

CENTRE DE READAPTATION DE COUBERT

Réponses aux questions DP

Date du CR : 19 Juillet 2016

Date de la réunion : 08 juillet 2016

Intitulé : Délégitation du Personnel

Diffusion :

Nom du rédacteur : M. R.

Présents : Mme P. - Mme J. - Mme D. - Mme M. - Mme G.
Mme A. - Mme R. - M. P. - Mme K.

Absents :

Début de séance 9 h 15.

M. P. transmet les excuses de M. C. qui ne pourra pas assister à cette séance.

Mme R. indique que le vendredi ne doit pas être le bon jour pour tenir les séances DP.

M. F rappelle le fonctionnement de la boîte mail « COUBERT DP » des codes confidentiels ont été remis, 4 sont en instance de retrait au Secrétariat de Direction.

Les DP indique que 4 points figureront en questions diverses :

1. Les ASH
2. Le fonctionnement du photocopieur au bâtiment B / RP
3. Le marquage des véhicules
4. La fonction courrier pendant la période estivale.

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

Préambule transmis par la CGT :

Préambule : Art. L 2313.1 du Code du Travail : Les délégués du personnel ont pour mission :

De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Les délégués du personnel ont principalement pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites

QUESTIONS CFDT :

- 1. A la question 14 du mois dernier, « M. C. indique que les grandes lignes des investissements réalisés seront communiquées aux délégués du personnel, et le détail des investissements concernant les conditions, l'hygiène et la sécurité au travail sera communiqué au CHSCT. » Quand la communication aux Délégués du Personnel sera-t-elle effective ?**

En dehors des travaux de la cuisine et des travaux de remise en état du FB pour l'activité de gérontologie, il est prévu des investissements pour le renouvellement du matériel informatique, le remplacement de l'ascenseur du FA ainsi que des travaux de maintenance sur le réseau eau chaude et chauffage.

Mme R : il y a des germes pathogènes dans le réseau d'eau.

M. F : il y a un carnet sanitaire comportant les préconisations de l'EOH. Les actions nécessaires sont mises en place par les Services Généraux.

Il est possible de rencontrer les membres de l'EOH ou des Services Généraux.

Mme indique que les IRP rencontrent des problèmes d'impression (matériel obsolète, HS...)

M. F propose une rencontre afin de faire un état des lieux des matériels et des besoins.

Une date est arrêtée : Vendredi 15 JUILLET 15 h

La liste des investissements retenus sera transmise au CHS CT.

2. Reprises de réponses à la question 29 du mois dernier :

Au niveau du secteur sanitaire, concernant « le GVT positionné à 1.18% résulte d'une position discutée et prise au niveau National : la DNGU. » Pensez-vous que nous pouvons trouver ça quelque part car ça ne correspond pas aux engagements pris avec les Organisations Syndicales ?

A quel niveau le GVT ou la RMPP est-il prévu pour le secteur médico social ?

Le positionnement du GVT à 1,18% est une prévision budgétaire valable pour l'ensemble des établissements conformément à la demande de la Direction Générale et de la DNGU.

Quel est le nombre de places prévues pour le cursus animation BPJEPS ?

Ce sujet a été évoqué en séance du CE du mois de juin passé : 8 à 20 stagiaires sont prévus, 13 déjà positionnés.

La réponse à « Axe 1 : Ressources Humaines .../... Tableau reprenant les évolutions des ETP .../... 2016-2020 : moins 2 ETP de personnels éducatifs et sociaux, moins 6.13 de personnel de direction et administratifs, moins 11 personnel technique et ouvrier.../... Quels est le détail de ces personnels de direction et administratifs, technique et ouvrier en surnombre à ce jour ? » La réponse fait ressortir 5 départs en retraite sur la période 2016-2017 et 10 personnes passant de la RP au MPR, sur la période 2018-2020, dans le cadre de l'opération transparence des comptes. Est-il possible d'avoir des explications pour trouver les correspondances entre les 2 séries de chiffres ?

