

Flash info Comité d'hygiène et de sécurité et conditions de travail du 12/04/10

SUD-HEH : tel : 31/06/91

Stérilisation :

Les conditions de travail étant extrêmement dégradées, à cause du manque de personnel, mais aussi à cause de la charge de travail trop importante, la direction s'est décidée à prendre quelques mesures pour soulager le personnel. De plus les locaux actuels ne sont pas adaptés à cette trop grande montée en charge avec l'arrivée de nouveaux blocs. En attendant le départ à ST Priest, l'activité des blocs de D et M est donnée à une entreprise privée, ce qui permet aux agents de travailler plus sereinement. Cela ne résout pas les problèmes du maniement des boîtes très lourdes, ni celui du bruit. Les médecins de travail doivent normalement, au moins faire descendre d'un cran le nombre de décibels.

Espérons que toutes les remarques faites seront prises en compte dans la nouvelle sté



Mise en œuvre de l'EPRD 2010

Cette année encore, on nous demande des efforts de productivité. L'an dernier il fallait diminuer de 2% l'effectif, cette année on continue ! Ces efforts vont se matérialiser par la suppression de 45 postes Ceci ne comprend pas les PAM transversaux : Imagerie, gériatrie, biologie, UCPA, pharmacie et stérilisation, services techniques, pour lesquels aucun chiffre ne peut nous être donné
Voilà les critères mis en avant pour mesurer l'effort à réaliser :

- **la performance** : c'est l'écart existant entre l'effectif réel et l'effectif cible pour chaque service. Ces effectifs cibles ont été évalués par un audit dans le seul but d'augmenter la productivité. Avec ces recommandations, la DPAS et les directeurs des soins, ont évalué le nombre d'agents nécessaires, par catégorie, en fonction du nombre de lits et de la pathologie. La direction refuse de donner les effectifs cibles.
- **Respect des crédits** qui sans cesse diminuent pour le retour à l'équilibre financier en 2013
- **Respect des objectifs d'activités**. C'est-à-dire que les PAM doivent chaque année augmenter le nombre des actes effectués. Il faudrait augmenter au moins de 1,5% l'activité

Les suppressions de postes se font dans des services différents chaque année. (T, SMA, les urgences orthopédiques et viscérales en 2009) L'an dernier 60% de l'effort s'est fait hors PAM : par exemple chez les administratifs, et les assistantes sociales. Pourtant cette année encore 5 postes



devraient disparaître au B25. et un chez les AS. Un gros effort, (-5%) doit être fait sur les remplacements. Une réorganisation des secrétariats devrait permettre des suppressions de postes.

Les PAM devront rendre :

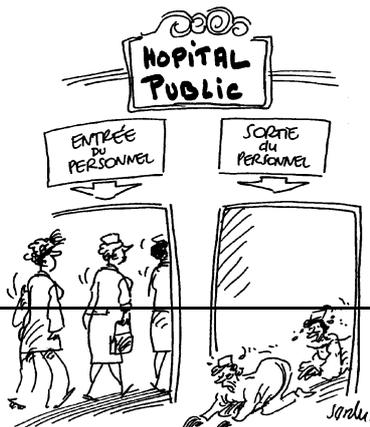
8,5 dans le PAM chirurgie, 12,5 PAM URCAS,

4 pour le PAM Locomoteur (qui a décidé de ne pas faire d'effort sur les remplacements et donc de privilégier les suppressions de postes dans les services).

PAM médecine 7,45.

Les urgences médicales 1,67

Et 17 or PAM, c'est-à-dire chez les administratifs, le STIP, la crèche.



L'obsession de la direction est le retour à l'équilibre. On peut bien parler des conditions de travail qui engendrent du stress et de la fatigue, et des IDE qui ont peur de mettre en situation le danger les patients, la direction n'entend pas. Tant que l'on ne se décidera pas à réagir, la direction continuera, à demander toujours plus. C'est ce que lui demande le gouvernement.

Effectif budgété et postes vacants

Actuellement 32 postes d'IDE et IDE spécialisées et 19 postes d'ASD, ne sont pas pourvus ou occupés par des stagiaires. 156 contractuels sont sur des postes de remplacements ponctuels. Des ASD ne sont pas stagiaires alors qu'ils sont là depuis plus d'un an. La direction est entrain de revoir les besoins, et elle n'a pas encore tranché si elle choisira une ASH à la place d'une ASD.

