

CENTRE DE READAPTATION DE COUBERT

Réponses aux questions DP

Date du CR : 12/08/2016
Date de la réunion : 12/08/2016
Intitulé : Délégation du Personnel
Diffusion :
Nom du rédacteur :

Présents : Mme TA... - M. SC... - Mme DA... - Mme AL... - M. CH... -
Mme FO...
M. PE... - Mme KA...

Début de la réunion à 9 H 20

Questions CFDT

1. En juillet, nous avons repris des questions de juin, pour que les réponses imprécises ou incomplètes soient revues. Il faut à nouveau que nous revenions sur certains sujets. Quand la Direction détaillera-t-elle davantage ses réponses ?

Malgré la reprise en juillet, de certains points de la question 29 du mois de juin, les questions suivantes restent sans réponse :

2. 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 ? Si la réponse a précisé qu'il restait 3 animateurs, il n'a pas été écrit, bien qu'indiqué oralement, que les départ en retraite ne seraient pas remplacés. Quant au recours au service civique, s'il a été marqué, c'était pour rechercher des partenariats externes (et gratuits !). Il n'a jamais été dit que ses personnes en mission temporaire auraient à effectuer une « enquête de satisfaction pour évaluer les prestations animation ».

Pouvez-vous indiquer les projections en effectif pour l'équipe animation ?

La réponse a été apportée à la question 29 du mois de juin et la question 2 du mois de juillet.

A la question des délégués du personnel de savoir si la charge de travail des animateurs a diminué pour que la décision de non remplacement soit prise, M. PE... que la discussion sur la composition des effectifs doit avoir lieu prochainement au sein du comité d'entreprise dans un premier temps. A ce titre cela est prévu à l'ODJ du CE du mois d'août courant : le 25.

Les questions 3, 4, sont regroupées.

3. Quelles missions est-il envisagé de confier aux personnes qui seraient recrutées dans le cadre du service civique ?

4. Le questionnaire de satisfaction rempli par les personnes prises en charge ne peut-il pas être complété s'il ne porte pas sur le service animation ?

Les missions des services civiques doivent être des missions confiées dans le cadre d'un projet spécifique auquel la personne embauchée participe ou bien qu'elle initie. Les missions qui pourraient être attribuées sont des missions dans le domaine de :

- la santé
- la culture et les loisirs,
- la solidarité.

Les attendus sont respectivement de contribuer à la resocialisation du patient, de développer l'accès à la culture des patients, d'apporter un service de proximité au patient – voire des professionnels.

Ces domaines sont ceux disponibles sur un site du ministère dédié au service public, au sein duquel on retrouve les missions analogues à celle mentionnées ci-dessus.

M. PE précise qu'un recensement des missions susceptibles d'être confiées aux personnes assurant un service civique a été initié par la DNGU. Nous n'avons pas à ce jour d'informations quant à une éventuelle mise en œuvre au sein de l'organisme.

5. Des enquêtes de satisfaction menées par ces personnes en mission temporaire de service civique ne se substitueraient-elles pas aux missions du service qualité ?

Les enquêtes de satisfaction évoquées lors de la précédente DP sont une des actions à mener pour atteindre un des attendus précités. Il ne saurait en aucun cas se substituer aux missions du service qualité.

6. La réponse portée à la question sur les suppressions de postes appelle aussi des précisions. Lorsque vous avez signalé qu'il n'y avait pas de volonté d'intégrer les contrats avenir, la question a été posée sur le secrétariat médical de gérontologie. En effet, une secrétaire ayant demandé à changer de secteur d'activité a été remplacée par une jeune fille en contrat d'avenir. Cette dernière, à partir de l'automne, va être à mi-temps à l'école. Comment comptez-vous donner les moyens de pérenniser l'activité ?

Le retour de congé parental d'une secrétaire médicale en CDI est prévu le 7 septembre. Elle sera postée dès son retour sur la gérontologie. Le départ en formation de la secrétaire en contrat d'avenir est prévu le 19 octobre. Elle fera sa formation en alternance avec une présence sur la gérontologie 2 jours par semaine pour renfort au secrétariat : pendant les absences de ses collègues, elle aura pour mission de préparer le déménagement de la gérontologie (destruction archives médicales) etc...et ce jusqu'à la fin de sa formation.

7. Le suivi des absences noté au compte rendu fait état d'un absentéisme de 24.5% pour les AS, 21.8% pour les IDE et 36.3% pour les ASH. Si les jours d'absence maternité sont importants pour les AS et les IDE, ce sont les

absences pour maladie de 3 et 6 mois ainsi que les maladies longue durée qui sont prédominantes.

Pouvez-vous donner le taux d'absentéisme global de l'établissement ?

Ce sera présenté dans le BHSCT, au CHSCT, ensuite les éléments pourront être communiqués.

