

CENTRE DE READAPTATION DE COUBERT

Réponses aux questions DP

Date du CR : 12 février 2016

Date de la réunion : 12 février 2016

Intitulé : Délégation du Personnel

Diffusion : Délégués du personnel

Nom du rédacteur :

Présents : M. PH. – M. DA – Y. AL – C. HO – N. DA – S. RC
déléguée syndicale Mme RI
M. PA – M. PE

Excusé : M. CA

Remarques sur le précédent compte rendu : ces remarques ont été exprimées pendant les échanges relatifs à la question N° 7 :

M. HO souhaite que soit mentionnée son intervention selon laquelle « il demandait que le seuil minimum à ne pas atteindre en cas de personnel manquant soit précisé, suivant l'engagement pris par la Direction ».

Mme DA souhaite que soit mentionnée son intervention selon laquelle « elle rappelait que la précédente Direction avait évoqué la possibilité de revoir l'organisation sur le plateau N1 et notamment la sectorisation ».

Tél. : 01 64 42 21 09

Fax : 01 64 42 20 00

CENTRE DE READAPTATION DE COUBERT - Groupe UGECAM Ile-de-France

D96 – Route de Liverdy 77170 Coubert

www.ugecamidf.fr

Siret 423 868 835 00111 - APE 861 OZ - Finess 77 070 001 1

CGT

Préambule :

Les délégués du personnel regrettent une nouvelle fois que les délais impartis pour l'obtention du compte rendu de DP ne soient toujours pas respectés. Ces documents sont nécessaires à l'information des salariés ainsi qu'aux délégués pour la préparation de la DP suivante. Merci à l'avenir de respecter vos engagements vis-à-vis de la loi.

1. Les agents s'étonnent de ne pas avoir eu de régularisation de 1/10 ème pour les congés 2014-2015 - A quel moment va-t-elle être calculée ?

Cela va être régularisé. Un point paie est prévu lors du CE du 25 février 2016 ; des précisions y seront apportées.

2. Pourquoi les vacances de postes ne sont-elles pas systématiquement proposées au personnel (quelque que soit la durée et le type de contrat CDD ou CDI) ?

Cela est fait.

Les délégués du personnel exposent une situation récente pour laquelle ils expriment qu'il n'y a pas eu d'appel aux candidatures (poste en CDD aux admissions).

M. PE confirme que les délégués du personnel avaient fait cette remarque il y a quelques mois, et que le service Ressources Humaines est très vigilant à ce sujet. Il y a bien eu un appel aux candidatures.

3. La situation au self devient invivable pour les salariés qui n'arrivent plus à trouver une place pour déjeuner. Que proposez-vous pour remédier à ce problème ?

Un afflux important de personnes est constaté entre 12H20 et 12H45. La note rédigée initialement à destination de la direction MS pour assurer des heures de déjeuner des stagiaires sera rappelée.

M. PA précise qu'il rappellera aux professionnels des services administratifs de se répartir sur l'ensemble du créneau horaire afin de fluidifier l'occupation du self.

4. Il semblerait qu'un changement soit fait dans la tarification des plateaux repas : Un agent désirant prendre 1 ou 2 articles se voit désormais facturer l'intégralité du plateau, ceci sans information préalable. Pouvez-vous nous préciser les modalités.

M. PA rappelle que le menu correspondant au tarif conventionnel est composé de 5 éléments.

Les délégués du personnel évoquent la situation d'une professionnelle ayant demandé un « peu plus de frites », il lui a été remis une assiette supplémentaire, celle-ci a été facturée.

M. PA indique qu'il sera demandé au prestataire d'afficher, à l'entrée du self, la tarification ainsi que les règles de composition du plateau repas.

5. A quand le remplacement du magasinier actuellement en arrêt ? Son absence entraine de multiples dysfonctionnements jusqu'à paralyser certains appareils pour manque de fournitures.

La personne est remplacée en interne aux services généraux.

