

Les Infos du CHLC

n° 6 | JUIN 2022

Edito

Le CHLC continue à faire face, particulièrement pour les unités intra hospitalières, à un fort absentéisme (environ 13 à 15% en moyenne quotidienne). Pour rappel, le taux d'absentéisme sur le CHLC se situait à environ 7% avant la pandémie (2020).

Cet absentéisme, hélas largement partagé à un niveau national tant par le sanitaire que par le médico-social, nous oblige à nous interroger sur la pérennité de notre modèle hospitalier voire de notre système de santé.

Le CHLC n'échappe pas à cette interrogation et ce, malgré la quasi-totalité de postes pérennes pourvus et la « marge » basée sur 10% d'absentéisme pour les unités intra hospitalières.

Aussi, en application des accords Ségur et en lien avec les organisations syndicales, j'ai proposé a minima la création de 7 postes : 4 IDE, 2 AS/AES et 1 ASH, passant ainsi la capacité du pool de 13 à 20 ETP. Le pool sera par ailleurs revu dans son fonctionnement (cf. article). En complément de ces créations de postes côté soignants, d'autres postes ont été proposés pour les services techniques et administratifs tout en garantissant les effectifs « socles » des unités intrahospitalières (11 ETP en unité ouverte et 15 ETP en unité fermée).

Cette solution à moyen terme exigeant des recrutements – et l'aboutissement de la négociation toujours en cours - n'obère toutefois pas les difficultés immédiates auxquelles de nombreux professionnels, surtout de l'intra hospitalier, sont chaque jour confrontés.

A noter que l'enveloppe financière sur l'intéressement (cf. Infos CHLC de février 2022) sera d'autant plus réduite si celle dédiée aux créations de postes ne suffit pas.

Ces difficultés, principalement sur des « absentéismes courts » se cumulant se sont concrétisées par des effectifs dits dégradés (ex : 3 professionnels au lieu de 4...) impliquant de facto une offre de soin de mauvaise qualité contraire à nos valeurs et en euphémisme une fatigue des professionnels confrontés à ces constats.

Ces difficultés ne sont pas dues à des postes supprimés (les postes pérennes sont pourvus), à des économies à réaliser (cf. excédent 2021 de 1,3 M) ou encore à des lits en augmentation. Pour rappel, tous les lits non conformes ont été supprimés et le PE 2021-2025 a acté la baisse de lits en psychiatrie au profit d'autres organisations (ex : POP...).

Les prévisions encore difficiles pour les semaines à venir conjuguées à l'impérieuse nécessité de maintenir pour tous les professionnels les congés prévus, ont impliqué de nombreux échanges (ex : CHSCT extraordinaire, cellule de crise sur l'absentéisme...) et hypothèses à mettre en œuvre pour pallier à l'absentéisme. Les perspectives pessimistes ont impliqué un choix très difficile s'étant porté au final sur la fermeture du 8 juillet au 29 août, de l'unité Eole. L'ensemble des personnels de cette unité, qui ne seront pas en congés, seront réaffectés provisoirement sur les unités en manque de personnel durant ces 7 semaines de fermeture. Je les remercie pour leur adaptation à ce changement provisoire et souhaite qu'ils bénéficient du meilleur accueil sur leurs futures unités d'affectation.

Au-delà de ce constat et des solutions palliatives à court terme (ex : Hublo le samedi payé comme le dimanche, suppression de formations, fermeture d'Eole...) et moyen/long terme (ex : renfort du pool, maintien de la « marge » à 10% et des effectifs « socles » ...), le CHLC poursuit son développement au bénéfice des patients avec en particulier le choix d'un logiciel commun pour l'ensemble du GHT, HM ayant été retenu (cf. article). Ce choix nous permettra par exemple de partager rapidement des données sur les patients communs CHU/CHLC.

Sur un autre registre, il est nécessaire de citer l'agrandissement prochain de la vêtementerie (cf. article), les remerciements d'un couple ukrainien pour l'aide apportée par le CHLC (cf. article), la création d'une plateforme TND au bénéfice du Pôle de Réhabilitation (cf. article), l'acquisition d'un triporteur pour les Services Techniques (cf. article), les incitations financières pour les heures supplémentaires (cf. article).

L'ensemble de ces réalisations conjuguées aux difficultés actuelles ne peut que souligner notre faculté d'adaptation et notre optimisme en l'avenir illustrant d'autant l'une des pensées de Sénèque : « *Vivre ce n'est pas attendre que l'orage passe. Vivre c'est apprendre à danser sous la pluie* ».

Le Directeur

François MARTIN