Quelle est votre analyse de ce taux ?

Ce taux est élevé mais pas nécessairement en lien avec des situations de travail. Par contre ce qu'il est intéressant de regarder, c'est le taux d'AT qui, en réalité, a diminué de plus de 25% entre 2014 et 2015.

Que mettez-vous en place, urgemment, pour protéger vos salariés ?

Au vu du chiffre ci-dessus, on peut considérer que la direction de l'établissement assure ses responsabilités quant à la sécurité des professionnels. Cela n'est pas un manque de considération du taux d'absentéisme par ailleurs.

8. L'organisation a-t-elle été adaptée pour que chaque salarié victime d'un accident de travail se voit fournir le formulaire réglementaire dans les meilleurs délais ?

La réponse a été apportée à la question 10 du mois de juillet.

9. La diminution de la durée moyenne de séjour ou l'alourdissement des prises en charge se traduit par une augmentation considérable de la charge de travail, sur certains secteurs, pour les assistantes du service social, les secrétariats médicaux (comptes rendus d'hospitalisations, mouvements,...) ou les diététiciennes. Que comptez-vous faire pour la pérennisation de la prise en charge ?

L'organisation du secrétariat médical prévu et validé par la responsable de service est défendue par celle-ci en cohérence avec l'activité.

Concernant le remplacement dans le cadre d'un congé maternité au service social, un CDD est déjà effectif et un autre pour l'activité médico-sociale est paru pour un remplacement en fin d'année.

Par ailleurs, pour ces fonctions, la direction n'a pas été sollicitée.

10. En dehors du motif d'absence actuel, la neuropsychologue de l'UEROS stage s'est vu confier diverses missions sans lien avec ce service, depuis un an. Certains stagiaires en fin de période de prise en charge n'ont toujours pas eu leur bilan d'entrée. Comment l'UEROS va-t-il pouvoir résorber le retard accumulé avec le recrutement de 0.5 ETP de neuropsychologue en remplacement de l'ETP absent ?

A date, les priorités et nécessités de service sont organisées et validées par la Direction Médico Sociale.

Les délégués du personnel expriment la souffrance de leurs collègues, et alertent la direction sur le fait que cela pourraient conduire à des situations de burn out ou des situations plus critiques.

11. L'antenne UEROS Coubert est la seule ne bénéficiant pas de temps de secrétariat. Cela peut-il être revu pour consacrer le maximum de temps à la prise en charge cœur de métier ?

La Direction Médico Sociale est au fait de cette situation et envisage les solutions pouvant être proposées à la Direction.

12. Les personnes prises en charge sont de plus en plus précarisées, et particulièrement en gérontologie. L'assistante sociale, qui n'a pas de temps de secrétariat affecté, doit de plus en plus souvent faire des dossiers d'ouverture de droits au RSA ou des demandes de versements de minimum vieillesse. Quelles solutions de soutien comptez-vous mettre en place ?

Les secrétariats médicaux sont au fait de la nécessité de collaboration avec l'assistante sociale et assurent le secrétariat téléphonique au besoin.

13. Au RG, les patients (et leurs familles) auraient besoin de soutien psychologique. 0.5 ETP pourraient-ils être recrutés en plus du temps de neuropsychologue ?

Ce sujet n'a pas été porté à la connaissance de la Direction par le responsable.

14. Bien que vous trouviez qu'il n'y a pas besoin de soutien au N1, le personnel peine à exécuter les missions qui lui sont confiées et culpabilise. Il arrive fréquemment que les patients doivent attendre plus de 30 minutes pour obtenir une réponse à leur appel sonnette. Le week-end des 9 et 10 juillet, il n'y avait que 3 AS. C'est absolument intenable pour le personnel. Jusque quand les soignants vont-ils devoir continuer à supporter l'intenable ?

Les effectifs postés via les plannings supervisés par la Direction des soins sont assumés, au gré de l'activité des services.

Le soutien est apporté sur le terrain en fonction des situations.

Les délégués du personnel soulignent le manque d'effectifs.

M. PE. réitère que les effectifs sont adaptés au regard de l'activité, et de la charge de travail.

M. PE. rappelle que la discussion sur l'organisation et les effectifs pourra se faire lors de la séance du Comité d'Entreprise. Il rappelle également que les documents transmis aux membres du Comité d'Entreprise pour la séance du mois d'août ne peuvent pas faire l'objet d'un débat ici, bien que certains délégués du personnel en soient muni en séance ce jour.

15. Les personnes en restriction se retrouvent régulièrement en difficulté pour respecter la prescription médicale. Comment les positionnements sur les plannings peuvent-ils intégrer vos obligations ?

Question CHSCT

Une présentation détaillée du sujet aura lieu lors de la séance du CHSCT du mois de septembre.

