

Conseil communautaire du 23 mars 2018

Interventions des élu-e-s

« Osons Poitiers, écologique, sociale, solidaire et citoyenne »

Citoyen-ne-s élu-e-s non encarté-e-s / Parti de Gauche / Ensemble ! /

Nouveau Parti Anticapitaliste / Europe Écologie Les Verts

Christiane Fraysse et Jacques Arfeuillère



2 sujets étaient à l'ordre du jour de ce conseil communautaire spécial :

- Le livre blanc du Centre Hospitalier Universitaire (CHU) ;
- Le Schéma Local de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation de Grand Poitiers (SLESRI).

Les interventions des élu-e-s "Osons Poitiers, écologique, sociale, solidaire et citoyenne" sont consultables en pages suivantes.

Thèmes

Livre blanc du CHU 2

Schéma Local de l'Enseignement Supérieur (SLESRI)..... 5

Livre blanc du CHU

Livre blanc du Centre Hospitalier Universitaire (CHU) : note de présentation

Le fait de présenter ce livre blanc, pour information, avec le Schéma Local de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation de Grand Poitiers, montre bien la volonté d'afficher le renforcement nécessaire du caractère universitaire du CHU.

Nous sommes en accord avec le fait que le U du CHU ne soit pas remis en cause. Nous pensons comme vous que cela participe à « *l'attractivité* » pour reprendre tout à fait votre vocabulaire. Seulement cela ne se décrète pas. Cela se construit.

D'abord en maintenant une activité de recherche stimulante pour les praticiens qui seraient tentés de venir à Poitiers, en ouvrant des postes ad hoc et en pratiquant un management qui permette aux praticiens hospitaliers d'exercer leurs trois champs d'activités : la recherche, la formation et la clinique.

Le CHU de Poitiers est connu pour deux choses qui sont d'ailleurs liées. D'une part, pour sa situation financière et d'autre part, pour sa « *gestion des ressources humaines* » si j'emploie le langage politiquement correct.

La renommée de l'hôpital en termes de gestion du personnel est calamiteuse. Nous connaissons tous des personnes qui y travaillent et qui témoignent de la politique menée au sein de cet établissement.

Que ce soit le personnel du CHU ou les patients qui le fréquentent, tous disent que le personnel est en situation de difficulté ou de souffrance, ou même de grande souffrance au travail.

Le manque de personnel est criant, quelques exemples :

- Le service social de l'hôpital est en déroute totale avec un déficit de 1/3 du personnel ;
- Il manque trois oncologues dans le service de cancérologie ;
- Le service de pédiatrie est sinistré, au moins 3 personnes ont fait un burn-out.

Ce ne sont pas que des impressions ou des témoignages, cela s'objective.

L'hôpital fonctionne en surrégime.

La capacité du CHU est classé 21^{ème} sur 31, en budget d'exploitation le classement est 19^{ème} sur 28, alors qu'en activité il est classé 10^{ème} sur 31 en volume de patients soignés. On note une disproportion entre capacité (taille du CHU) et son rendement, ce qui traduit un surrégime.

A ce manque de personnel, s'ajoute une pratique déshumanisante de remplacement du personnel. Les équipes sont organisées non plus seulement en service mais en pôle et les

équipes s'auto-replacent au sein d'un pôle et non plus au sein du service. Cela casse la logique d'équipe. André Grimaldi, professeur honoraire à la Pitié-Salpêtrière répète que « la qualité, c'est d'abord un travail en équipe, des gens qui peuvent se réunir pour discuter de ce qu'ils font. Et ce sont des équipes stables : si on utilise des intérimaires qui passent d'un service à l'autre et font des transmissions écrites, ce n'est pas stable".

Le personnel subit des pressions imposées par l'idée que l'hôpital serait une entreprise comme les autres. Ainsi on vise à réduire la durée moyenne de séjour afin de produire plus d'actes. Pour faciliter l'adhésion du personnel à cette pratique, le CHU de Poitiers a mis en place une enveloppe d'intéressement du personnel de 500 000 euros et la durée moyenne de séjour par pôle constitue l'un des critères sur lequel repose le calcul de la prime d'intéressement. Certains services font état de pression de l'administration pour que la durée moyenne de séjour soit réduite ou du moins rentre dans les fourchettes de durée prévues par les gestionnaires.

Si cela est facile dans certains secteurs, cela devient beaucoup plus délicat dans des services comme la cancérologie ou pour des patients en situation sociale de précarité.