Sur la période 2016 – 2017, les métiers concernés (départ à la retraite) :

- Assistant socio-éducatif
- Formateur professionnel pour adultes handicapés
- Agent d'accueil
- Chauffeur
- Ouvrier d'entretien

- Conseiller qualité
- Agent de service de soins

Soit 6,88 ETP

Sur la période 2018 – 2020 les métiers concernés (opération transparence des comptes : bascule MS vers le SAN)

- Magasinier
- Chauffeur (x2)
- Lingère (x3)
- Gestionnaire budget
- Agent administratif
- Conseiller en organisation

Soit 9, 25 ETP

A ces ETP s'ajoutent : 2 ETP liés à la mise en place de la GSP

Soit au total 18,13 ETP ; soit ajouté à l'atterrissage prévisionnel ETP pour l'année 2020 (37,64) => 55,77 vs 56,77 ETP à 2015

Enfin à considérer la réflexion sur le poste de Directeur activité médico-sociale et le poste de Directeur adjoint (1 ETP)

M. PESENTI : On parle de Directeur délégué à l'activité Médico sociale.

Peut-on avoir la réponse à : « en 2017, .../... suppression d'un poste d'animateur partant en retraite ». .../... Peut-on avoir le détail des ETP affectés à l'animation, pour l'ensemble du Centre, à ce jour, et l'objectif 2017 de la Direction ?

C'est 3 animateurs sur 5 actuellement et la démarche est d'avoir recours au service civique.

Mme R demande quelles sont les recommandations de l'ARS dans ce domaine.

M. F : Ce n'est pas l'ARS qui fixe les « règles » sur les services civiques, ce sont les références législatives.

En l'occurrence, ce sont des missions temporaires qui sont envisagées : enquête de satisfaction pour évaluer les prestations animation.

Au point : « Sur le document ESAT : .../... Axe 2 : organisation : « ...besoin croissant de l'activité nettoyage... ». Comment l'augmentation de la charge et de l'encadrement des travailleurs handicapés est-elle possible avec la seule encadrante ? », vous répondez : « ... il faut trouver l'accompagnement nécessaire ». Vous indiquez aussi une stabilité des ETP. Quelles solutions pourraient être trouvées ?

Trouver l'accompagnement nécessaire signifie que les actes d'accompagnement, par exemple expliquer la tâche à réaliser et ne pas faire à la place, seul doivent être fait. La mission de l'ESAT et de faire réaliser une tâche à la personne accueillie en autonomie sous la supervision de l'encadrant qui ne doit pas faire à la place du travailleur mais à ses côtés.

M. F indique que le thème des espaces a été abordé lors de la DP du mois dernier. M. P' indique que la superficie à traiter dans les locaux de l'ICAM, si elle a récemment augmenté, a été prévue dans la conclusion du contrat d'entretien ménage. Les équipes de travailleurs ont été prévues en conséquence.

A la question : « Sur le document Centre Coubert : Axe 1 : Ressources Humaines : plusieurs mesures de non remplacement sont prévues. Le tableau reprenant les évolutions des effectifs en ETP de 2016 à 2020 fait état de suppression de 17.33 ETP de personnels administratifs et logistiques, 17.69 ETP de personnel de services de soins, 3 ETP de personnels médico techniques, 12.12 ETP de CDD et 3 emplois aidés. ? » A la lecture du détail des départs en retraite porté en réponse, le nombre ne correspond pas. Quelles sont les hypothèses qui vous permettraient d'atteindre cet objectif ?

En réalité ce sont à la fin de l'année 2015 : 428,43 ETP

« Réduits » de

- 3 ETP contrat d'avenir
- 12,12 ETP CDD
- 14 ETP liés à la CSP

Donc 399,31 ETP comparé à 385,42 (prévisionnel 2020) soit une différence de 13,89 ETP

Les départs en retraite non remplacés sur les périodes :

2016 – 2017

- Assistante de direction
- Aide-soignant (x3)
- Ergothérapeute
- - Animateur
- - Educateur Spécialisé

=> soit 6,66 ETP

2018 – 2020

- - Cadre de santé
- - Technicien ordonnancement
- - Responsable Restauration
- - Technicien appareillage
- - Agent de service de soins
- - Agent Administratif
- - Conseiller en organisation
- - Responsable Entretien Maintenance

=> soit 7,23 ETP

Mme R demande s'il est prévu d'intégrer les contrats d'avenir.

M. P. la volonté de l'établissement est de former ces personnes au cours des 3 années, éventuelles, maximales de leur contrat de travail.