Nous pouvons d'ores et déjà préciser que les préconisations de travail en binôme ou de limitation de port de charge sont respectées. Le matériel adapté est mis à disposition, et les

membres des équipes travaillant en roulement et susceptibles d'être positionnés en binôme, ont l'information notamment par leur cadre qui sont sensibilisés à ce sujet.

Les délégués du personnel précisent que bien que certains professionnels soient en restriction, ils sont parfois seuls pour réaliser les douches ou les couchers des patients.

Mme KA. . . précise que l'aide-soignant n'est jamais seul dans le service, il y a toujours l'infirmière qui peut venir en soutien pour réaliser certains actes en binôme. Par ailleurs, bien qu'il y ait la possibilité de réaliser une tâche à deux, il est évident qu'on ne peut pas répondre à l'instant T à toutes les sollicitations des patients, quand bien même les effectifs seraient multipliés.

Les délégués du personnel font la suggestion que les personnes en restriction soient dans des services plus légers.

Mme KA. . . rappelle qu'une attention particulière est donnée à l'affectation des professionnels en restriction, et à l'organisation, mais il n'y a pas à proprement parler de service « plus léger ».

16. A nouveau, les plannings de certains personnels de soin ont été modifiés sans qu'ils en soient avisés. Les salariés n'ont pas à avertir ou rendre compte de leurs engagements sur leurs jours de repos. Quand les cadres auront-ils les moyens de procéder autrement ?

Les salariés sont informés de leur changement d'horaire ou changement d'affectation de service dans les délais qui conviennent (15 jours à l'avance).

Les changements liés aux absences de dernière minute sont faits et l'information est donnée aux intéressés dans les délais ad hoc (force majeure).

Les délégués du personnel rappellent que l'employeur a toute latitude pour remplacer autrement (recours à l'intérim par exemple).

17. Durant les congés du brancardier, une manipulatrice radio s'est trouvée seule. Travail propre de radiologie, aide à l'habillage et au déshabillage du patient, positionnement sur la table d'examen, brancarde depuis et vers les services,... Pensez-vous acceptable qu'une seule personne ait à gérer toutes ces tâches ?

Le travail décrit dans la question est réalisé dans le temps de travail imparti de la personne. Le nombre de radios prévu par journée est réalisé.

Les délégués du personnel soulignent que lors de cette absence, d'autres professionnels ont été sollicités (IDE des explorations fonctionnelles, secrétaire...). La manipulatrice a exprimé les difficultés (mail), mais aucun remplacement n'a été mis en place. Par défaut, la manipulatrice a vu avec les médecins pour prendre en charge les patients autonomes en priorité.

Mme KA. . . ne peut pas admettre que « rien n'ait été fait, et que l'on ne se soit pas préoccupé de la situation ». Les cadres de rééducation et le cadre supérieur se sont occupés de la situation qui d'ailleurs avait été organisée avec l'agent concerné.

Les délégués du personnel remarquent que les effectifs étant réduits, dès qu'il y a une absence, il n'y a plus de marge.

M. PE' . . . conclut que l'activité en radiologie est en regard des effectifs qui y sont postés.

18. Quelle est la répartition des tâches qu'effectuait l'assistante de Direction qui prends des congés avant sa retraite et qui ne sera pas remplacée ?

Les missions sont réparties entre les responsables des services généraux. Concernant les missions en lien avec les visites d'inspection du CHSCT, et précisément la communication avec les antennes UEROS, et l'information générale, l'Assistante de Direction prendra le relais.

Concernant le remplacement de l'assistante de direction pendant ses congés, une organisation va être mise en place.

19. Les mises à jour informatiques ont posées de multiples problèmes sur le Centre. Pour nombre de salariés, il n'est pas possible de gérer le stress généré par le retard en découlant. Un renfort peut-il être prévu les jours ou des soucis peuvent potentiellement se poser ?

M. PE. évoque la Gestion des Services Partagés (GSP). Il indique que la PSI est gérée au niveau de la Direction Générale.

Les délégués du personnel évoquent principalement les difficultés impactant PHARMA.

M. PE indique qu'il a été évoqué en CODIR le besoin d'un reporting entre la PSI et la Direction de l'établissement pour partager sur ces difficultés et évoquer les problématiques, afin de les anticiper, et les résoudre.

20. A l'occasion de la coupe du monde de football, des soirées foot ont été organisées, mais rien n'a été prévu pour le coucher des patients. Lors de tels événements, le renfort des équipes de nuit peut-il être envisagé ?

Il n'y a pas eu de remontées de cette nature à la Direction des soins.

21. Tableau des nouvelles entrées et sorties du personnel.

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

23. Tableau des modifications d'horaires des personnels.

Ce tableau n'existe pas

24. Questions diverses.

- Le temps d'habillage et de déshabillage est-il comptabilisé dans le temps de travail ?

