



Le 5/10/17



CHANGEMENT OU CONTINUITÉ ? COMPTE RENDU DU CHSCT DU 26/09/2017

Le CHSCT s'est réuni dans sa nouvelle composition avec la présence du nouveau Directeur et de deux nouveaux membres pour la CGT. Ce CHSCT s'est déroulé dans le calme

Nous avons procédé à l'élection d'un nouveau secrétaire du CHSCT. Elus à l'unanimité: Mr Luc GIRARD CGT et Carole FABRE CGT secrétaire adjointe.

PLAN SECURITE DE L'ETABLISSEMENT :

Une analyse des risques (sécurité générale, protection et réaction face aux intrusions malveillantes) de l'établissement a été effectuée et met en évidence les points forts et surtout faibles de celui-ci.

Aussi, des propositions de préconisations de travaux ont été proposés et 1 plan de financement établi. Ce plan de sécurité est imposé par l'ARS et le coût s'élève à 333000 euros et serait normalement auto financé (dossiers d'aides déposés) L'évaluation de ce plan se fera en instance. Un protocole d'alerte sera mis en place.

Commentaires CGT : Nous nous opposons à ce plan s'il n'est pas financé, à ce jour nous avons seulement environ 44.000 financés. Nous avons des doutes sur l'efficacité de ces dispositifs. Enfin avons-nous de l'argent à dépenser à ce point ? Pour la CGT il y a d'autres priorités.

ORGANISATION EHPAD-PASA (question CGT):

Des soucis de personnel subsistent depuis de trop nombreux mois à l'EHPAD. Le PASA est fermé régulièrement pour renforcer l'EHPAD. L'EHPAD doit renforcer à son tour le PASA à certains moments. Le personnel du SSIAD renforce également. Les agents sont épuisés, on leur demande de revenir régulièrement sur leur jour de repos.

Voilà la réalité de l'EHPAD et du PASA : il manque du personnel !

La Direction a décidé de faire 1 enquête sur 1 jour à 1 instant précis sur 1 étage donc on ne peut pas parler de réelle analyse !!

Cette enquête doit permettre de mettre en adéquation les organisations, les effectifs et les besoins de prise en charge.

La Direction cherche une cause au déséquilibre et pense qu'une nouvelle organisation va pallier le manque d'effectif.

Des groupes de travail avec l'équipe seront organisés jusqu'en février 2018.

La DRH précise les motifs de fermeture du PASA : épidémies respiratoires, canicule et absentéisme

La CGT est favorable à améliorer tout ce qui peut l'être.

Mais nous refusons que le paramètre ressources humaines soit occulté.

La CGT demande à ce que le PASA retrouve sa fonction initiale et que la Convention de 2012 soit actualisée car les patients de l'EHPAD sont plus dépendants donc la charge de travail plus importante.

Le Directeur précise que ce service a le plus fort taux d'absentéisme (17%) et précise donc que le plan d'action établie grâce à cette enquête et les réunions qui en découlent vont permettre de réactualiser la charge et les besoins. Mais ce sera quand même un peu long car cela va s'effectuer sur 12 mois.

Ce plan devrait permettre d'améliorer les conditions de travail et donc baisser le taux d'absentéisme

La CGT a rappelé que le personnel de ce service est en souffrance et qu'il manque du personnel.

MODALITES DE GESTION DE L'ABSENTEISME :

La DRH a rencontré de nombreuses difficultés de remplacement de personnel sur l'été avec des manques de moyens pour remplacer et des professionnels épuisés d'être rappelés sans arrêt sur leur jour de repos. Aussi, elle a décidé d'expérimenter sur 6 mois (de novembre à avril 2018) un plan d'action établi avec les cadres pour des arrêts « inopinés ».

En cas d'arrêt « inopiné » la conduite à tenir des cadres sera de s'adapter au moment et se poser la question si le remplacement est nécessaire, faire avec les moyens disponibles sur place (au sein du service et du pôle) et limiter les appels sur les repos surtout entre 6h30 et 22h.

Les cadres ont à leur disposition la liste des contractuels occasionnels et l'appel à l'intérim doit rester exceptionnel (eh oui ça coute trop cher !!) Le week-end : pas de remplacement prévu

Commentaires CGT : La CGT rappelle que le travail en sous effectif est inadmissible et que le personnel ne doit pas se trouver en difficultés face à plusieurs arrêts inopinés.

