

## CENTRE DE READAPTATION DE COUBERT

### Réponses aux questions DP

---

Date du CR : 12 septembre 2016

Date de la réunion : 9 septembre 2016

Intitulé : Délévation du Personnel

Diffusion : Délégués du personnel

Nom du rédacteur : Nadine AB

Présents : Mme RO – Mme MO – Mme GO – M. SO – Mme  
DA – Mme FO – Mme LE –  
Délégués syndicaux : Mme FA – M. CH.

Direction: M. CA – M. PE

---

### CGT

#### 1. Suite à l'arrêt de la Cour d'Appel du 9 juin 2016, combien de RTT les salariés vont-ils récupérer exactement ?

En référence à une note d'information des mois de juillet et août dernier, tous n'ont pas eu la même date de passage au 39 H quand cela est le cas.

L'information sera confirmée par le service paie en vertu d'une communication qui sera adressée aux personnes concernées.

Les délégués du personnel indiquent qu'il s'agit de 2,5 jours et demandent comment les cadres vont être informés des droits à récupération des membres de leur équipe. Ils ajoutent que dès le mois de juin, des précisions ont été demandé sur la mise en œuvre de la décision de la cour d'appel. Les salariés ne doivent pas être pénalisés.

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](http://www.ugecamidf.fr)

M. PE rappelle que la mise en œuvre de cette décision s'applique de façon différenciée suivant les 3 groupes suivants :

- personnes appartenant aux personnels travaillant dans le cadre d'un roulement en équipes successives : 39 H pour tous
- personnels administratifs et logistiques, au choix du salarié
- personnes n'appartenant pas aux personnels administratifs et logistiques ou ne travaillant pas dans le cadre d'un roulement en équipes successives : choix d'équipe avec arbitrage du cadre pour des raisons de service.

Pour ce 3<sup>e</sup> groupe, compte tenu de la période d'été et de congés, il a été décidé d'attendre d'avoir l'ensemble des réponses afin d'organiser par service, en accord avec la direction, le temps de travail selon un rythme hebdomadaire compris entre 35 et 39 heures de travail effectives.

M. PE ajoute que la position de la Direction était de mettre en œuvre la décision de la cour d'appel concomitamment au projet d'établissement. Lors de la séance du CE du mois de Juillet, suite à la demande des organisations syndicales, une autre position a été prise.

Les délégués du personnel demandent à qui ont été données les feuilles de choix, car il semble que tous les professionnels ne l'aient pas eu.

M. PE indique que la feuille de choix a été adressée à l'encadrement par mail du 2 août 2016 avec la note d'information sur le temps de travail et les horaires de travail. Les choix individuels ont été retournés au service RH, au fur et à mesure des retours de congés, pour les professionnels des services administratifs et logistiques (ceux qui ne sont pas concernés par une organisation de service).

M. CA ajoute qu'il ne souhaite pas travailler dans la précipitation. Les 3 catégories ont été rappelées. Le lien doit être fait avec le projet d'établissement. C'est en ce sens, que pour le 3<sup>e</sup> groupe « personnes n'appartenant pas aux personnels administratifs et logistiques ou ne travaillant pas dans le cadre d'un roulement en équipes successives », ce qui est le cas pour les rééducateurs notamment, le retour à 39 heures est possible, mais il faudra équilibrer les choses et organiser la charge de travail des rééducateurs, afin que les 5 jours de RTT supplémentaires (dans le cas de 39 h hebdomadaires) n'impactent pas la prise en charge des patients. Le cadre supérieur de rééducation qui a pris ses fonctions en début de semaine devra piloter la réflexion sur l'organisation horaire.

Les délégués du personnel rappellent qu'il n'y a pas de discussion possible sur la condamnation de l'UGECAM visant à annuler le projet d'optimisation.

M. CA indique qu'il n'est pas opposé à ce qu'il y ait un effet rétroactif à partir du 1<sup>er</sup> août pour ceux qui demandent à travailler 39 H hebdomadaires mais pour les rééducateurs, il faut qu'il y ait une organisation de travail qui soit compatible.

Les délégués du personnel tiennent à souligner que la décision de la cour d'appel annule le projet optimisation, tous les professionnels sont concernés, la décision annule donc ce projet. Par conséquent, tout doit se remettre en place à la date de la condamnation. Ils estiment que tous les professionnels entrent de plein droit dans l'accord ARTT, il ne peut donc être question de distinguer une catégorie professionnelle.