Les délégués du personnel soulignent que le remplacement doit être récent, ils n'ont pas l'impression d'avoir constaté la présence d'un remplaçant la semaine dernière. Ils demandent si la distribution de fournitures sera assurée la semaine prochaine.

La livraison des fournitures commandée en janvier a été réalisée (terminée le 12 février).

Les délégués du personnel indiquent qu'un jeu de cartouches était disponible à proximité de l'imprimante près du service du personnel et de la comptabilité, or, il semble que cela ne soit plus possible. C'est fort préjudiciable.

M. PA va voir s'il est possible de réactiver cette possibilité d'avoir un jeu d'avance, ou alors d'avoir une réactivité dès lors qu'un manque des cartouches.

6. Pourriez-vous nous présenter une synthèse du plan de formation 2016 ainsi que le tableau récapitulatif par métier, formation et financement.

ci-joint powerpoint.

Une information sera transmise très prochainement par la Chargée de formation auprès des managers, et une notification sera adressée à chacun des salariés concernés.

7. Suite donnée à la DP extraordinaire du 2 février.

Les décisions annoncées par la Direction, à savoir les rencontres avec l'encadrement ont déjà eu lieu, (responsable paramédical de département) et une rencontre globale avec l'ensemble des cadres de soins est programmée.

La Direction a également rencontré les professionnels du service N1 pour recueillir des éléments d'informations, en lien avec les difficultés de ce département, évoquées lors de la DP exceptionnelle du 2 février 2016. Une 1^{ère} rencontre a eu lieu mercredi 10 février en présence du Responsable Ressources Humaines, de la Directrice des Soins, du Cadre supérieur de santé, et du Cadre paramédical du département neurologique. Une 2^e rencontre est prévue le 19 février.

M. PE indique avoir eu une communication téléphonique avec la secrétaire du CHSCT suite au CHSCT exceptionnel du 8.02.2016. Il l'a informé de ce 1^{er} RV. Elle a été prévenue qu'une rencontre se tenait dans le service le 10 février à 13 H. M. PE a échangé avec Mme TA, Secrétaire du CHSCT, à l'issue de la réunion. Il a été convenu un partage d'information réciproque. Toute information utile dont aurait connaissance M. PE ou Mme TA serait partagée.

Une volonté de travailler de concert a été entendue.

M. PE précise que la réunion a duré plus d'une heure, une dizaine de personnes était présentes. Il ajoute qu'il n'y a pas d'échéance sur ce qui va être mis en place, il faut attendre d'avoir rencontré la contre équipe. Il doit y avoir une réflexion partagée.

Les délégués du personnel demandent s'il sera alloué du temps pour ces rencontres ?

M. PE indique que cela n'a pas évoqué.

M. PA confirme que l'essence de la rencontre a été de partager un constat concernant « Coubert », les « contraintes budgétaires », « les points d'organisation de services ». En effet, il

ressort que tout le monde n'a pas le même niveau d'information, cette rencontre a permis de partager des informations.

Les délégués du personnel soulignent que c'est une bonne chose que la Direction entende maintenant ce que les élus DP ou CHSCT relatent depuis un certain temps. Il peut y avoir des contraintes économiques, mais cela ne doit pas empêcher la Direction d'entendre la souffrance des équipes, des médecins, et de voir ce qui se passe sur le terrain. C'est regrettable toutefois que cela prenne autant de temps.

M. PA... tient à souligner qu'il y a bien eu des échanges, et une écoute de la part de la Direction. En effet, il y a eu plusieurs points d'étapes (bilans) faits en CHSCT sur la mise en place du plateau de neurologie. Une étude ergonomique a été conduite par l'ergonome de la médecine du travail.

Les délégués du personnel ajoutent néanmoins que plus personne parmi les professionnels n'exprime « être bien ». Le personnel ne voit pas comment faire « moins » en termes de prise en charge. Ils ajoutent qu'ils ne peuvent plus mettre en pratique tous les aspects de leurs formations (initiale, ou professionnelle). Ils ont l'impression de ne pas bien faire, et expriment se sentir « en danger » par rapport à la conservation de leur diplôme.