Le coût financier ASD/IDE pencher la balance.

La direction dit avoir des des infirmières, et en particulier peut-il en être autrement ? Plus attractif le travail. Notre vie après notre vie professionnelle est inadmissible et ne peut voir ailleurs. De plus les salaires la direction diminuant les supprimant certaines primes.

repos. Battons nous pour l'augmentation des salaires



risque bien de faire

difficultés pour recruter en gériatrie. Mais comment rien n'est fait pour rendre privée, doit souvent passer pour l'encadrement, ce qui donner que l'envie d'aller ont tendances à diminuer, dimanches travaillés et Refusons les retours sur

Gestion des CA et des RTT.

Nous avons droit à 28 jours ouvrés ou 31 jours consécutifs Selon les dispositions réglementaires, la direction donne trois semaines consécutives pour ceux qui le souhaitent pendant la période estivale du 21 juin au 21 septembre, sauf contrainte **impérative** de fonctionnement de service

En ce qui concerne la gestion des RTT, 8 sont imposées et incluses dans le roulement, les 7 autres sont laissées à la disposition des agents. Cependant certains services, comme le bloc de T, demandent qu'elles soient en partie prises sur des fermetures de salles. Ou en fonction des fermetures de service comme à l'ACHA.

Alors n'hésitons pas à faire respecter nos droits.



Projet CAP 2013

Pour HEH cela comprend :

- La mise en place de la plate forme ACHA, ouverte depuis Mars. Découlera de cette organisation, des regroupements de blocs opératoires comme le vasculaire qui sera regroupé avec l'urologie.



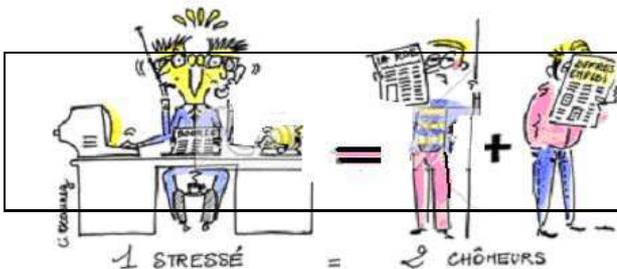
- Le regroupement des blocs d'orthopédie et de l'urgence
 - La future plate forme multidisciplinaire de médecine, qui comprend le regroupement des consultations et de l'hospitalisation de jour de la médecine ambulatoire, au pavillon R
 - L'augmentation des capacités d'accueil de la chirurgie vasculaire pour passer de 20 à 30 lits
- La mutualisation des ressources médicales entrer N et le SAMU
 - Le regroupement des blocs opératoires entraînant la fermeture de 4 salles
 - Aux urgences de N et SMA les représentants des audits seront présents et suivront les équipes entre mai et juin puis ils reviendront à la rentrée. Ils doivent étudier des possibilités de regroupements, des urgences chirurgicales entre le CHLS et HEH en particulier.
 - Optimisation des pôles, HEH sera pilote sur la gestion des codages des dossiers patients et la prise en charge des consultants.
 - D'autres secteurs vont faire l'objet d'un état des lieux par les audits afin de déboucher sur des préconisations. Ce sont le service achat, à la DRH, sur le budget, les métiers, la formation, les risques, le recrutement.

L'audit Cap Gemini était là pour justifier les suppressions de postes, en faisant croire que nous étions trop nombreux par rapport à d'autres CHU. Actuellement les HCL emploient plusieurs consultants privés (McKinsey Compagny et Eurogroup), spécialisés dans le « Lean management » pour accompagner les restructurations. Cela va consister à faire la chasse aux temps morts. Ils veulent nous contraindre à travailler plus avec moins de personnel.

Nouvelle plateforme multidisciplinaire de médecine

Elle verra le jour d'ici un an. Le personnel sera organisé sur deux équipes en 7H30, avec une amplitude d'ouverture de 8H à 19H, sur 5 jours. Un tiers du financement servira à accompagner les personnels pour l'apprentissage des techniques des différentes spécialités et

organiser la cohésion des équipes. Celles-ci seront organisées en binôme, chacune étant compétente dans des spécialités différentes.