- 3. A la question 30, vous répondez : « le suivi des absences sera remis à l'issue du 2nd trimestre. ». Reprise de la question : « Pouvez-vous nous donner le détail des absences longues (service par service et en détaillant IDE et AS ? »**

AIDE SOIGANT :

63 agents : 1265.60 jours d'absence

- 42 jours AT
- 183.6 jours mater
- 88 jours Maladie 3 mois 1/2 salaire
- 66 jours Maladie 3 mois plein salaire
- 823 jours absence maladie 6 mois plein salaire
- 63 jours Maladie Longue durée

Taux absentéisme : 24,5 %

INFIRMIERS

35 agents : 861,31 jours d'absence

- 0 jour AT
- 231 jours maternité
- 39.06 jours Maladie 3 mois 1/2 salaire
- 119 .11 jours Maladie 3 mois plein salaire
- 346.14 jours absence maladie 6 mois plein salaire
- 126 jours Maladie Longue durée

Taux absentéisme => 21,8 %

ASH

9 agents : 216 jours d'absence

- 22 jours AT
- 0 jour mater
- 0 jour Maladie 3 mois 1/2 salaire
- 130 jours Maladie 3 mois plein salaire

- 64 jours absence maladie 6 mois plein salaire
- 0 jour Maladie Longue durée

Taux absentéisme => 36,3 %

Mme K indique qu'il y a un CDD long sur le N1. Aussi s'il y a une volonté d'avoir des CDD longs il y a une difficulté de recruter sur ces postes.

1 autre CDD long IDE est à venir, sur la nuit, à partir du mois de septembre.

Mme D. indique sur le site Centre de COUBERT les offres d'emploi n'apparaissent pas.

M. P , la diffusion se fait via le site UGECAM IDF.

Globalité : 107 agents 2 342 .91 jours d'absence :

- 64 jours AT
- 414.6 jours maternité
- 127.06 jours Maladie 3 mois 1/2 salaire
- 315.11 jours Maladie 3 mois plein salaire
- 1 233.14 jours absence maladie 6 mois plein salaire
- 189 jours Maladie Longue durée

Taux absentéisme => 24,6 %

4. A la question : « Qu'a-t-il été prévu pour l'organisation de temps d'échange (question 10 du mois de mai) ? », vous répondez : « ...Cela n'a pas été prévu pour l'instant. » et qu'attendez-vous pour organiser un accompagnement des salariés au regard de la souffrance que nous faisons remonter chaque mois ?

C'est fait à la demande des salariés mais les salariés n'ont pas fait part de demande particulière malgré les propositions faites par la direction de proximité, pour exemple à l'HAD.

Une information sera transmise pour saisir un psychologue attaché à l'assurance maladie (numéro vert) - anonymat respecté.

Une rencontre de l'équipe de l'HADR avec les psychologues de Coubert et le relai a été pris par le réseau avec l'équipe du réseau.

Mme K indique avoir rencontré les équipes de gérontologie afin de conseiller sur ce qu'il est possible de faire. Il y a une volonté de faire quelque chose.

Mme R précise que cela concerne le N1.

Mme K : pour les équipes du N1 l'information avait été donnée par les Cadres, mais le besoin d'une quelconque intervention ne s'est pas fait sentir. Les Cadres de santé n'hésitent pas à signaler.

Mme RI indique qu'il y a la loi Auroux.

M. P : rappelle que cette loi prévoit l'existence de temps d'échanges. A ce jour, le temps de réunion, staff, contribuent à ces temps d'échanges.

Mme G : il y a une patiente douloureuse au FA1. Le personnel exprime un mal être face à ce type de prise en charge, que faut-il faire si l'information ne remonte pas ?

Mme K : l'information m'est bien remontée hier, je compile des infos que j'ai eues. La solution, dans de telles situations, doit se trouver avec toute l'équipe médicale et paramédicale.

- 5. Les informations de la Direction dans les services génèrent des interrogations des salariés (évolution de la lourdeur des patients contraire à celle des personnels postés, nouveaux aménagements horaires, départs en retraite, ...). Il est fréquent, lorsque des membres des instances représentatives du personnel assistent à une information ou un échange entre salariés et hiérarchie, ils n'aient pas la même interprétation des propos tenus. En effet, lorsqu'une personne est affectée ou inquiétée par une nouvelle, elle n'est pas forcément très objective dans ce qu'elle retient. Vous semble-t-il normal que les représentants du personnel n'aient aucun élément à apporter au personnel ?**

L'information concernant le Projet d'Etablissement sera transmise aux équipes début septembre après information du CE et du CHS CT. La phase « consultation » aux IRP interviendra ensuite.

Une première information sur le projet médical sera donnée le 19 Juillet 2016 au CHS CT et le 25 juillet au C.E.

Les délégués du personnel suggèrent qu'une présentation soit faite à l'ensemble du personnel, au théâtre.

Mme R indique que le personnel « de terrain » n'a pas participé à sa construction.