André Grimaldi est signataire avec 1 000 autres médecins hospitaliers et cadres de santé d'une tribune dénonçant la souffrance au travail à l'hôpital et les nombreux dysfonctionnements du système hospitalier. "On est au bout d'un système", déplore-t-il, "où on a eu l'idée de dire que l'hôpital est une entreprise comme les autres, qui doit vendre. Cela a été mis en place en 2008-2009, on a dit qu'il fallait augmenter l'activité avec des séjours de plus en plus courts pour qu'ils soient rentables".

A cette vigilance aiguë sur la durée moyenne de séjour, s'ajoute une politique de production d'acte en quantité. Certains personnels s'interrogent sur la re-convocation systématique des patients passés par le service des urgences qui remplissent les consultations sans que cela ne soit toujours utile. **Est-ce que l'objet d'un CHU, c'est de produire des actes en quantité ou en qualité ?**

C'est au service de la qualité que les praticiens hospitaliers souhaiteraient utiliser leur temps de travail, or le temps de travail des médecins est également utilisé pour remplir des tâches administratives qui concourent à une meilleure entrée des recettes. Les médecins codent les actes et cela empiète sur le temps de travail qu'ils pourraient consacrer soit au patient, soit à la recherche ou à la formation. L'expérience faite pendant 6 mois d'avoir recours à du personnel informatique codeurs a été abandonnée alors que cela soulageait réellement les praticiens.

Toutes les catégories de soignants se plaignent de leurs conditions de travail, nous souhaitons avoir une séance d'information sur le résultat de l'audit conduit par l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) et l'IGAENR (Inspection Générale de l'Administration, de l'Éducation Nationale et de la Recherche) sur « la gestion des personnels hospitalo-universitaires » (p.2 de la [note](#) ou p.15 du [livre blanc](#)).

Et si l'accent est mis dans ce livre blanc sur le déficit de PH (Praticien Hospitalier) et de PU-PH (Professeur des Universités – Praticien Hospitalier), c'est parce que ce sont eux qui génèrent l'activité tarifée. Ce livre blanc sur ce point-là est d'un cynisme sans nom.

Il manque donc des PU-PH et des PH (le CHU est classé 29^{ème} sur 31) mais il manque également du personnel pour absorber la quantité de travail (le CHU a donc recours à 316 internes et sur ce derniers point, il est classé 18^{ème} sur 31).

Le personnel est considéré comme la variable d'ajustement budgétaire. Le niveau des dépenses de personnel au CHU de Poitiers est parmi les plus bas de sa catégorie et le directeur de l'hôpital se targue de ne pas être déficitaire. Nous aussi on ne veut pas que l'hôpital soit déficitaire mais pas au détriment du personnel. Le dernier rapport de la Chambre Régionale des Comptes parle d'insincérité des comptes non pas parce que les dépenses sont masquées ou des amortissements non comptabilisés mais au contraire parce que les recettes sont sous estimées. Lorsque j'ai lu cela, j'ai dû le relire pour y croire vraiment. Des provisions sont comptabilisées pour minimiser les réserves. C'est totalement hallucinant dans le contexte actuel.

Mais ces excellents résultats comptables se font au détriment du personnel de l'hôpital. On ne peut donc pas s'étonner des difficultés de recrutement du CHU.

Sur la mise en œuvre de la greffe cardiaque, nous ne prendrons pas position car nous ne sommes pas en mesure de le faire. **Il nous paraît beaucoup plus important d'assurer un service de santé et de soins de qualité pour l'ensemble du territoire et en veillant à améliorer significativement les conditions de travail du personnel dans son ensemble plutôt que d'investir énormément d'argent dans une activité qui brille.** Et nous appuyons notre position sur le fait que malgré un investissement technologique important, nous sommes obligés de constater le manque d'attractivité du CHU et la carence en professionnels de santé.

Sur le plan de l'investissement technologique (le CHU est classé 6^{ème} sur 24), cela suffit-il à créer une dynamique dans un CHU ? Il semble que non.

Le titre de ce livre blanc est :

Livre blanc du CHU de Poitiers
Soins, enseignement et recherche
Votre santé, notre engagement !

Nous regrettons que la partie « soins » soit la grande absente de ce document alors que nous y sommes particulièrement attachés, comme vous toutes et tous d'ailleurs.

Enfin, au-delà de ce livre blanc, nous souhaiterions que la question du stationnement au CHU et plus généralement de la mobilité, aussi bien pour les patients que pour le personnel fasse l'objet de mesures concrètes.

Cette intervention a fait l'objet d'ajouts et de reformulations lors du conseil.