Avant il fallait être très spécialisé pour être le plus compétent et le plus efficace possible. Maintenant on veut du personnel touche à tout. Ce n'est pas la qualité qui compte mais la quantité !

UCPA : restructuration, et chariots repas

La mise en place d'un nouveau logiciel, sans réelle préparation a complètement désorganisé la cuisine pendant plusieurs semaines. Le personnel était complètement épuisé.

Accompagnement social : 15 agents ont été réaffectés dans différents secteurs de HEH. Des agents vont pouvoir bénéficier d'un départ anticipé pour carrière longue. Il y aurait 5 demandes d'indemnité de



départ, toutes ne sont pas encore réglées. Et il y a encore des agents qui n'ont pas été affectés et qui resteront à l'UCPA en attendant.

Les personnels des services se plaignent de la difficulté à déplacer les chariots repas car très lourds et peu maniables. Sans compter qu'ils dégagent beaucoup de chaleur. Comme il n'est pas possible de modifier les chariots, la direction va faire des aménagements dans les offices pour diminuer la chaleur.

Par contre les contractuels sont les laissés pour compte. Il faudrait refuser de partir tant qu'ils ne sont pas stagiairisés

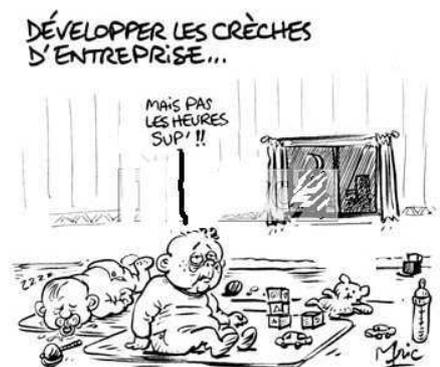
Restructuration du pav P et regroupement des dialyses de P et de Pinel

Pour ce faire il faut faire des aménagements, P 3 sera donc fermé dès juillet les travaux commenceront en septembre. Les personnels du service ne connaissent pas encore leurs nouvelles affectations. Les postes vont être en partie délocalisés à Pinel 4 autres seront affectés à P1 pour les patients en place.

Regroupement des transplantations hépatiques

Le service est regroupé en septembre à la Croix Rousse, le personnel n'a toujours pas d'affectation, car il n'y a pas encore eu d'arbitrage sur les moyens transférés, suivant le nombre de personnel qui pourra rester, la direction envisagerait d'installer une nouvelle activité à D3. Des désaccords venant des équipes médicales retardent les prises de décisions.

Que se soit à P ou à D le personnel est considéré comme la dernière roue de la charrette.



Crèches

La direction des HLC donne la gestion des crèches au privé, sauf celles de HEH et ouvre 30% des places à des familles extérieures aux HCL. Cela va permettre de faire appel à des financements de l'état auxquels nous n'avions pas droit. Cela permettra une baisse des tarifs au dire de la direction. **Le personnel sera mis à disposition.**

La gestion de ces crèches par le privé va à l'encontre du service public car le seul but du privé est de créer du profit. Et c'est par l'exploitation des employés, la précarité en particulier que cela peut se faire

La SIL- structure informatique locale

La direction compte bien comme pour les crèches donner la gestion du dépannage informatique à une société privée. Si le bilan de cette gestion est satisfaisant le système sera généralisé aux HCL.

Petit à petit on voit le privé entrer à l'hôpital...

Entretien des centrales techniques :

Certains locaux n'avaient pas été nettoyés depuis 24 septembre 2009! Les sols, les toilettes, les douches, les lavabos étaient noirs de crasse. Après un passage il y a quelques semaines. Plus personne n'est revenu, malgré la décision d'entretenir au moins une fois par semaine les locaux.



Il manque tellement d'agents dans l'équipe entretien, du coup, les services de soins sont prioritaires. Ce qu'il faut, c'est embaucher des agents d'entretien.

Cour logistique (lingerie, CARE, cuisine...)

Il y a beaucoup de circulation dans cette cour, des aménagements devraient être faits.



BULLETIN D'ADHESION

NOM

PRENOM

SERVICE

Tel :

Je souhaite adhérer à la section HEH

Je souhaite être contacté pour des renseignements complémentaires

A renvoyer au local sud HEH Tel : 04 72 11 06 91

-

SUD HCL <http://sud.hcl.free.fr/>