M. PE. indique que cela se passe comme par le passé : le temps d'habillage et de déshabillage est compris dans le temps de travail

QUESTIONS CGT

25. Reprise de la question 3 du mois de juin : le timon de la pharmacie ne fonctionne toujours pas. Avez-vous pris contact avec la Société et si oui, un essai a-t-il été effectué ? sera-t-il réparé avant le retour de la magasinnière ?

Ce sera fait au plus tard sur la 1^{ère} quinzaine de septembre, sachant que la personne peut d'ores et déjà utiliser le « charlatte » ; Elle a été formée à son utilisation.

26. Reprise de la question 17 du mois de juin : Il y a toujours des fuites d'eau dans le couloir du sous-sol ; en effet il y a de forts risques de chutes irrémédiable..., nous constatons que rien n'a été fait, attendez-vous des chutes ?

Cf réponse apportée à la question 17. Il n'y a plus de problème d'eau.

27. Reprise de la question 30 du mois dernier : 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.....Nous avons demandé une journée de récupération pour ces salariés : la direction a eu une réponse à la hauteur de son mépris : « il sera accordé 10 minutes » : quand la direction considèrera-t-elle les salariés ? Nous demandons au minimum ½ journée de récupération, et rappelons à la direction que le vote est un droit qui se déroule sur le temps de travail. Ces salariés n'ont pas à être pénalisés de n'avoir pas reçu leurs enveloppes.

La réponse apportée est confirmée.

Mme KA et M. PE demandent que les propos et les échanges émis depuis le début de cette séance soient plus mesurés et plus respectueux.

28. Reprise de la question 35 du mois dernier : ... la direction des soins a-t-elle reçue depuis, des demandes de changements de soignants souhaitant changer : aller du pool pour être dans un service fixe ? Si oui, combien ?

4 demandes depuis 2010. (3 IDE et 1 AS). Les demandes pourront être analysées dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'Etablissement.

29. Reprise de la question 38 du mois dernier : combien y a-t-il eu de changements de plannings, par service aux mois de mai, juin (changement de repos, de roulement matin et soir...) ?

La Direction n'apporte pas de réponse.

30. Reprise de la question 24 du mois dernier : suite à la démission de 2 IDE au FA1, combien y a-t-il eu de CDD ?

+15 jours en juin : 1 intérim, 14 pool ou redéploiement

+ 20 jours en juillet : 2 intérim, 18 pool ou redéploiement.

31. Concernant cette même question, M. PE répond que les absences syndicales sont considérées comme toutes les autres absences. Les élus s'aperçoivent que non seulement les collègues subissent des changements

de plannings, mais qu'en plus on leur dit que cela est du fait des mandats syndicaux (de leur faute ?). Les DP CGT rappellent à la direction que le droit syndical les autorise à poser leurs heures de mandat 48 heures avant, et non pour le 15 du mois précédent comme ils le font. La direction n'a-t-elle pas les moyens de les remplacer, sans avoir à changer tous les plannings ?

Les cadres de santé ont la compréhension de « l'engagement social » au sein de la représentation du personnel pour les salariés élus, ils ont aussi à l'esprit l'engagement professionnel des agents qui inclut leur compréhension des nécessités à la prise en charge et donc de leur présence dans les unités là où ils l'ont prévue.

Une absence est une absence quelle que soit sa nature.

Les délégués du personnel rappellent que la Direction doit se donner les moyens de remplacer les professionnels autrement que par des changements de planning afin que les collègues présents ne pâtissent pas des modifications.

32. Reprise de la question 21 du mois de juillet : pouvons-nous avoir le détail des matériels accordés par la direction aux services ?

Question CHSCT. Les enveloppes sont déterminées. Le choix du matériel est en cours de finalisation. Il pourra être communiqué au CHSCT lors de la séance plénière du mois de septembre.

33. Reprise de la question 25 : pourquoi la Direction a-t-elle été dans l'incapacité de réorganiser le travail ? A quoi sert de travailler sur des projets de réorganisation, si au moindre souci, la Direction perd pied ?

La Direction ne perd pas pied. Ce n'est pas en lien avec le projet de réorganisation, c'est du quotidien dans la gestion de planning et le cas de force majeure auquel les cadres peuvent être confrontés.

Mme KA... tient à rappeler que l'encadrement a tout mis en œuvre pour trouver un remplacement, mais celui-ci n'a pas pu aboutir.

Les délégués du personnel entendent bien que le cadre n'ait pas trouvé de remplacement possible, mais le travail n'a pas été réorganisé (priorisé) non plus. Ce n'est pas à l'infirmière ou à l'aide-soignant de déterminer ce qu'il doit faire ou ne pas faire.

Mme KA... précise que le médecin d'astreinte est en capacité de déterminer si un acte de soins est indispensable ou pas, et c'est en ce sens qu'il est sollicité par l'encadrement présent. Bien que ne connaissant pas le patient, au regard du dossier, le médecin est en mesure de prendre les décisions pour prioriser les soins en fonctions de situations particulières.