M. PE... confirme que l'accompagnement au changement est nécessaire. Les équipes (équipe, cadre, Direction des soins) doivent être mobilisées avec les représentants de la Direction pour trouver les solutions qui seront soumises à la Direction. L'accompagnement doit comporter 2 phases : l'accompagnement immédiat, et l'accompagnement dans le cadre de la mise en place des projets (par exemple projet tétra ventilés).

Les délégués du personnel soulignent également qu'il y a des évolutions technologiques qui doivent être prises en compte des maintenant (il est donné en exemple le report des alarmes concernant les systèmes de gavage).

M. PA... indique qu'un point est fait par le Dr RA... sur les besoins en ordinateurs portables pour médecin.

Les délégués du personnel indiquent que les professionnels ont exprimé avoir eu une visite de « très mal vécu » la rencontre de mercredi dernier, certains ont pleuré. Certains ont exprimés « avoir fait des erreurs » et il leur a été répondu « j'en prends bonne note »... Ils se sont sentis accablés un peu plus encore.

M. PE... indique que cela n'a pas été le cas en réunion. Quant à la réponse exprimée sur le fait qu'un salarié fasse des erreurs, il n'avait pas de connotation péjorative à cette remarque. L'idée est de trouver des solutions, de manière collégiale. Nous devons partager nos points de vue, nous concerter quand bien même les décisions finalement retenues et assumées par la Direction en seraient pas unanimes.

Les délégués du personnel rappellent qu'il faut voir la charge de travail réelle et non le nombre de patients restant dans le service. Si la Direction n'entend pas cela, on ne va pas pouvoir continuer ainsi.

M. PE... rappelle les propos exprimés par M. CA... lors de la délégation du personnel extraordinaire : « on n'a pas le choix ». Il rappelle qu'avant même son arrivée, la limitation de l'intérim et des CDD étaient déjà d'actualité.

Les délégués du personnel aimeraient à ce sujet, avoir un point clair sur les CDD, CDD longs. Pour l'instant, les éléments du plan de retour à l'équilibre n'ont pas été communiqués pour la prochaine commission économique du CE. Quant au ressenti des salariés, à l'issue de cette rencontre, les délégués du personnel n'ont pas vu « une dynamique » dans l'esprit des salariés, qui leur permettrait d'être rassurés.

M. PA... rappelle que maintenant il nous faut accompagner les professionnels pour fonctionner autrement.

Les délégués du personnel demandent pourquoi les DP ne sont pas présents lorsque la Direction rencontre les salariés.

M. PA... rappelle qu'il s'agit d'une rencontre d'équipes, ce n'est pas une assemblée générale.

M. PE... confirme que les suites de ces rencontres seront partager avec les DP et avec le CHSCT.

8. Le revêtement des douches du FA1 (petite douche et douche filiforme) se décolle l'eau s'infiltré en dessous. Refaire les joints ne semble pas être une solution durable. Que propose la direction pour remédier à ce problème ?

La date d'achèvement des travaux date du mois de juillet 2014. Des défauts (grande douche) ont déjà été constatés et repris au cours de l'été 2015.

Les problèmes de joints faits sur la petite douche et la douche filiforme ont été constatés par l'équipe technique notamment via les demandes d'intervention sur la plate forme intranet. Un rendez-vous est pris avec le prestataire, en l'attente le service technique a fait le nécessaire pour la refaction temporaire des joints.

9. Le développement du logiciel PHARMA permet désormais aux aides-soignants de rentrer des données patients. Les postes informatiques dans les services s'avèrent insuffisant au regard du nombre de soignants. La direction va-t-elle augmenter le nombre de postes informatiques ?

Les besoins complémentaires sont à dimensionner, le Pharmacien se charge de cette évaluation.

10. Quelles sont les nouvelles modalités de versement de la prime d'intéressement ?

Une note sera faite par la Direction RH concernant les modalités de versement. A présent il faudra demander le versement à défaut, cela sera placé et non plus l'inverse comme jusqu'à l'année passée.

Les DP s'inquiètent des délais de production de ce document, et des conséquences que cela pourrait avoir.

Les délégués du personnel demandent si l'on peut d'ores et déjà se positionner pour exprimer son souhait.

M. PE... va remonter cette suggestion au Siège.

11. Le portillon côté RG est fermé. Il est utilisé par de nombreux salariés. Est-il prévu de mettre un système d'ouverture (code, clés...) pour permettre à ces salariés d'utiliser cette issue ?

Des professionnels avaient effectivement pris l'habitude de se garer sur le trottoir, à l'extérieur, et d'emprunter le portillon pour accéder à l'établissement. Des habitants de la commune ayant remarqué « cette entrée », l'ont utilisé pour accéder au parc et se promener. Des jeunes ont également pénétré dans l'enceinte et ont « visité » les chambres. Il a donc été décidé de sécuriser cet accès : une clé a été donnée aux professionnels logés. Seule la sortie par le portillon est possible. Des professionnels habitant Coubert ont également reçu une clé.

Les délégués du personnel signalent qu'une brèche importante existe sur le mur d'enceinte situé dans une impasse près du RG. L'accès à l'établissement n'est donc pas sécurisé.

M. PA indique qu'il sollicitera le responsable sécurité pour vérification et réparation si possible.

12. Lors d'une réunion il a été dit aux ASH qu'elles feraient le ménage en balnéothérapie. Les tâches des ASH ont-elles évolué ?

Les tâches de nettoyage assumées par les ASH telles qu'initialement présentées correspondent aux « secteurs » environnement patient et plateaux techniques. (Présentation CHSCT 24 avril 2013)

Les DP indiquent qu'un ASH avait un grattoir pour nettoyer les marches et les vitres.

13. Questions diverses

14. Entrées sorties du personnel

CFDT

15. En réponse à la question 3 du mois dernier, qui était déjà une reprise du mois de décembre, vous répondez : « L'organigramme sera adressé à tout Coubert ». Pourtant, certains d'entre nous n'en ont toujours pas été destinataires. Quand et comment, lorsqu'une réponse à une question implique un engagement, cela peut-il être suivi d'effet sans que nous en reparlions pendant des mois ?

Lors de la diffusion du compte rendu de DP, le 4 février 2016, et de ses annexes, il a été précisé que l'organigramme serait diffusé le lendemain parce qu'une modification devait être apportée.

L'organigramme modifié a été diffusé à « tout Coubert » et aux délégués du personnel le 9 février, en raison des délais nécessaires à la correction et à la validation.

Les délégués du personnel soulignent que des salariés sont mécontents et parfois inquiets de ne pas figurer sur l'organigramme : animation, radiologie.

M. PA souligne qu'il ne s'agissait pas de faire figurer tous les services : la radiologie est bien intégrée dans « les explorations fonctionnelles ». Il s'agit de donner une visibilité interne et externe. Les services qui ne sont pas spécifiquement identifiés, sont bien intégrés à une Direction ou Service.

Les délégués du personnel estiment qu'il faudrait alors mentionner « explorations fonctionnelles et imagerie médicale ». Ils souhaiteraient que les professionnels soient rassurés sur la pérennité de l'activité de radiologie.

M. PA confirme que la radiologie est étudiée dans le cadre du projet d'établissement et notamment des parcours patients, au même titre que tous les autres services.

16. A l'occasion de la discussion lors du traitement de la question 5 du mois dernier, ré abordant les questions des mois précédents sur la souffrance

exprimée par les soignants du RG ; vous avez abordé « le rapatriement de la gériatrie ». Vous avez noté au compte rendu : « Les délégués du personnel suggèrent que la Direction puisse rencontrer les professionnels afin de les rassurer ». Depuis cette dernière réunion, les salariés ont vu des personnes extérieures à l'établissement visiter le bâtiment. Certains ont pensé la vente effective et le déménagement imminent (dans les 6 mois). Quand la Direction se donnera-t-elle des moyens efficaces d'accompagnement au changement ?