Les textes sont clairs nets et précis, des effectifs minimum sont prévus pour tous les services, comme par exemple pour un jour de grève qui lui déclenche des assignations pour que les effectifs soient respectés...

Il est illégal de travailler en sous effectif et la responsabilité du chef d'établissement est clairement engagée en cas incidents ou accidents graves.

Nous refusons l'encouragement de la Direction au travail en sous effectif, en insécurité.

De plus qu'en est-il de la prise en charge des patients ?

C'est n'est pas le personnel qui doit adapter son organisation !

Nous demandons à tous les agents de remplir les fiches de travail en sous-effectif éditées par la CGT et seulement ces fiches. Nous inscrirons chaque situation sur le registre des dangers graves et imminents et convoquerons un CHSCT extraordinaire chaque fois que nécessaire. Ce registre doit être à la disposition des agents et des membres du CHSCT.

Le Directeur prône l'organisation de pôle donc la Polyvalence du personnel.

Le redéploiement interne est primordial pour lui. Donc le personnel doit savoir s'adapter a tous les services de l'établissement afin de combler les manques. **Ben voyons !**

La CGT s'oppose au SOUS EFFECTIF et demande un pool de suppléance **avec création d'effectif.**

Le Directeur envisage un « re-paramétrage » des pôles.

La Direction doit se poser les bonnes questions au sujet de l'absentéisme et éviter les mauvaises réponses.

La CGT sera vigilante. Nous dénoncerons toute fongibilité délirante inter-pôles ainsi que toutes dérives favorisant le travail en sous-effectif.

CONTRAT LOCAL D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CLACT) :

Les actions sont financées par l'ARS : Achat de matériels pour EHPAD, plan de sécurité de l'établissement et la prévention contre le harcèlement.

HORIZON ADOS :

L'accueil d'un adolescent dont la pathologie ne correspond pas au projet de soins a mis en difficulté l'équipe, obligeant le report de toutes les autres admissions et l'annulation de celles en cours.. Il nécessite donc un encadrement particulier et ne permet pas l'accueil des autres adolescents.

Cinq arrêts de travail de l'équipe ont obligé la DRH à interpeler l'ARS qui a décidé le recrutement de personnel spécialisé en attendant de trouver une structure adaptée.

Commentaires CGT : On note une incohérence de l'ARS avec des injonctions paradoxales. Elle finance un service avec des missions ciblées et laisse faire lorsque les patients accueillis ne correspondent pas au projet initial !!

SSR – MATERNITE : BLOC : La mise en demeure est actionnée donc l'ouverture ne peut être prévue
BALNEOTHERAPIE : Toujours pas en fonctionnement pas de délai précisé car la DRH doit aussi prévoir la formation des kinés et organiser l'entretien du bassin.

POSTES KINE : L'effectif incomplet : 2 absences : pour pallier au manque, la DRH a mis en place l'AS destiné à la balnéothérapie mais dès que la balnéothérapie ouvrira, **comment les effectifs seront comptés ? La CGT va surveiller ce dossier.**

MEDECINE :

Avis demandé pour phase 2 et 3 des travaux :

34 lits d'hospitalisation complètes : 2 places d'HJ resteront en ambulatoire et seront gérés par ce service.

L'organisation médicale se fera sur 3 secteurs et l'organisation para-médicale sur 2 secteurs de 17 lits chacun.

Des zones d'ombres subsistent :

Les horaires des AS de jour ont été modifiées elles faisaient soit 8h05 ou 8h10/jour et là elles feront 7h40/jour afin de créer un poste AS en renfort pour la période hivernale. Mais le planning sera remodifié en début d'année ou après période hivernale ? Il est positif de penser au renfort de la médecine pour répondre à la charge importante des patients liés aux maux de l'hiver mais l'équipe doit connaître la suite... Ensuite, comment sera géré ce poste AS en plus selon la charge de travail la veille. Donc on appellera le personnel au dernier moment ?

La nuit 2 IDE et 1AS sont prévus ce qui est judicieux vu la charge de travail dans ce service la nuit par contre comment l'AS va-t-elle se diviser pour assister aux transmissions simultanées prévues à son arrivée ?