M. F précise que l'élaboration du PE a pris du temps, les professionnels ont été associés. Des questionnaires par groupe de métier ont été adressés aux soignants, rééducateurs, assistantes sociales et un représentant de chaque métier avait représenté l'équipe pour répondre aux questions. Les parcours de prise en charge ont été écrits par les équipes médicales et paramédicales.

Ce sont ces étapes de construction du projet qui ont été menées au cours des derniers mois.

6. **Le week-end des 2 et 3 juillet, un accident est survenu au service N1 : un chargeur de fauteuil électrique s'est mis à grésiller et répandre un liquide dans la chambre du patient. Ça n'est pas la 1^{ère} fois que le personnel est confronté à un événement similaire. Quelle est la procédure à suivre. Des maintenances préventives ne supprimeraient-elles pas ce genre de risque ?**

Le matériel, fauteuil électrique, est entretenu de façon préventive.

L'incident évoqué n'a généré aucune nuisance de santé pour les salariés.

Le fournisseur a été contacté pour l'informer de cet incident.

7. **Pourquoi en l'absence de l'encadrante habituelle sur la cafétéria de l'ESAT, y a-t-il 2 personnes pour la remplacer ?**

Cette personne connaît le fonctionnement habituel de la cafétéria et les travailleurs y exerçant. Ce qui n'est pas le cas de la personne qui la remplace, d'où le fait qu'ils soient à 2. De surcroit il faut une habilitation pour gérer la caisse, ce qui est le cas pour une seule des 2 personnes.

8. **Quelle est l'organisation des remplacements des encadrants des différents secteurs de l'ESAT pendant les congés d'été ?**

Pour ce qui concerne l'ESAT :

L'activité ESAT cafétéria et ICAM, elles sont stoppées durant les congés des encadrants.

L'activité de ST GERMAIN LAXIS, lorsqu'il y a un seul encadrant sur 2, le nombre de repas est géré et adapté en conséquence.

Pour l'activité espace vert et maraichage, Il n'y a jamais moins de 2 personnes encadrantes sur 3 sauf cas exceptionnel sur 1 semaine.

Pour l'ensemble des « ateliers » le nombre des travailleurs accueillis est adapté en nombre encadrants. La gestion des droits à congés des travailleurs est gérée conjointement aux congés des encadrants.

9. Nous apprenons par les communications de la cafétéria de l'ESAT qu'une délégation de chinois va être reçue. Pouvons-nous avoir des informations à ce sujet ?

Ils ont souhaité visiter notre établissement et particulièrement les plateaux techniques, les organisations professionnelles qui y président ainsi que les dispositifs médicaux et matériels de rééducation performants.

10. Un nouveau cas d'accident de travail est survenu. Une nouvelle fois, la personne n'a pu partir avec le formulaire adéquat. Quand et comment une procédure adaptée sera-t-elle mise en place ?

M. P : la situation ne s'est pas déroulée dans la cadre de l'astreinte du Cadre. La personne a pu avoir les documents nécessaires. Si la mise à disposition de ce type de document devait être facilitée, durant les week ends, cela sera étudié.

Les délégués du personnel suggèrent qu'une mallette comportant ce type de document soit mise en place comme cela s'est déjà fait.

11. En l'absence de capacité d'apporter une réponse appropriée, les personnes concernées perçoivent-elles leurs indemnités d'astreinte ?

Quelle est la situation évoquée ? L'ensemble des situations relevées lors des astreintes est traité.

12. Tableau des nouvelles entrées et sorties du personnel.

MOIS JUILLET 2016					
ENTREES					
NOM	Prénom	Emploi	Date entrée	Observations	Affectation
		Assistante Sociale			Service sociale
		GARH			Ressources Humaines
SORTIES					
NOM	Prénom	Emploi	Date sortie	Observations	Affectation
		Assistante Sociale	26/06/2016	fin CDD s/ mater Romann	Admissions
ENTREES A VENIR					
NOM	Prénom	Emploi	Date entrée	Observations	Affectation
		Cadre sup de rééducation	05/09/2016		D soins
		Ingénieur Biomédical	24/08/2016		D° médicale
SORTIES A VENIR					
NOM	Prénom	Emploi	Date sortie	Observations	Affectation
		IDE	31/07/2016	Démission	Locomot Grand brûlés
		Orthophoniste	05/09/2016	Demission	Locomot Grand brûlés
		MK	12/08/2016	Demission	Locomot Grand brûlés
		Orthophoniste	25/07/2016	Démission	Neurologie
		Moniteur Educateur	31/07/2016	Demission	ESAT St Germain Laxis
		Chargée de Mission	31/08/2016	fin CDD	Direction
		Orthophoniste	25/07/2016	fin CDD	Loco
		Technicien Frais de séjour	23/07/2016	fin CDD s/ mater THEVENIN	Admissions frais de séjour
		Psychologue	26/08/2016	fin CDD Rempl Mme Poussiere Congés	CETD
RECRUTEMENTS EN COURS					
1 ETP CDI Kinésithérapeute - Recrutement en cours					
1ETP CDI Directeur délégué activité médico-sociale					
1/2 ETP ORTHOPHONISTE Neuro					
1 ETP CDD (3 mois) Psychomotricien HAD					
1 ETP CDD (15 jours) Diététicien					

