

Bourges le 03/10/2024

MOTION à Mr FAUQUEMBERGUE directeur du CH J Cœur de Bourges

## LA REALITE DU TERRAIN

Travailler à l'hôpital signifie travailler en équipe, se respecter les uns les autres, avec TOUS LES ACTEURS.

Avoir une communication positive à l'extérieur c'est bien, mais la bienveillance au sein du Centre Hospitalier c'est tout autre chose.

Nous sommes lassés :

- De devoir sans cesse réclamer des documents pour les instances
- De devoir sans cesse réclamer les réponses aux courriers, aux mails,
- D'avoir des refus pour des instances extraordinaires qui concernent directement le personnel,
- De subir des réorganisations de services sans concertation (HGJ, DRH, DAQ, bureau IADE au bloc, ...)

L'hôpital a 30 ans cette année et sa situation n'a jamais été aussi catastrophique.

- Les agents n'en peuvent plus, face à un management répressif exercé dans certains services malgré nos alertes multiples.
- Il n'y a aucune écoute des agents de terrain,
- Réduction des effectifs, des postes disparaissent des services,
- Diminution des droits (4 jours / Noël, maintenant 3 jours ; WE en bornes des CA refusés, pas de plannings prévisionnels, CA des assistants de soins !...)
- Difficultés avec HM (heures supplémentaires, énervement, fatigue, RPS, insécurité professionnelle, danger pour les patients...)
- Non-respect des restrictions médicales,
- Les cadres sont écrasés par une hiérarchie opprimante, sans autonomie aucune.

Et que dire du management des médecins qui eux également souffrent de ne pas pouvoir s'exprimer librement et ne sont pas entendus sur des points importants pour les usagers « il n'y a pas de problème ». Disparition de spécialité (ORL, Oncologie)

Tant que le dialogue social que prône la direction ne sera pas rétabli et que la bienveillance ne sera que pure façade, nous, représentants du personnel ne siégerons plus aux instances.



CH J CŒUR



SANTÉ SOCIAUX  
CH JACQUES COEUR

Bourges le 03/10/2024

## Communiqué de presse Intersyndical CGT- CFDT

**La situation de l'hôpital étant catastrophique à tous les niveaux**, la CGT et la CFDT en intersyndicale ont lu et donné une motion commune au directeur au début de l'instance CSE.

Les 2 organisations syndicales ayant quitté la réunion, l'instance ne s'est donc pas tenue.

La motion a été distribuée par les 2 syndicats dans les services et envoyée aux Elus, Députés, Préfecture, ARS et Mr le Maire.

**Une conférence de presse s'est tenue ensuite pour dénoncer ce que vivent au quotidien les personnels, quotidien qui est en totale contradiction avec la communication Facebook du CH J. Cœur qui relate que tout va bien. Or il en est tout autre dans les services :**

- management répressif exercé dans certains services
- pas de bienveillance
- diminution des droits à congés avec diminution des repos pour les fêtes, suppression des week-ends en borne des vacances...
- plannings ne respectant pas la législation, appels incessants au domicile pour changer d'horaire voire revenir travailler pour combler les manques de personnels
- pas d'écoute des personnels qui sont des agents de terrain compétents
- difficultés importantes avec le nouveau logiciel qui met les personnels en insécurité professionnelle et les patients en danger
- non-respect des restrictions médicales
- réduction des effectifs avec disparition de nombreux postes ce qui rend les conditions de travail difficiles et diminue la qualité de soins
- pas de réponse aux courriers, mails, refus d'instances extraordinaires sur des sujets importants pour la vie au travail des agents
- réorganisation de services sans concertation
- aucune écoute des médecins sur des points importants pour les usagers et utilisation des assistants associés PADHUE sans salaire équivalent

**L'hôpital J Cœur va avoir 30 ans cette année et doit pouvoir accueillir et soigner toute la population du Cher et des départements limitrophes.** Pour cela, il faut des **embauches** afin que les personnels des services soient en nombre pour s'occuper des patients.

Il faut du **respect et de la bienveillance** envers les personnels qui sont des professionnels de terrain.

Il faut des **embauches médicales** afin d'avoir un accès pour tous dans toutes les spécialités et rouvrir des **lits** afin d'accueillir les patients.

Nous avons appris par la suite que le directeur et la direction des soins s'étaient déplacés dans les services de l'hôpital afin de parler au personnels et démentir nos dires. Il a été également demandé aux cadres de lire la lettre du Directeur aux personnels lors des transmissions. Dans quel but ? Les personnels ne seront pas dupes !