A date, il n'y a aucune échéance fixée.

Les délégués du personnel indiquent que les professionnels du RG ont vu une délégation composée du Maire et d'autres personnes, et se sont imaginé la vente imminente du RG.

M. PA rappelle que dans le cadre du projet d'établissement toutes les hypothèses sont travaillées et notamment le rapprochement des activités de la gériatrie sur le site du MPR. C'est une idée, ce n'est pas une décision à ce jour. Si on peut rapprocher le RG, en fonction des capacités de patients et des prises en charges, la réflexion se peaufinera. Toutes les hypothèses doivent être étudiées.

Concernant l'échéance de finalisation du projet d'établissement, M. PA rappelle qu'elle reste fixée à la fin du 1^{er} trimestre 2016.

17. A la question 9 du mois dernier concernant les conditions de travail des ASH, vous répondez : « un point sera fait avec les intéressés ». Quel est le résultat de cet échange ?

Les intéressés soient : les ASH, la cadre responsable se rencontrent à échéances régulières en lien avec la direction des soins. Il faut que les personnes s'expriment auprès de leur cadre à ces occasions pour que leur soit exposé les raisons de l'organisation prise selon les absences.

Les délégués du personnel indiquent que les ASH sont déplacés à la dernière minute.

M. PA rappelle que dans la mesure du possible, il est préférable de planifier l'organisation, mais il faut également faire face aux absences de dernière minute, et gérer l'effectif présent.

Un travail ponctuel a été demandé dans le cadre du travail d'entretien du plateau technique, en balnéothérapie.

18. A la question 15 concernant l'attribution des points de compétence, pourquoi ne précisez-vous pas qu'il n'y a eu aucune attribution aux niveaux 1E à 4 E sur l'UEROS ?

C'est dans la réponse.

19. Suite à la réunion de Délégation exceptionnelle d'alerte sur les conditions de travail au service N1, du 02/2/2016, quelles actions ont été menées ? Quelles sont les pistes d'amélioration du quotidien du personnel ?

Des réunions sont prévues, une a déjà eu lieu ce mercredi 10 février et une autre aura lieu le vendredi 19 février prochain.

La cadre responsable de département avec l'équipe doit pouvoir proposer à la direction des soins une organisation de la prise en charge permettant de limiter les difficultés ressenties par l'équipe.

20. Le passage des effectifs de nuit au RG de 3 AS et 1 IDE à 2 AS et 1IDE est-il définitif ? Avez-vous intégré qu'un seul IDE pour le nombre de lits occupés risque de prendre des risques lorsque des personnes prises en charge nécessitent une prise en charge d'urgence ?

Comme déjà évoqué le remplacement de toutes les absences ne peut être maintenu. De fait, ponctuellement il peut y avoir moins de personne posté au pied du patient tel qu'habituellement.

Le redéploiement des professionnels au sein des départements se fait selon les nécessités de services et de prise en charge.

Les délégués du personnel soulignent que c'est maintenant la règle, or si 2 situations critiques se présentent la nuit en même temps, l'IDE étant seule, c'est véritablement un risque pour les patients, et pour les professionnels qui ont le sentiment de « mettre en jeu » leur diplôme toutes les nuit.

M. PA rappelle que nous sommes actuellement dans une phase de transition, il y a actuellement 75 lits en moyenne. In fine le nombre de lits de gériatrie n'est pas défini. Non, il n'y a pas de chiffre définitif en termes d'effectifs. Il arrive que des adaptations soient mise en place au regard de situations particulières (patients désorientés, déambulants...)

21. Le personnel exerçant dans le bâtiment de gérontologie, peut-il se voir rétablir l'accès piétons, par le portillon ?

Cf question N° 11.