Les délégués du personnel évoquent les glissements de tâches.

Un débat s'instaure sur les glissements de tâches.

Mme KA... demande de quels glissements de tâches il s'agit.

Les délégués du personnel précisent qu'il s'agit d'une tâche incombant à une infirmière (pansements) réalisé par un aide-soignant par exemple.

Mme KA... n'a pas de remontées d'information de cette nature. Madame KA... évoquera cette situation lors d'un CODIR SOINS.

34. Reprise de la question 27 : la direction renvoie à la réponse donnée à la question 2. Quel est le rapport entre cette réponse et la question 27 ?

La question 2 abordait les effectifs et les non remplacements.

35. Reprise de la question 28 : les recrutements de kinés seront opérationnels à quelle date ?

Pour l'HAD, nous attendons une personne courant 3^e trimestre 2016 (mobilité interne Ugecamidf) et un recrutement sur le département des brûlés est prévu le 12 septembre 2016.

36. Reprise de la question 33 : quand l'information concernant le 14 juillet a-t-elle été donnée ?

L'information a été donnée le 7 juillet pour le 14 juillet

37. Même question pour le 15 août

L'information a été donnée le 4 août pour le 15 août.

38. Reprise de la question 36 : le N1 a déjà été réorganisé, mais cela ne fonctionne toujours pas parfaitement. Que signifie la réponse de M. PE : « il est très difficile de prendre la pause repas n'est pas entendable » ?

Cela signifie : « Il ne peut en être ainsi, ils doivent pouvoir prendre leur pause repas. »

Les réflexions menées ont pour but que ces situations n'existent pas.

39. Reprise de la question 37 : le salarié ne devrait-il pas faire une demande de véhicule de service auprès du service transports ?

Non, M. PE pense qu'il n'y a pas nécessité de faire une demande de véhicule au service transport.

Les délégués du personnel estiment que si les salariés utilisent leur véhicule personnel, ils doivent avoir une autorisation de circuler.

40. Reprise de la question diverse concernant les ASH : que signifie la réponse ?

Le cadre assure les temps d'accompagnement des ASH.

41. Reprise de la question diverse concernant le courrier : comment cela est-il organisé ?

Le relais est assuré avec l'équipe des services généraux, comme habituellement.

42. Combien y a-t-il eu de changements de plannings par service au mois de juillet ?

La Direction n'apporte pas de réponse. De plus les plannings sont accessibles à tous.

43. Reprise de la question 39 du mois dernier : combien y a-t-il eu de changement de service au mois de juin et de mai 2016

La Direction n'apporte pas de réponse. De plus les plannings sont accessibles à tous.

44. Combien y a-t-il eu de changements de service au mois de juillet 2016 ?

Ce suivi n'existe pas. De plus les plannings sont accessibles à tous.

La Direction n'apporte pas de réponse. De plus les plannings sont accessibles à tous.

45. La direction a-t-elle étudiée les devis qui lui ont été proposés pour les travaux concernant les nids de poules au niveau du RG, toujours présents à ce jour ? quand seront-ils rebouchés ?

Les travaux ont démarré (entreprise extérieure).

46. Reprise de la question 45 du mois dernier concernant la douche du C2 : le filtre de la douche a été changé, une information a été donnée aux agents que ce filtre doit-être changé tous les 15 jours par l'envoi d'un ticket au Service Entretien : ne serait-il pas judicieux qu'à partir du changement du filtre la maintenance vienne procéder au changement automatique de ce dernier ?

A voir avec le responsable à son retour de congé.

47. Suite à la question 46 du mois dernier : concernant le transport des obus d'oxygène, certains n'ont pas de roulettes, notamment au RG, pourquoi les soignants n'ont-ils pas droit à un système leur permettant de les transporter sur roulettes ?

Au RG, 3 chariots de transport pour les bouteilles (petites) (information confirmée par le Cadre)

Au MPR, des grandes bouteilles sur chariot également.

48. Des salariés nous ont informés que des personnes effectuaient un relevé de leurs horaires d'arrivée et de départ des services. Pourquoi ? Quel est le but de cette surveillance ?

Cela est mis en place à la discrétion des responsables de service, ce n'est en aucun cas de la surveillance.

Les DP précisent que cela existe depuis le changement des horaires

49. Les plannings des soignants sont systématiquement modifiés : aucun délai de prévenance pour se retourner : pourquoi ? Nous rappelons qu'il existe un délai de prévenance avant toute modification de planning. La Direction ne peut pas se permettre de ne pas le respecter, alors qu'elle l'exige des salariés.

Les salariés sont informés de leur changement d'horaire ou changement d'affectation de service dans les délais qui conviennent (15 jours à l'avance).