Les délégués demandent pourquoi le CDD à la pharmacie est d'abord sur un congé maternité et ensuite il est sur des congés ?

M. P ✓ verra ce point.

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

14. **Tableau des modifications d'horaires des personnels.**

15. **Questions diverses.**

QUESTIONS CGT :

Sur le compte-rendu de la dernière DP est indiqué en élus présents : Mme P - M. K mais pas M. H alors qu'il est venu siéger. Suite à la discussion qu'il y a eu entre la direction et les élus CGT, ces trois « anciens élus » ont été priés de partir, à la demande de la direction. Bien qu'estimant que c'étaient aux nouveaux élus de venir à la DP du 10 juin dernier, la direction n'a pas pour autant fait le nécessaire pour les convoquer.

Un mail a été envoyé à ce sujet à la Direction Générale, sans réponse à ce jour.

Effectivement il manque M. H . c'est un oubli.

Concernant l'aspect « convocation » relatif aux séances DP, un calendrier annuel a été transmis, chacun avait connaissance des dates de réunions.

16. **Reprise de la question 3 du mois dernier : le timon de la pharmacie ne fonctionne toujours pas. Qu'en est-il ?**

Ce qui a été répondu le mois dernier :

Ce timon a déjà été réparé une fois suite à une utilisation non adaptée.

Un contact a été pris avec la société, un essai doit être fait avec la batterie du timon de la lingerie pour vérifier si cela vient du chargeur ou de la batterie.

M. P. indique qu'il n'a pas, à ce jour, de délai « ferme » d'intervention du prestataire.

- 17. Reprise de la question 7 du mois dernier : Il y a toujours des fuites d'eau dans le couloir du sous-sol ; en effet il y a de forts risques de chutes irrémédiables, et pour un établissement comme le nôtre, ce serait vraiment préjudiciable en cas d'accident. Qu'a-t-il été mis en œuvre depuis la dernière DP ?**

Concernant la fuite en salle de musculation : cette partie a déjà été faite, il n'y a pas eu d'autre signalement.

Les DP indiquent qu'ils ont constaté une marre d'eau dans le couloir à proximité du self du personnel.

M. P indique que cela est lié avec l'activité de la cuisine. Dans ce cas le problème sera résolu dès que la restauration fonctionnera au terme des travaux de l'office de remise en température.

- 18. La magasinière de la pharmacie est actuellement en arrêt maladie. Avec les congés, les préparateurs sont peu nombreux (3 le 1er juillet). La direction va-t-elle prévoir un renfort de magasinier pour les congés ?**

Il y a déjà un CDD présent de préparateur en pharmacie, au-delà de l'absence de l'arrêt maladie de la magasinière sa période de congés a été anticipée avec l'aide du service transport.

Pour ce qui est des missions de la magasinière en dehors de missions de transport, l'organisation est gérée par M. P

- 19. Comment déterminez-vous dans quel service doivent être positionnés prioritairement les ASH ?**

Le positionnement est fait en fonction de 2 critères :

1. le présentéisme
2. la charge de travail

- 20. Une des cadres du N1 doit partir à l'école des cadres. Un remplacement est-il prévu ? Si oui, à partir de quelle date ? Si non, comment sera organisée la répartition des tâches en son absence, sachant que les cadres ont déjà beaucoup de tâches à réaliser et parfois déjà plusieurs services à prendre en charge ?**

La réorganisation du groupe Cadres est en lien avec le Projet d'Etablissement.

En l'attente de celui-ci l'organisation des missions d'encadrement de la Direction des soins est fixée avec l'ensemble des Cadres présents. Cette personne ne sera pas remplacée durant son temps de formation.

- 21. A quelle date l'encadrement aura-t-il un retour de leurs demandes de matériel (bacs à douches, rideaux de séparation dans les chambres, ordinateur portable pour les médecins, chariots de pansement...)?**

Au cours du mois de juillet 2016.