22. A l'occasion de la Consultation du Plan de Formation 2016 (séance plénière du CE du 15/12/2015), la Direction indique : « Les restructurations d'établissement ou d'activités, devront donner lieu, en amont, à l'étude des formations nécessaires pour le personnel concerné, tant dans l'objectif d'un maintien dans l'emploi que de celui du développement de leur employabilité en vue d'un reclassement » (page 7 du compte rendu). Avec la présentation de la restructuration de la prise en charge sur le Centre, en mars/avril, quelles vont être les déclinaisons du Plan de Formation pour l'adaptation du personnel ?

M. PE confirme que c'est bien la volonté de la Direction de mettre en place les formations au regard de l'évolution des prises en charge.

23. Dans le cadre particulier du maintien ou non du service radiologie, si les réflexions aboutissaient à la fermeture du service, que serait-il proposé aux manipulatrices radiologie ?

La réflexion sur ce sujet n'est pas aboutie. Toute proposition qui pourrait être faite le sera après que le projet dans sa globalité ait été présenté à l'ensemble des instances.

M. PA rappelle que le service « Radiologie » est intégré dans la réflexion sur le projet d'établissement du Centre, les salariés doivent être rassurés.

24. D'une manière plus générale, pouvez-vous décliner le Plan de Formation du Centre ?

Cf question N° 6.

25. **A l'occasion de la Consultation du Plan de Formation 2016 (séance plénière du CE du 15/12/2015), la conversation à dérivé sur la qualité des échanges entre les Directions d'Etablissement et les élus. Que pense la Direction du Centre de ce débat (pages 10 et 11 du compte rendu) ?**

Les délégués du personnel précisent la question. Ils indiquent que les échanges ne sont pas toujours de bonne qualité, ils sont polis, lissés, mais vides.

M. PA... souligne que sur des situations avérées, il y a une bonne qualité d'échanges. En ce qui concerne les projets, les échanges ne peuvent se faire que sur l'état d'avancement. Les hypothèses de travail restent dans le cadre des groupes projets. On ne peut donc pas acter des choses qui ne sont que de l'ordre de la réflexion.

26. **Des organisations sont-elles posées pour la prise des congés à solder au 30/04, et le recueil des demandes, les modalités d'accord, de date de réponses pour les congés d'été ?**

Une note de service RH a été diffusée le 21 janvier 2016, aux cadres managers. A joindre au CR

27. **A l'HAD, concernant les congés, la validation n'est pas faite par le cadre de proximité, mais le cadre supérieur ; et les validations sont rendues le 15 du mois précédent. Ce fonctionnement peut-il être revu ?**

Ce qui est présenté le 15 du mois c'est le planning pour le N+1 et il est validé par la cadre de proximité.

Pour les « grandes vacances », le planning est supervisé par la direction des soins.

Un rappel sera fait pour que les bons de congés soient bien retransmis après validation, aux salariés.

28. **Tableau des nouvelles entrées et sorties de personnel.**

MOIS DE FEVRIER 2016					
ENTREES					
NOM	Prénom	Emploi	Date entrée	Observations	Affectation
		Brancardier	02/02/2016	CDD remplac M. P. 04/03/2016	MPR
		Agent Administratif RH	01/02/2016	CDD 1 mois renouvele 1 mois	PAIE
		Préparatrice en pharmacie	12/02/2016	CDD s/ maladie Mme P.	Phie
		Praticien Attaché	15/02/2016	fin CDD=> 15/03/2016	RG
		Technicien Frais de séjour	01/02/2016	Remplace Mme T. (Maternité 31/10/16)	MPR
SORTIES					
NOM	Prénom	Emploi	Date sortie	Observations	Affectation
		Formatrice	19/02/2016	fin CDD	UEROS
		Préparatrice en pharmacie	11/02/2016	fin CDD	Phie
		Agent Administratif RH	29/02/2016	fin CDD	PAIE
		Gestionnaire RH	29/02/2016	Retraite (dép.phys 16/06/15)	RH
		Assistante RH	29/02/2016	Retraite (dép.phys le 10/07/15)	RH
		Assistante Sociale	29/02/2016	fin CDD	Admissions frais de séjour
		Ergothérapeute	12/02/2016	fin CDD	Brûlés/Loco

