le redéploiement d'un ETP IDE, comme prévu initialement.

Les conditions de travail sont lourdes, attention à ne pas pénaliser cette équipe au nom d'un « dépassement », sur les effectifs IDE. Dépassement soit dit en passant assez léger.

On nous a finalement annoncé un redéploiement de 0.50 ETP « seulement ». Pour l'instant ?

Nous sommes à la disposition de l'équipe et la soutiendrons pour défendre ses effectifs.

d) Nouvelle organisation des manips radio.

Le DRH, selon un numéro bien rodé, nous a communiqué cette organisation présentée comme validée par les manips. Rien de tout cela en fait, il reste des points d'achoppements en particulier 2 jours pendant les quels les manips travaillent seules, avec ce que cela suppose comme complications.

A savoir également, une salle reste totalement fermée ces jours là.

La CGT a demandé un vote : CGT Contre, FO également.

e) Situation MAPAD

La Direction assure entendre les difficultés de cette équipe qu'elle a l'intention de suivre et de soutenir tous les mois.

Elle insiste beaucoup sur le redéploiement de **0.50 ETP IDE de l'USLD** (!) et surtout sur la renégociation de la future convention tripartite...toujours sans nous donner des précisions sur son contenu.

Un effort serait fait sur les Aides Soignantes. A suivre.

En attendant nous souhaitons connaître le contenu de cette négociation et demandons également des moyens supplémentaires au titre du futur PASA.

Pas question de rajouter une structure sans les moyens qui marchent avec. Il faut distinguer les moyens attribués à la convention et ceux affectés sur le futur PASA.

f) Absences non remplacées Aides Soignantes Gravette et UPC

Nous sommes toujours dans l'attente d'une mise à niveau des effectifs concernés. La DSSI assure qu'elle étudie une piste pour la Gravette avec la Cadre Sup concernée, mais elle n'est pas sûr que cette piste nous convienne. Aie ! Que va-t-on encore nous pondre ?

Pourquoi tant de mystère ? Un peu de transparence et de franchise ne seraient pas de trop...

En attendant l'équipe est incomplète...

En ce qui concerne l'UPC, pas vraiment de réponse, plutôt de la langue de bois !!!

En clair rien d'efficace pour régler ces absences et aider cette équipe.

g) Règles de fonctionnement des CAPL

Les accords locaux validés en CTE du 19 janvier 2002 concernant le calcul de la bonification ne sont plus appliqués. Ces accords définissaient précisément les critères du calcul de la bonification. Ils ont changé au détriment de certains agents, sans concertation, même si statutairement c'est possible.

Le DRH nous donne des explications poussives et fumeuses.

Il signale une amélioration pour les CAPL 2013, constatée par la CGT. Mais il nous demande « d'effacer l'ardoise », de tourner la page des précédentes, celle où la DRH a « sucé » de l'argent à un grand nombre d'agents !!!!

Un peu facile monsieur le DRH...

h) Suites du mouvement social en Psychiatrie et de la rencontre avec la Direction du 29/11/12

Nous avons demandé au Directeur de faire avancer nos propositions déjà formulées il y a 3 mois :

- a. Evaluation et assouplissement des contraintes administratives
- b. Aménagements de postes pour des agents en difficultés, pour accomplir du travail de secrétariat.
- c. Déplacement du Juge des Libertés sur le Centre P.PINEL.
- d. Raccourcissement des délais de commandes repas avant les sorties thérapeutiques.
- e. Amélioration des conditions de vie des patients en Hospitalisation Complète.

Le Directeur annonce la constitution d'un groupe de travail. **Pas mal mais faudrait voir à avancer un peu.**

i) Accompagnements des patients du centre P.PINEL en consultation sur le CH Lavour

Une exigence, posée sans doute de façon excessive, nous obligerait à accompagner systématiquement les patients en consultation sur le CH. Comme souvent avec ce type de généralité il y a des problèmes et des incompréhensions. Ca manque de nuance, d'adaptation aux situations, aux patients, à leur singularité et aux possibilités d'accompagnement des services concernés. Le Directeur semble entendre l'« assouplissement » nécessaire de cette décision rigide.

4 - CONCLUSION

Nous attendons encore plus des instances qui doivent redevenir un espace d'échanges contradictoires, de débats, bref un espace où la démocratie hospitalière doit s'exprimer, où les sujets doivent être examinés et les avis donnés... parfois après un vote .

Le tout entre participants sérieux, réfléchis, constructifs, ayant en tête la finalité et le rôle du CTE.

Ce n'est pas un défouloir à ressentir, mais une instance du personnel, importante et dont nous sommes les représentants, majoritaires.

Fermez le bal.



CéGéTez-vous et mêlez-vous de votre Hosto !!!

Contactez-nous au: 05.63.83.30.38. Mail : cgt.chlavour@wanadoo.fr

Retrouvez toutes nos infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr