

## Déclaration de la CGT au conseil de surveillance du 8 décembre 2021

Un temps applaudis, les personnels ont toujours été en souffrance, la COVID-19 n'est qu'un révélateur d'une situation qui était déjà catastrophique de notre établissement.

En 2017, le rapport RPS dénoncé la dégradation de la santé psychologique des agents, en 2019, plusieurs rassemblements relayés dans les médias faisait état de la situation.

La Direction Générale va présenter le Bilan social, le Rapport d'activité et le rapport du Psychologue du travail 2020 qui démontre la politique destructrice mise en place et son impact sur les agents.

Le nombre de lits et places diminue sur la plupart des sites excepté sur Louise MICHEL.

	Gabriel MONTPIED		ESTAING		L MICHEL	
	LITS	PLACE	LITS	PLACES	LITS	PLACES
<b>2017</b>	<b>904</b>	<b>191</b>	<b>429</b>	<b>87</b>	<b>294</b>	<b>15</b>
<b>2018</b>	<b>900</b>	<b>194</b>	<b>428</b>	<b>89</b>	<b>306</b>	<b>15</b>
<b>2019</b>	<b>892</b>	<b>168</b>	<b>426</b>	<b>86</b>	<b>318</b>	<b>20</b>
<b>2020</b>	<b>869</b>	<b>172</b>	<b>418</b>	<b>86</b>	<b>318</b>	<b>20</b>
	<b>-35 LITS</b>	<b>-19 PLACES</b>	<b>-11 LITS</b>	<b>- 1 PLACE</b>	<b>+ 24 LITS</b>	<b>+ 5 PLACES</b>

La précarité s'accroît et l'augmentation de 45% des départs de soignants sont pour beaucoup à cause de conditions d'exercices et de prises en charge inacceptables des patients et ne sont certainement pas dues au hasard.

Cette politique conduit également à la perte d'attractivité pour de nombreux emplois et sont également la raison de fermetures de lit.

La Direction voudrait faire croire qu'elle améliore les conditions de travail des agents, qu'elle défend le statut et le service public.

Comment la croire au vu de :

- L'augmentation de la précarité alors que les règles de recours au contractuel ont été rappelées et ne sont pas appliquées. Le non-respect du protocole et des échanges avec la DRH lors des rencontres de juillet dernier.
- Des attaques sur le droit de grève par le non-respect des règles d'assignations, notamment pour les IADE ou IBODE.
- Des règles de remplacement qui épuisent et empêchent les agents de travailler dans de bonnes conditions et permettre ainsi une prise en charge en sécurité des patients?
- Tous les services qui sont en souffrance et certains au bord de l'asphyxie dont les services de SSR qui ont 1 infirmière au lieu de 3 et un manque d'AS et ASH qui ne permettent pas une prise en charge digne pour les patients.

Le Conseil de Surveillance ne peut pas être sans réaction à cette maltraitance qui découle de l'absence de moyens humains pour prendre en charge les patients du CHU de Clermont-Ferrand en général et de L MICHEL en particulier qui a payé un lourd tribut lors de la première vague.

- Les fermetures de lits en général qui sont autant de réponse en moins au besoin de la population et notamment sur RAMEAU qui suscite l'incompréhension des agents au regard des patients et de leur investissement pendant des années auprès d'eux.

Comment comprendre que l'on ferme des lits de psychiatrie alors que l'impact psychologique de la pandémie sur la population est si fort et les besoins si importants. Monsieur le Président vous l'avez vous-même reconnu.

- La mise en place de projet comme la rythmologie qui est essentiel mais sans aucun moyen pour permettre aux agents de Cardio B1 déjà en difficulté pour assurer leur travail actuel et en grève pour demander des moyens d'en absorber l'impact sur leur activité.
- Du rapport du psychologue du Travail qui fait état de
  - Qualité empêchée,
  - Une quantité de travail excessive
  - Problème d'organisation du travail, manque d'effectif.

Comment croire que les personnels partent pour autres choses que les conditions de travail au CHU de Clermont-Ferrand quand ceux-ci vont exercer dans d'autres établissements périphériques car ils ne veulent plus travailler dans des conditions les mettant en insécurité et ne leur permettant pas de concilier leur vie privée et personnelle.

MOTIFS DE DEPART	2019	2020	écart	Variation
MUTATIONS	71	93	+ 22	+ 31%
DEMISSIONS	66	76	+ 10	+ 15%
DISPONIBILITES	251	348	+ 97	+ 39%
FIN DE CONTRAT	241	512	+ 271	+ 112%
RETRAITE	148	123	- 25	- 17%
<b>TOTAL</b>	<b>814</b>	<b>1179</b>	<b>+ 365</b>	<b>+ 45%</b>

La direction nous dit avoir recruté 200 agents , le nombre de départ entre 2019 et 2020 a augmenté de 365 agents...

#### **Situation des IDE.**

Année de recrutement	2018	2019	2020
Nombre d'IDE recrutés	168	147	262
toujours présents	103 (80,4%)	98 (68,5%)	173 (66%)
IDE qui ont quittés le CHU	-65	-49	-89

Comment croire que l'absentéisme n'a pas de lien avec les conditions de travail lorsque l'on note la multiplication par 3 des arrêts RPS imputables au service.

Mais également, l'augmentation des accidents de trajet et de maladies professionnelles.

MOTIF MEDICAL	2018	2019	2020	Evolution 2018/2020
Longue maladie et longue durée	2.04	2.49	2.88	+ 41.18%
Accident de trajet	0.12	0.16	0.20	+ 66.67%
Maladie professionnelle	0.15	0.19	0.24	+ 60%

Pour ces raisons et au vu des chiffres de ce bilan social,

#### **La CGT du CHU demande :**

- **L'augmentation des effectifs 900 postes au CHU qui correspond à l'absorption de l'absentéisme.**
- **L'arrêt des restructurations dévastatrices.**
- **L'arrêt du management autoritaire et destructeur imposé par la politique de la Direction.**
- **La stagiairisation de TOUS les contractuels.**