Schéma Local de l'Enseignement Supérieur (SLESRI)

Délibération n°1 (2018-0188) : Schéma Local de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation de Grand Poitiers (SLESRI)

Notre Université a des atouts : son histoire, sa pluridisciplinarité, son ouverture vers l'international, sa manière d'accueillir les étudiants, son activité recherche, sa volonté de décentraliser les formations... Poitiers, on peut le dire, est riche de son Université : 28 000 étudiants dans une ville de moins de 100 000 habitants, c'est une cure de jouvence dont on aurait du mal à se passer.

1. Mais il faut reconnaître davantage que vous ne le faites, que le contexte actuel place l'Université dans une stratégie de résistance plus que de conquête, de même que nous pensons qu'un Schéma Local de l'Enseignement Supérieur ne doit pas être la simple collation des politiques locales liées à l'attractivité que l'on plaque sur l'Université pour leur donner une cohérence. (Nous retrouvons sans surprise en effet, dans ce schéma, une large part consacrée à la technopole et au quartier du palais ainsi qu'une valorisation des opérations déjà conduites par exemple sur l'accueil des étudiants en même temps que nous constatons l'absence d'enveloppe spécifique qui transformerait ce qui n'est qu'un vœu en véritable plan).

Le contexte actuel mérite quand même qu'on en parle : là encore la loi NOTRe nous place en situation difficile, défaisant des stratégies, nous mettant dans l'obligation de donner de nouvelles frontières à notre réflexion. Je ne reviendrai pas sur la COMUE (communauté universitaire) Léonard de Vinci qui réunissait Poitiers, Limoges, La Rochelle, Tours, Orléans... Un travail de liens défait par le départ de Tours et d'Orléans et qui tourne désormais Poitiers vers Bordeaux dont on connaît la volonté hégémonique. On nous dit qu'il y a la place pour deux communautés en Nouvelle-Aquitaine, celle de Bordeaux et la nôtre. Sans doute, et il faut effectivement résister pour continuer à exister mais encore faudrait-il que ce soit dans un jeu de coopération où l'un pense à l'existence de l'autre avant de penser à son développement. Ce qui reste de la communauté de Poitiers, c'est Limoges, Poitiers, quelques écoles de La Rochelle, l'Ensma qui doivent jouer le jeu de la communauté d'intérêt, ce que ne fait pas l'Ensma, par exemple quand elle se construit un bâtiment dédié à l'apprentissage sans prévenir l'Université.

La solution est sans doute de se remettre à tisser, de construire un espace structurant le nord de la Nouvelle-Aquitaine, débordant la communauté, une « *structure de coopération territoriale* » dans laquelle on peut retrouver l'ESEN, Canopé, école européenne de l'image, les écoles d'arts, sup de co La Rochelle (proche de l'IAE de Poitiers), école d'ingénieurs d'Angoulême, CREPS...

Mais tout cela passe aussi par la question des financements : le local, ce que nous versons manque d'ambition. On a d'ailleurs de la difficulté à l'apprécier puisque le tableau de chiffres proposé dans la première rédaction de la délibération a disparu et mettait côté à côté des sommes déjà fléchées sur d'autres politiques comme les transports. Nous n'avons donc que

ce que nous savons en suivant les dossiers : 20 000 euros pour les colloques, notre part du contrat de plan État-Région (CPER)... Nous nous sommes laissé dire que Grand Poitiers donnerait de l'air à l'Université avec un effort de 1 million, nous en sommes loin.

Sans doute devrions-nous, également mettre face-à-face, puisqu'il s'agit ici d'un plan local pour l'enseignement supérieur, les efforts consentis pour l'EESI (850 000 euros), pour Sciences po (peu d'étudiants dans les deux cas), l'absence d'effort pour le pôle Aliénor, l'effort pour l'Université. Répartissons-nous de façon équitable notre ambition de mettre les études supérieures à la portée de tous ?

Pour les financements nationaux et internationaux, la crainte, c'est que ça ne fonctionne que sur, entre guillemets, « les Universités d'excellence », de métropolisation comme Bordeaux. Enfin pour les financements régionaux, de 5 millions que donnait la Région Poitou-Charentes sur 260 millions d'euros de budget de l'Université, la Région Nouvelle-Aquitaine donne 3 millions et j'espère pas que pour Bordeaux. Quand on sait que Poitiers en est à + 28 % d'étudiant-e-s en 6 ans et sans un sous en plus, qu'on atteint 28 500 étudiant-e-s, pas loin du maximum, on voit les limites imposées de fait par les contraintes budgétaires.