- 22. Depuis la réduction des effectifs au FA1, il n'y a plus que 2 IDE le matin. Qu'en est-il du poste de 9h-17h ?**

Il y a eu 5 jours en mai et 5 jours en juin où l'infirmière de 9 h - 17 h n'a pas été remplacée.

Cet horaire n'est pas supprimé.

- 23. La baisse de l'effectif soignant au FA1, le matin et le soir, a des répercussions sur la prise en charge des rééducateurs. Dans combien de temps encore la direction compte-t-elle y remédier ?**

La réduction des effectifs soignants sur les missions de remplacement a été exposée depuis plusieurs semaines. La question des effectifs est un sujet à part entière du PE qui sera présenté pour information au CE au mois d'août 2016.

Mme K précise que cela est organisé.

- 24. 2 démissions d'IDE au FA1, qu'en est-il de leur remplacement ?**

Le remplacement sera assuré par le recours aux CDD + redéploiement interne selon souhait exprimé en attendant la mise en place du PE.

Mme D demande que soit pris en compte les absences pour mandats.

M. P' Ces absences sont considérées comme toutes les absences et comme toutes les absences, elles sont remplacées au cas par cas, selon les nécessités de service. Il n'y a pas de remplacement systématique.

- 25. Le 19 juin, il n'y avait qu'une IDE le matin, au FA1. Certaines tâches n'ont pas pu être faites, et ont donc été reportées sur la semaine, ce qui a augmenté la charge de travail de la semaine. Par ailleurs, il y a eu des glissements de tâches vers les AS. L'infirmière a dû jongler entre les soins**

en douche, l'administration des traitements morphiniques...Pourquoi aucun renfort n'a-t-il été mis en place, y compris par la cadre de garde ?

Nous avons été confrontés à l'annulation d'une mission CDD au dernier moment et nous n'avons pas d'autre CDD disponible et pas de retour d'intérim.

- 26. Malgré la rencontre avec la direction, le personnel du FA2 a toujours des questionnements et inquiétudes sur leur devenir. Qu'en est-il ?**

La Direction comprend ces questionnements, notamment liés au temps de rédaction du P.E. La Direction rappelle que l'association du plus grand nombre (cf réponse n° 5) dans l'élaboration du P.E a nécessité ce temps imparti.

Le PE sera présenté, en information, fin aout 2016 au CE, cette information sera relayée aux équipes en septembre 2016.

- 27. Idem pour l'équipe d'animation qui depuis décembre 2015, est passée de 5 animateurs à 3. Des embauches sont-elles prévues ?**

Voir question 2

- 28. Les kinésithérapeutes de neurologie ne sont pas en effectif complet : 6 au lieu de 8. Avec les congés, le 1er juillet, ils étaient 4. A cela s'ajoutent de nombreuses réunions, au détriment de la rééducation. La direction va-t-elle renforcer bientôt cette équipe ?**

Des recrutements sont en cours.

- 29. La direction peut-elle travailler efficacement sur une meilleure signalisation dans le Centre : services de soins, service de rééducation, radiologie, self patients, et surtout l'accueil ?**

La communication est intégrée dans le projet d'établissement.

Mme A met un point d'attention sur accueil.

- 30. Certains salariés qui n'ont pas reçu leurs enveloppes pour voter aux élections professionnelles, se sont déplacés, sur leur jour de repos ou de congés. Ils ont demandé à récupérer ce temps, ce qui leur a été refusé. Pourquoi ? La direction peut-elle leur permettre la récupération de ce temps qui leur a permis d'exercer leur droit de vote ?**

CF réponse en juin 2016 – il sera accordé 10 minutes.

Les personnes devront se rapprocher de leur Cadre qui fera le lien avec les RH.

Mme R indique que cela concerne les ASH.

- 31. Les délais de prévenance pour les formations sont parfois trop courts, ou celles-ci sont affichées sur les plannings pendant les congés des salariés. Ils ne sont donc pas informés qu'ils sont en formation. La direction peut-elle revoir les modalités d'information, afin de permettre à chacun de pouvoir s'organiser ?**

M. F demande des précisions, de quelles formations s'agit-il ?

Les convocations sont adressées dans les délais.

- 32. Est-il prévu de réaffecter des logements pour les stagiaires, les salariés, les familles des patients et quand ?**

Les stagiaires UEROS intégreront prochainement (mois d'août) la MI du secteur MPR. Une partie des logements de ce secteur est réservée pour des internes et des kinésithérapeutes (métiers en tension de recrutement).