**La CGT et La CFDT ne siègeront donc pas tant que ce non dialogue social perdurera au CH J Cœur.**



Bourges, le 03 octobre 2024

**DIRECTION GÉNÉRALE**

Nos réf. : DIR RF/24.42

**Rémi FAUQUEMBERGUE,**  
Directeur du Centre hospitalier Jacques-Cœur de Bourges,

à

**L'ensemble des professionnels de l'établissement**

Madame, Monsieur, Docteur,

Ce matin, je regrette la rupture du dialogue social par les représentants du personnel qui refusent de siéger aux instances de l'établissement, **stoppant ainsi les concertations sur différents projets** pour l'établissement (HDI gériatrique, réouverture de lits de médecine pour l'aval des urgences, amélioration de l'organisation du bloc opératoire, plan pour la pédiatrie, actualité sur les travaux des urgences, projet de service d'odontologie, ouverture et perspectives de l'unité de soins palliatifs, ouverture du centre de santé, appel à projet sur la qualité de vie au travail, rendu de l'audit sur le stationnement, l'adaptation sur certains services du travail en 12h...).

**En responsabilité, je reprogramme un temps de concertation** dès la semaine prochaine, à quelques jours de notre visite de certification HAS.

L'instance CSE (Comité Social d'Etablissement), qui se tenait ce jour, s'est préparée en concertation avec la secrétaire du CSE, en respectant les délais d'envoi des documents sur ces différents éléments.

Il y a 1 an, j'ai constaté à mon arrivée une morosité ambiante et la fermeture d'activité telle que l'ORL. Si la situation de l'hôpital public demeure **contrainte** et semble en tension sur le plan national, le Centre Hospitalier Jacques Cœur a **augmenté son nombre de médecins de 12 praticiens** depuis le 1<sup>er</sup> Janvier et son **nombre d'IDE de 59 nouvelles recrues**, soit une diminution de 56% des postes vacants au sein de l'établissement sur les métiers en tension. Si des postes peuvent être à la vacance, je peux affirmer **qu'aucun poste n'a été supprimé** depuis mon arrivée, et même plusieurs ont été créés : **un poste au brancardage, des postes paramédicaux pour la création de l'USP (12 ETP), 3 postes d'ARM au SAMU.**

Cette dynamique positive s'inscrit dans **une synergie de travail avec le corps médical et l'ensemble des cadres de l'établissement**, que je remercie.

Le management « répressif », « sans écoute », « opprimant », selon les termes des organisations syndicales, est à l'opposé des pratiques que je prône au sein de l'établissement. Mes équipes et moi-même **veillons au respect des droits des agents.**

Connaissant l'importance du sujet pour vos vies personnelles **aucune réduction des droits à congés n'est prévue.**

Si je connais vos difficultés quotidiennes, accentuées par le déploiement du DPI HM, **je n'ignore pas la réalité du terrain**, mes nombreuses visites au sein de nos services me permettent, chaque jour, de **lutter contre vos irritants quotidiens.**

Je souhaite donner une communication positive sur notre établissement dans le souci de **valoriser votre travail, votre engagement auprès des patients et le service rendu à la population du Cher.**

**Je vous remercie pour votre investissement et reste, vous le savez, à votre écoute.**

Bien à vous,

Le Directeur  
  
**R. FAUQUEMBERGUE**

## MISE AU POINT

Suite au mail de Mr le Directeur nous, organisations syndicales représentants du personnel, souhaitons apporter ces précisions /rectificatifs :

- Au CSE, seuls les points soumis au vote ont fait l'objet de documents transmis au préalable. Les autres points cités par Mr Fauquemberg sont des points d'information orale dont nous découvrons le contenu le jour même, que nous ne pouvons pas préparer en amont. Ce qui serait souhaitable pour une réelle concertation !
- Le « temps de concertation reprogrammé » est en fait la stricte application de la loi lorsqu'une instance n'a pas lieu elle doit être reprogrammée dans les 8 jours suivants et la date est déjà prédéfinie.
- Seul l'ordre du jour du CSE est préparé avec la secrétaire du CSE et en aucun cas son contenu.
- Concernant les recrutements : pour 59 nouvelles infirmières, combien de départs ? De quels métiers en tension parle-t-on ? (Kiné, Manip radio, secrétaires médicales, IBODE...)
- Respecter les droits des agents, c'est une obligation légale, un management positif c'est une volonté qui ne transparait pas sur le terrain.
- Puisque aucune réduction des droits à congés n'est prévue, nous prenons acte que les agents auront droit à 4 jours pour les fêtes de fin d'année, que les we en borne des CA seront maintenus en congé.
- La communication positive n'est effective qu'en dehors de l'établissement, et qu'en est-il de la communication en interne ? Ce que veut le personnel, c'est une réelle prise en compte de leurs difficultés au travail et que la direction arrête de dire que « tout va bien ».

**Contrairement à ce qui est dit dans le mail de Mr le Directeur, ce ne sont pas les organisations syndicales qui ont rompu le dialogue, c'est la dégradation du dialogue avec les partenaires sociaux qui nous a amené à quitter le CSE aujourd'hui.**