Les changements liés aux absences de dernière minute sont faits et l'information est donnée aux intéressés dans les délais ad hoc.

Les délégués du personnel estiment que l'on ne peut pas toujours évoquer la force majeure quand c'est une situation qui revient très régulièrement. La Direction a la possibilité de procéder

autrement. Un accord d'entreprise prévoit qu'il y ait une harmonisation entre vie privée/ vie professionnelle.

50. Lorsqu'au pied levé, un horaire soignant est modifié, pourquoi demande-t-on à leurs collègues de les contacter ? Encore une fois cela ne devrait pas avoir lieu sans l'accord du salarié.

Cela est demandé.

La Direction des Soins n'a pas l'ensemble des coordonnées téléphoniques des agents. Si certains souhaitent changer cela, ils peuvent communiquer leurs coordonnées à la D° des Soins.

Mme KAI tient à souligner que certains salariés passent par leurs collègues pour signaler leur absence. Un rappel sera fait pour demander que les informations passent par l'encadrement.

Les délégués du personnel indiquent que si un salarié dispose du numéro de téléphone d'un collègue c'est pour un usage personnel.

51. Combien d'E.A.E.A ont-ils été réalisés à ce jour ? Combien n'ont pas été faits ?

+ de 73 % de ceux qui doivent avoir un EAEA ont été réalisés.

M. PE précise que l'attribution de points de compétence peut se formaliser au travers de l'EAEA, mais pas uniquement dans la mesure où le cadre manager peut, au quotidien, apprécier l'engagement et la qualité du travail réalisé par ses collaborateurs.

Les délégués du personnel demandent comment va se faire l'arbitrage du plan de formation si les informations ne sont pas remontées du fait que l'EAEA n'a pas eu lieu.

M. PE indique que l'échéance pour l'arbitrage du plan de formation est prévue début octobre.

52. Est-il normal que certains salariés en soit à leur deuxième année sans E.A.E.A ?

Non, en réalité cela représente 0,16 % des entretiens à réaliser, soit 10 personnes.

M. PE confirme qu'il faudrait que l'ensemble des EAEA soit réalisée.

Les délégués du personnel soulignent le démarrage tardif des EAEA et demandent s'ils ne pourraient être démarrés plus tôt.

M. PE indique que cela a déjà été échangé au niveau des RRH de l'Ugecam. A voir éventuellement.

53. A quelle périodicité, un salarié bénéficie-t-il de points des compétences ?

Il n'y a pas de périodicité définie, après 3 ans de non attribution de points de compétence, une personne peut demander à être reçue par la Direction.

Les délégués du personnel signalent que certains salariés n'ont pas eu de points de compétences depuis 5 ans.

M. PE indique qu'ils peuvent demander un entretien.

Un véhicule sans macaron se gare depuis plusieurs années sur une place handicapée à HANDI+ : ceci ne permet pas aux patients, ou salariés dans une situation de réel handicap de pouvoir se garer : pourquoi ce non-respect ?

Aucun élément de réponse à ce jour, le PC sécurité chargé de veiller à cela, sera sollicité.

Les délégués du personnel indiquent que les jours de consultations d'appareillage, il y a des patients qui n'arrivent pas à se garer, et parfois ils repartent. Il faudrait réserver un espace parking handicapé au niveau de l'accès HANDI+.

54. Combien de secrétaires médicales sont passées du Niveau 3 au Niveau 4 cette année ? Combien sont toujours au niveau 3 ?

Les questions 55 à 58 seront abordées après la présentation au CE des mesures salariales 2016.

Les délégués du personnel indiquent qu'un engagement a été pris par le passé, par la Direction pour que toutes les secrétaires passent au niveau 4.

M. PE confirme que l'engagement de la Direction est respecté, le processus est en cours, et se fait progressivement.

55. Quand bénéficieront-elles de cette augmentation de niveau ?

Les questions 55 à 58 seront abordées après la présentation au CE des mesures salariales 2016

56. Il y a-t-il d'autres professionnels dans ce cas d'augmentation de niveau ?

Les questions 55 à 58 seront abordées après la présentation au CE des mesures salariales 2016

57. Combien de ces personnels ont vu leur passage au Niveau 4 refusés ? Pourquoi ?

Les questions 55 à 58 seront abordées après la présentation au CE des mesures salariales 2016

58. Pourquoi inflige-t-on des récupérations sur les plannings des soignants sans leur accord ?

CF question 14

M. PE souligne que la formulation est « forte ».

59. Pourquoi ne respecte-t-on pas le délai de récupération d'un jour férié, qui doit être pris dans les trente jours suivant le dit jour férié, voire à la convenance du salarié soignant, puisque c'est lui qui a travaillé ce jour férié ?

La Direction des Soins s'assure que la récupération ait lieu au plus proche du jour férié.