- 33. Les délais de prévenance pour les permissions des patients, lors de jours fériés ne permettent pas toujours aux services de s'organiser, de manière efficiente. La direction peut-elle revoir ce problème ?**

Pour le 14 juillet l'information a été donnée dans les services.

- 34. La direction ayant pris l'option de faire changer de service son personnel soignant au gré des besoins, peut-elle dans ses conditions s'attacher à mieux les informer ? Il n'est pas normal de déranger le personnel en dehors de ses heures de travail, pour lui signifier qu'on l'a changé de service, ou lui demander s'il compte faire grève.**

Dans un souci de bienveillance il est souhaitable que les personnes, avant leur arrivée, sachent dans quel service elles seront affectées en lieu et place de l'apprendre en arrivant. D'autant que certains préfèrent avoir l'information.

L'information sur les intentions de grève doit être communiquée dans les 48 heures. La connaissance des effectifs présents permet l'organisation de la prise en charge des patients.

- 35. Certains soignants du pool ont demandé à plusieurs reprises, par courrier ou lors d'entretien à être en fixe dans des services. Pourquoi n'ont-ils toujours pas de réponse ?**

Mme K n'a pas connaissance de ces demandes et conseille aux salariés concernés de demander à rencontrer la Direction des soins.

36. **Au N1, l'équipe soignante s'est souvent retrouvée à 2 IDE et 3 AS le soir, pour 51 patients. La direction pense-t-elle réellement que ces conditions de travail soient tenables ?**

Le nombre de patients n'a jamais été à hauteur de 51 au plus 50 patients.

Mme D : indique que le turn over est important, il est très difficile de prendre la pause repas.

M. P. : l'organisation du travail, des journées de travail est étudiée par la Direction des soins dans le cadre du P.E. A ce jour, la remarque « il est très difficile de prendre la pause repas n'est pas entendable ».

Mme R. : le changement de service est mal perçu, les pathologies sont différentes.

Mme K. : Il y a le métier d'infirmière et AS. Le métier d'IDE et d'AS reste commun à tous les services, départements.

37. **Lorsqu'un salarié se déplace à la demande de l'employeur, du MPR au RG ou inversement, avec son véhicule personnel, et qu'il a un accident sur ce trajet, est-ce l'assurance de l'employeur qui prend en charge les dégâts ?**

Cela est considéré comme un accident de trajet.

C'est l'assurance personnelle du salarié qui intervient concernant les dommages sur les matériels.

38. **Combien y-a-t-il eu de changements de plannings par service au mois de mai, et de juin 2016 (changement de repos, de roulement matin et soir...)?**

Non communiqué

39. **Combien y-a-t-il eu de changements de service au mois de juin et de mai 2016 ?**

Non communiqué

40. **La semaine 26, les rééducateurs du secteur RG étaient en sous-effectif : un arrêt de travail en AT et 3 rééducateurs en formation le 1er juillet, une en formation prévue le 25 juillet. De ce fait, ils n'ont pas la possibilité de prendre en charge tous les patients. Ces conditions de travail remettent en cause la qualité de prise en charge et du temps alloué pour chaque patient. Ils fonctionnent en permanence en sous-effectif depuis janvier**

2016 : quand comptez-vous mettre un effectif suffisant pour assurer une prise en charge optimum ?

Il n'y a pas de sous effectif, la seule diminution est relative aux congés annuels.

L'organisation est à trouver afin de permettre la continuité de la prise en charge.

41. **« Des nids de poules » importants et profonds foisonnent à l'entrée du secteur RG. Qu'attend la Direction pour remédier à ces imperfections qui aussi peuvent causer des accidents graves (motard, vélo, voitures...), ce qui engagerait la responsabilité de la Direction ?**

Les devis sont prêts et vont être proposés à la Direction pour étude.

42. **Certains salariés parents souhaiteraient poser une journée pour la rentrée scolaire. Pourriez-vous faire en sorte de faciliter cette démarche auprès de l'encadrement ?**

Cette autorisation d'absence s'inscrit dans le cadre de la gestion des plannings.

43. **Les directives de la Direction concernant l'approvisionnement en papeterie ne sont pas respectées et les commandes restent sourdentes : les services administratifs ont fait une commande le 04.12.2015 : pas de livraison, puis une relance le 15.03.2016 : toujours pas de livraison. Devant l'absence de matériels pour fonctionner les agents n'ont eu qu'un dépannage de 10 ramettes de papiers le 30.06.2016 c'est-à-dire six mois après : qu'est ce qui justifie que ces commandes ne soient pas honorées ? Ces personnels doivent-ils acheter leur matériel pour travailler ? Aujourd'hui les fournitures et demain pourquoi pas les tenues de travail ?**

Il s'agit d'une situation qui se doit d'être isolée et ne pas se reproduire.