ENTREES A VENIR					
NOM	Prénom	Emploi	Date entrée	Observations	Affectation
		Formatrice	14/03/2016	CDD (fin le 01/04/2016)	UEROS
		Assistante Sociale	01/03/2016	CDD (fin le 30/09/2016)	Admissions frais de séjour
SORTIES A VENIR					
NOM	Prénom	Emploi	Date sortie	Observations	Affectation
		Praticien Attaché	15/03/2016	fin CDD	RG
		Brancardier	04/03/2016	fin CDD	MPR
		Préparatrice en pharmacie	03/03/2016	fin CDD	Phie
		Ergothérapeute	23/03/2016	fin CDD	Brûlés/Loco
		Psychologue	06/05/2016	fin CDD	CETD
		Infirmière	17/05/2016	fin CDD	sanitaire
		Orthophoniste	10/06/2016	fin CDD	Loco
		Kinésithérapeute	01/03/2016	Démission	HAD

RECRUTEMENTS EN COURS

- 1ETP CDI Ingénieur Biomédical - Recrutement en cours
- 1ETP CDI Technicien - Electricien
- 1 ETP Cadre Supérieur de Santé Rééducateur - Recrutement en cours
- 1ETP CDI Kinésithérapeute

Une récente démission de kiné HAD est intervenue (prévue au mois de mars), un recrutement est en cours.

F. RI indique qu'une kiné à Brolles pourrait être candidat.

Il est précisé que la formatrice dont l'arrivée est prévue le 14/3/2016 sera affectée sur le « préparatoire ».

Les délégués du personnel demandent si les bourses de financement pour les étudiants en kinésithérapie sont toujours possibles.

M. PE confirme que cela peut se poursuivre.

29. Recrutements prévus et en cours de réalisation. Départs annoncés. Postes abandonnés...

Cf question n° 28

30. Tableau des modifications d'horaires des personnels.

Ce tableau n'existe plus.

31. Questions diverses.

- Taxe d'apprentissage (CFDT) :

Remerciements pour la production d'éléments détaillés. Il y a des choses qui apparaissent peu conformes à la réglementation. Les textes disent que la TA ne doit pas être reportée d'une année sur l'autre.

2 Photocopieurs, l'un au bâtiment B et l'autre au bâtiment C (location et maintenance). Il faudrait qu'il y ait un autre photocopieur pour les tâches administratives.

M. PA indique des efforts ont été faits pour l'utilisation de la TA depuis 2 ans, et se poursuivent.

- Mise à jour du site internet (CFDT)

Le labo de la marche n'y figure pas.

- Certification (CFDT)

Concernant la certification, on a demandé il y a quelque temps quelles seraient les tâches supplémentaires, et les moyens mis en place pour y faire face. Il avait été indiqué qu'il s'agissait d'une démarche continue, et qu'il n'y avait pas de besoins particuliers. Or, il y a beaucoup de choses à mettre à jour, et d'informations à se réapproprier.

M. PA confirme qu'un travail de fond est fait au long cours, mais cela se voit moins (démarche Clin, douleur, PE). Aujourd'hui, il y a une activité plus « visible », et c'est normal, à quelques jours de l'échéance.

Les délégués du personnel soulignent toutefois, un manque de moyens et de temps pour ce service.

Les délégués du personnel expriment leur satisfaction à l'accompagnement qui a été fait dans les services, à l'approche de la visite de certification.

Ils regrettent toutefois, qu'il n'y ait pas de restitution générale.

- Recrutement Laboratoire de la marche : (CGT)

Le recrutement est toujours en cours, il y aurait une candidature potentielle.