M. PE... précise qu'il n'a pas trouvé, dans les textes, la notion de « 30 jours » pour récupérer le jour férié ; ce qu'il a pu lire à ce jour c'est que la récupération devait être au plus proche du jour férié.

Les délégués du personnel parlent de « décision martiale ». Ils estiment que le jour de récupération ne doit pas être imposé. C'est ce que rapportent les salariés. Il doit y avoir un échange.

Mme KA... va refaire le point à ce sujet avec ses équipes sur la manière de poser ces récupérations.

60. Un médecin de l'HDJ est en arrêt de travail depuis quelques jours : y a-t-il une organisation qui sera mise en place durant son absence ?

Le médecin est en arrêt depuis le 8 août, soit depuis 4 jours, et pour une durée de 15 jours. L'organisation médicale peut y faire face.

61. Ce médecin va-t-il être remplacé si son arrêt devait se prolonger ?

On verra le cas échéant avec les médecins.

62. Dans le Projet Opportunité présenté fin 2013 au CHSCT et au C.E les effectifs par service ont été définis comme suit :

Infirmier

IDE	Matin postes	Jour postes	Soir postes	Nuit postes	Total postes
RG	3	0	3	1	7
N 1 ^{er}	4	0	3	2	9
NA 0	2	0	1	1	4
NB0	2	0	1	1	4
FA1	2	1	1	1	5
FA2	1	0	1	1	2
TOTAL	14	1	10	5	30

Aide-soignant

AS	Matin postes	Soir postes	Nuit postes	Total postes
RG	6	6	3	15
N 1 ^{er}	8	4	3	15
NA 0	2	2	1	5
NB0	2	2	1	5
FA1	3	2	1	6
FA2	1	1	1	3
TOTAL	22	15	10	49

ASH

ASH	MATIN		SOIR	
	SEMAINE	WEEK END	SEMAINE	WEEK END
RG	3	3	0	0
N 1er	1	0	0	0
NB0	1	1	0	0
FA1	1	1	1	0
FA2	0	0	0	0
TOTAL	6	5	1	0

On constate de plus en plus souvent une diminution de ces effectifs journaliers.

En effet, dans un service comme le FA1 effectifs le 08.08.16 : 2 IDE, 3 AS, 1 ASH le matin, et 1 IDE et 1 AS le soir, ce qui ne correspond pas au tableau ci-dessus.

Idem pour le NB0, 1 IDE le matin, et au N1er de plus en plus souvent 4 IDE et 7 AS et 0 ASH le matin, et le soir 2 IDE et 3 AS. Ces effectifs sont en dessous de ceux présentés aux IRP :

Pour les questions 63 à 67, M. PE... , sans discuter de l'exactitude des chiffres indiqués dans la question, précise que ces sujets seront évoqués lors de la présentation du projet d'Etablissement prévu au CE du 25 août. En son temps, un point sera fait auprès de la DP.

63. Ces chiffres correspondent-ils au futur Projet d'Etablissement, qui ne nous a pas encore été dévoilé ?

M. PE... constate que certains délégués du personnel disposent du document prévu à la présentation du Comité d'Entreprise du mois d'août, et rappelle que les chiffres ne seront pas abordés ce jour.

64. Où est la loyauté envers les élus DP, CHSCT, au Comité d'entreprise, et plus généralement, envers les salariés ?

M. PE... rappelle que M. CA... a indiqué auprès des professionnels et de la délégation du personnel, avant même que le PE ne soit finalisé, qu'il n'y aurait pas de remplacement un pour un. M. PE... rappelle que cela a fait l'objet d'un courrier de Mme DU... en réponse à un courrier cosigné par plus de 120 salariés de l'établissement. M. CA... a indiqué qu'au cours des rencontres au sein des Départements et unités que nous étions dans une étape transitoire, que le non remplacement était « un effort à faire » mais que cela ne dévoilait pas les effectifs du projet à venir. Il s'agit bien d'une loyauté envers les élus, et les salariés. M. CA... n'a pas dit que le projet opportunités, dans son entièreté, perdurait.

Les délégués du personnel soulignent qu'il n'a jamais été donné d'informations en termes d'effectifs. Or, des effectifs différents du projet opportunités sont déjà en place. C'est un constat.

65. Pouvez-vous reprendre ces mêmes tableaux avec les ETP réellement présents à ce jour ?

Il ne sera pas apporté de réponse, puisque cela renvoie aux discussions sur le Projet d'Établissement. Les échanges se feront lors de la séance CE du mois d'août.

66. Concernant les rééducateurs : Pouvez-vous nous remettre à jour le tableau ci-dessus avec les bons chiffres, ETP présents à ce jour ?