2. Un focus maintenant sur l'accès de tous à l'Université. Il nous semble difficile en effet de parler aujourd'hui de l'Université sans regarder l'actualité, en déconnectant les stratégies locales des réformes en cours qui touchent à l'accès à l'Université. Et là, j'avoue que nous nous sommes longuement interrogés sur ce qui pourrait mettre en cohérence les prises de position de la présidence de l'Université de Poitiers et l'esprit même de la stratégie développée par ce plan local écrit par Grand Poitiers.

Pour faire clair, comment peut-on s'appuyer sur le dispositif Parcoursup et son accompagnement dans les lycées (à qui ce document reconnaît la faculté de mettre en place, je cite (p.35) : « une ambition en faveur de l'orientation active et réussie des lycéens ») quand l'Université de Poitiers y voit un facteur de mise en concurrence qu'il faut combattre, prise de position d'ailleurs que nous partageons. Je rappellerai ici ce que Yves Jean annonce dans « L'étudiant » du 2 mars : « L'Université de Poitiers ne proposera aucun attendu local pour ses formations ni de parcours adaptés à la rentrée 2018. Un « choix politique » mais aussi financier pour Yves Jean, le Président de l'établissement, qui dénonce une réforme « massue » qui va mettre en concurrence les Universités. »

Vous dénoncez à juste titre (p.12) le fait que la poursuite d'études sur le territoire reste en deçà de la moyenne nationale, le fait que les dispositifs rectoraux ne touchent pas assez les lycéens les plus éloignés socialement et culturellement de l'enseignement supérieur. Pourtant, dans le même temps, vous vous appuyez sur un plan étudiants et sur un dispositif d'accès qui aggrave le phénomène, profile les Universités, rend plus difficile la construction de l'orientation des lycéens. Les premiers chiffres commencent à tomber concernant les vœux des lycéens par l'intermédiaire de la nouvelle plateforme : ils font frémir. Je prendrai un exemple celui de Paris 8 en Droit. On observe par rapport à l'an dernier une chute de 83 % des vœux de lycéens, un raz-de-marée d'autocensure de jeunes qui au vu des attendus, des règles de priorité aux lycéens de l'académie, renoncent.

Par ailleurs, je ne trouve pas un mot sur ce qui fait la vraie raison de ces nouvelles règles d'accès : la raison démographique. Nous savons qu'il s'agit en fait de limiter le flux d'étudiants alors que la génération du boom de l'an 2 000 sort du lycée, car le gouvernement ne veut pas augmenter le budget de l'Université comme cela serait nécessaire. Sa finalité est de « réorienter », « dévier », « détourner » certains flux par rapport à certaines formations. Elle freinera les poursuites d'études en particulier des élèves et étudiants de milieu populaire, et des élèves les plus fragiles. Ne pas en parler lorsqu'on se fixe pour objectif de favoriser l'accès de toutes les femmes et de tous les hommes à la connaissance et à la formation est, pour nous, plus que surprenant.

Je conclurai en énonçant seulement un principe : quand l'Université s'organise pour répondre à un besoin, elle maintient ses capacités d'accueil, ce qui est le cas à Poitiers, voire les augmente pour répondre à un besoin voisin. Par exemple, la fac de psycho est passée de 450 à 650 étudiant-e-s (en particulier pour suppléer Limoges) quand, à Bordeaux, ils ont réduit les capacités d'accueil en psycho souhaitant orienter autrement les moyens. Et l'État ne veut pas réguler.

C'est le contraire de la logique de concurrence construite sur la notion d'attractivité. C'est aussi, de notre point de vue, contradictoire avec la logique de métropolisation dans laquelle semble fonctionner en particulier Bordeaux.

Nous savons qu'une trentaine de Présidents d'Université ont créé une association des « Universités de recherche et de formation » car au sein de la conférence des Présidents des Universités, il existe un lobby des Universités de la métropolisation intitulé « Recherche intensive » pour capter les financements et l'attention au niveau national et international. Le financement des « petites » Universités est construit uniquement par des « appels à projet » donc cela instaure une concurrence de fait entre Universités. « Universités de recherche et de formation » a pris position pour un financement égalitaire et contre la mise en concurrence, pour le libre accès à l'enseignement supérieur.

Nous sommes sur cette longueur d'onde. Votre plan local nous semble ailleurs.

Cette intervention a fait l'objet d'ajouts lors du conseil.

Les élu-e-s Osons Poitiers se sont abstenu-e-s sur cette délibération.