44. **Récemment le poste de gestionnaire RH en arrêt maladie a été remplacé en CDD, malgré le mot d'ordre de la Direction « pas de remplacement sur les postes administratifs ». Au service budget/achat, il n'y a eu aucun remplacement lors d'absences de longues durées, ainsi qu'aucune prime versée : par ses décisions, la Direction montre clairement que certains services sont favorisés, pourquoi ?**

CF réponse en Juin 2016

La position actuelle de la Direction n'est pas celle évoquée. Dans la mesure du possible et si nécessaire un CDD peut être envisagé.

Cela s'est fait au service admissions facturation par exemple.

45. **Il existe un sérieux problème de fonctionnement de la douche du service C2 : problème de pression, douche écossaise, avec un risque avéré de brûlure sur des patients déjà fragiles, ainsi que le personnel soignant qui sont présents : la Direction pourrait-elle régler ce problème très rapidement après de multiples demandes d'intervention ?**

Aucun signalement de ce type n'est remonté. La base de demande d'intervention est consultable si besoin.

46. **Pour déplacer et transporter les « obus » d'un point à un autre (lieu de stockage, services), les salariés ont demandé à avoir un matériel adapté. Quand ce matériel sera-t-il fourni ?**

L'obus est transporté depuis la Pharmacie au F au moyen d'un chariot dédié, tracté par un véhicule autoporté. Le chariot est muni de sangle pour le maintien de l'obus lors de son acheminement. Les obus sont également équipés de petites roulettes permettant de les acheminer dans les services dès lors qu'ils sont au RC haut. (Idem pour le retour de l'obus vide).

Aussi un véhicule est à disposition pour les acheminer au F.

47. **Les ascenseurs sont vieux et obsolètes au MPR. De quand datent les dernières visites de contrôles ? par qui ? Que compte faire la Direction car les salariés ont peur de rester coincés dedans à tout moment ?**

Les visites de contrôles réglementaires (toutes les six semaines) sont inscrites dans les carnets de suivis. Les agents du service technique sont habilités à "décoincer " les salariés" et les patients.

48. **Quand les nouveaux locaux de la cuisine du MPR seront-ils inaugurés ? utilisés ? pour que les conditions de travail des salariés de l'entreprise prestataire soient enfin correctes !**

Les travaux de l'office central de remise en température s'achèvent, les OPR (opérations préalables à la réception) ont signalé un certain nombre de réserves que les entreprises sont en train de lever. Le RVRAT (rapport de vérifications réglementaires après travaux) doit nous être transmis prochainement par le bureau de contrôle. A réception, ce document sera transmis à la commission de sécurité pour l'informer de la fin des travaux et déclencher sa visite. Une fois la visite de la commission de sécurité réalisée, les locaux seront utilisables par le prestataire de restauration.

49. **Quand sera remplacée la formatrice récemment licenciée pour inaptitude ?**

Elle ne sera pas remplacée.

50. Entrées sorties du personnel

QUESTIONS DIVERSES

ASH

- ❖ **Elles en sont pas en nombre suffisant et doivent faire 2 ou 3 services, un accompagnement doit s'exercer concernant les tâches demandées, elles sont parfois répétées.**

Mme K : cela se fait déjà.

- ❖ **Fonction courrier**

Pendant les congés d'été comment cela se passe t'il, précision des horaires ?

M. P indique qu'une réunion est prévue cet après-midi pour l'organisation à tenir. A priori, cela se gèrera comme les années passées, cela sera sans incidence pour les salariés / services devant recevoir / adresser des correspondances.

- ❖ **Marquage des véhicules**

La DP souligne l'intérêt de ce marquage et en sont satisfaits.

- ❖ **Photocopieur du bâtiment B**

Les copieurs au bâtiment B du RC et du 1^{er} étage sont en panne.

Celui du RC est en attente de pièces détachées.

Mme R suggère le paramétrage sur les postes de travail afin de pouvoir faire les impressions d'un autre copieur se trouvant au bâtiment A ou C

M. P précise qu'il convient de solliciter la PSI et M. GUICHARD pour tenter de mettre en œuvre la proposition de Mme R

Les délégués du personnel demandent à reporter la séance initialement prévue le 09 Décembre (préparation du Noël des enfants) au 12 ou 14 Décembre 2016.

Cela sera confirmé lors de la séance du 12 aout 2016

Fin de la séance à 13 h 10