Rééducateurs		ETP	ETP Réaffecté	Destination
GERONTO	MK	6.8		
	Psychomot	1		
	Ergo	1.1		
	Ortho	0.2		
NEURO	MK	8	- 1	HAD
	Ergo	4	- 0.5	HAD
	Ortho	2.5		
	Psychomot	0.5		
	Educ Spé	0.5		
FONCTIONNEL (douleur, ortho)	MK	5.4		
	Ergo	4		
BRULES	MK	5.4		
	Ergo	4		
	Ortho	0.4		
HDJ	MK	5.5		
	Ergo	3.8		
	Ortho	0.3		
	Educ Spé	0.5		
HAD	MK	2.8	+1	
	Ergo	2.5	+0.5	
	Ortho	0.8		
	Educ Spé	0.5		

67. Selon les articles du Code du Travail L3243.1 L3243.2 L3243.3 L3243.4 : pourquoi les fiches de paies ne sont-elles pas remises aux salariés en même temps que le virement de leur salaire ?

Quel est le sens de la question ? Les professionnels ont leur bulletin de paie dans les jours qui suivent le virement, comme cela se fait partout. Toutefois, des délais plus longs ont pu

ponctuellement être observés. Il est arrivé des retards au regard de l'impression réalisée à l'extérieur de l'UGECAM.

Les délégués du personnel précisent que depuis l'organisation du service paie et l'externalisation des impressions, il y a de plus en plus de difficultés.

M. PE fera remonter l'information au responsable du service paie en vue d'une amélioration, si cela est possible.

68. Les pannes constatées sur les copieurs/imprimantes situés au bâtiment B du RC, et du 1er étage de la RP : les problèmes de pannes évoqués ont-ils été résolus ? Les connexions informatiques adéquates ont-elles été effectuées pour les impressions sécurisées ?

Les demandes ont été faites, et seront réalisées par la PSI.

69. Détail des entrées/sorties du personnel depuis le début de l'année 2016 ?

Ce détail sera fait sur le 3^e trimestre

70. Détail des formations : Services – Métiers – Temps – Lieux – Intitulés des formations Coût prévus jusque la fin de l'année 2016 ?

Ces informations ont déjà été remises au mois de mars.

Un état à jour ne sera pas remis. Toutefois, un bilan 2015 et un bilan partiel 2016 sera présenté prochainement au CE. Ce bilan mentionnera les actions réalisées, annulées, reportées.

71. Comment s'effectuent les remplacements kinés et ergo au FA 1 ?

Un kinésithérapeute arrive en CDI le 12 septembre (brulés).

Un CDD (5 mois) a été mis en place pour ergo pour la Neuro, et aide de l'HDJ pour le FA1.

72. Pouvez-vous nous confirmer le report de la date de la DP du mois de décembre comme demandée (12 ou 14 décembre 2016)

Le report au 12 décembre à 14 H 30 est confirmé.

Une mise à jour du calendrier sera transmis.

73. Questions diverses :

- le portail est fermé lorsque les professionnels quittent le service le soir.

M. PE : nous vérifierons s'il y a eu un changement d'horaires à ce sujet.

- Certains professionnels du FA ont leur casier au N : à la fin de leur service, certaines portes étant fermées, ils doivent faire tout le tour pour aller à leur casier.

M. PE : nous vérifierons s'il y a eu un changement d'horaires à ce sujet.

- Quels seront les horaires des personnes travaillant à temps partiel de 35 H .

M. PE indique que les horaires doivent être adaptés aux nouveaux horaires (horaires de prise de fonction et fin de service : arrivée 12 mn plus tôt). Les situations sont à regarder en fonction d'une activité en journée pleine ou en demi-journée. Les réponses seront apportées aux intéressés au fur et à mesure que les situations auront été évoquées par l'encadrement auprès du service RH.

Mme KA ajoute qu'un point général est prévu avec l'encadrement.

M. PE précise qu'une note de service a été adressée le 29 juillet pour signaler la mise en application au 1^{er} août. Les termes de la décision de la Cours d'Appel ont été rappelés. Une 2^e note de service datée du 2 août a été transmise pour préciser les modalités de mise en œuvre de la décision. La mise en œuvre est progressive pour les professionnels autres que pour les équipes travaillant en roulement et équipes successives. Une échéance de réponse a été fixée au 8 août pour que les personnes présentes puissent exprimer leur choix, pour une mise en œuvre au 1^{er} août. Un délai d'une semaine supplémentaire a été donné aux personnes qui rentreront de congés.

Les choix exprimés après l'échéance du 8 août, seraient mis en œuvre au 1^{er} septembre, et ceux exprimés après le 8 septembre, seraient mis en œuvre au 1^{er} octobre dès lors qu'ils auront été reçus le 8 octobre au plus tard. Les choix qui auront été exprimés après cette date ne seront mis en œuvre qu'à compter du 1^{er} janvier 2017.

Fin de la réunion à 13 H 30