Elle devra décider le secteur le plus lourd pour avoir les informations et tant pis pour les autres.

ABERRANT !!! Tout professionnel se doit d'avoir des transmissions qui lui permettent de prendre en charge les patients en toute sécurité.

**VOTE : CGT 4 CONTRE
FO 2 CONTRE**

Le personnel désirerait que le service soit pourvu de protocoles pour faciliter le travail des paramédicaux. Le Directeur précise que c'est sous la responsabilité des responsables de service.

UNITES SANITAIRES :

1 ETP IDE supplémentaire est affecté en semaine. VOTE : CGT 4 POUR FO 2 POUR

CMP MAZAMET :

Temps de secrétariat insuffisant : ½ temps

Le personnel doit gérer l'accueil, surveiller les enfants en salle d'attente ce qui engendre des difficultés d'organisation avec des entretiens annulés ou interrompus.

Le Directeur veut une réflexion sur une mutualisation et une étude sur le partage des locaux avec le CMP adulte. **La CGT sera prudente sur ce sujet.**

CMP ST SULPICE : La mise en conformité de ce bâtiment est essentielle car non appropriée à l'activité. Peu accessible aux handicapés.

Le Directeur précise que le schéma immobilier du CH Lavour est en étude actuellement (achat immobilier ?) donc pas de réponse immédiate possible. **La CGT va suivre ce dossier.**

HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Cumul des heures supplémentaires depuis plusieurs années : 19.600 en 2015 contre 33.000 en 2016 (38h en moyenne/agent).

Pour la DRH la compensation de l'absentéisme, une mauvaise organisation et un dysfonctionnement dans les récupérations des séjours thérapeutiques expliquent en partie ce chiffre. Actuellement un travail avec les cadres est en cours. **Encore une fois il faut se pencher sur les raisons de l'absentéisme !** La CGT a rappelé le rôle des cadres qui doivent fournir la fiche navette aux agents afin qu'ils puissent connaître leur quota d'heures et les poser dès que possible. Elle a aussi rappelé que les temps de transmissions étaient trop justes.

ASTREINTE DE NUIT :

Une note d'information DRH du 09/2017 stipule que pour un constat de décès après 4h du matin le certificat sera établi par les médecins du service concerné.

Le certificat en lui-même n'est pas le souci mais le constat de décès doit être établi par un médecin **Comment les infirmiers peuvent-ils gérer la toilette mortuaire, l'accueil des familles avec un décès non constaté ?**

Des concertations entre médecins sont en cours.

Au delà des décès comment et qui agit en cas de problème aigue dans les services à partir de 4h du matin ?

La CGT a demandé des précisions sur les astreintes de nuit (pourquoi elle finit à 4h ?) et surtout souhaite que le personnel de nuit travaille en sérénité et sécurité.

FICHES EVENEMENTS INDESIRABLES :

La CGT demande que chaque FEI relatives aux conditions de travail soit transmise au CHSCT.

Le Directeur souhaite définir les termes et le périmètre des conditions de travail. A définir au prochain CHSCT. **Pour la CGT la définition est limpide...**

LA GRAVETTE :

Problème de remplacement IDE à la Gravette avec un IDE parti au SSR en tant que faisant fonction et 2 congés maternités.

La DRH stipule que l'effectif affecté est supérieur aux effectifs nécessaires avec le renfort du personnel de l'UPC qui est d'après lui surdoté en effectif du fait de la fermeture de lits...

LA SERENE :

Plusieurs arrêts ASH entre août et septembre non remplacés qui entraînent un manque d'hygiène au sein du service.

Pour la DRH, un appel externe a été demandé mais n'a pas abouti. La solution proposée : renforts et postes et en coupés !!

Une pétition de la part des patients a mis le feu au poudre : En effet, le personnel a subi une pression de l'encadrement qui les a accusés d'être à l'origine de cette pétition.

Les patients hospitalisés en psychiatrie ont le droit de s'exprimer et en sont tout à fait capable pour la plupart.

Une « enquête » a permis de déterminer que c'était bien les patients eux-mêmes qui étaient à l'origine de cette déclaration. **L'équipe de la Serène n'est pas responsable du non remplacement des ASH absents. Chacun ses responsabilités...**

*La CGT,
votre meilleur atout !*