M. PE confirme que les professionnels appartenant aux « personnels travaillant dans le cadre d'un roulement en équipes successives » retrouvent de plein droit un horaire hebdomadaire de 39 H. Pour les professionnels administratifs et logistiques, ils peuvent travailler entre 35 et 39 H hebdomadaires, en fonction de leur choix. Pour les autres, le choix horaire doit être en fonction d'une organisation de service, un arbitrage et des discussions sont nécessaires, mais il n'y a, en aucun cas, une mise à l'écart de certains professionnels.

## Suspension de séance à 9 H 44.

### Reprise à 9 H 50

Les délégués du personnel indiquent d'un commun accord que « Le Projet optimisation étant annulé, les soignants et rééducateurs doivent revenir à 39 H ».

M. CA rappelle les 3 catégories de salariés :

- personnes appartenant aux personnels travaillant dans le cadre d'un roulement en équipes successives (personnel soignant) : 39 H au 1<sup>er</sup> aout

- personnels administratifs et logistiques : choix entre 35 et 39 H, pas d'opposition possible de l'employeur.

- personnes n'appartenant pas aux personnels administratifs et logistiques ou ne travaillant pas dans le cadre d'un roulement en équipes successives (tous les autres) : la majorité demande un passage à 39 H. Aujourd'hui, la Direction fait le constat que certains patients ne sont pas toujours à l'heure pour les activités de rééducation ; Il doit donc y avoir une réflexion sur l'organisation des plateaux pour parvenir à une adéquation entre la présence des patients et la présence des rééducateurs. Si les rééducateurs sont absents 5 jours de plus par an, et si l'on ne procède pas à une répartition des patients pris en charge, on va se trouver en difficulté du fait de la nécessité de mettre en place des remplacements de kiné. Cela n'est donc pas envisageable sans réflexion globale sur l'organisation, et l'adéquation entre les besoins et les ressources.

Il faut donc que le temps nécessaire de prise en charge soit réparti différemment au regard des 5 jours supplémentaires d'absences des rééducateurs.

M. CA indique qu'il va demander à M. PE et M. RA de piloter une réflexion avec les cadres sur l'organisation des plateaux en vue d'un passage à 39H avec une organisation permettant la bonne prise en charge des patients. Le bénéfice des RTT se fera au 1<sup>er</sup> aout. Une réunion sera proposée aux délégués du personnel avant la prochaine DP.

Les délégués du personnel entendent l'argument financier en ce qui concerne les soignants, car les absences supplémentaires vont nécessiter de faire appel à l'intérim. Par contre, concernant les rééducateurs, rien n'a été démontré dans le cadre du passage à 38 h.

M. CA illustre ses propos en indiquant que si un rééducateur prend une RTT, soit la prise en charge se reporte sur un collègue, soit le patient n'a pas de rééducation. M. CA ne souhaite s'orienter vers aucune de ces 2 options. Il faut réfléchir à un autre mode de prise en charge, équipe par équipe.

Les délégués du personnel CGT s'assure de la bonne compréhension de la volonté de M. CA, à savoir de « négocier » l'organisation du temps de travail des rééducateurs, dans le cadre du projet d'organisation.

M. CA le confirme.

La déléguée du personnel CFDT demande s'il s'agira de « discussions ou de négociations » ?

M. CA confirme que ce se sera un échange entre la Direction et les délégués du personnel. Il ajoute qu'il souhaite qu'il y ait une entente sur les organisations du service kinésithérapie. Un report des RTT sur l'année 2017 sera possible pour ceux qui n'ont pas bénéficié de la mise en place au 1<sup>er</sup> aout.

Les délégués du personnel souhaitent savoir qui sera présent aux côtés de la Direction.

M. CA confirme qu'il donnera cette information dès qu'il aura vu avec ses collaborateurs. Les organisations syndicales préciseront également le nom des participants.

Le délégué syndical indique que l'horaire de prise de fonction à 6 H 48 constitue une nouvelle organisation du travail qui n'a pas fait l'objet d'une présentation au CE. L'assignation datant du 7 juillet, il n'y a pas lieu que cela s'applique au 1<sup>er</sup> août.

M. CA rappelle que la date d'application a été discutée avec les représentants syndicaux au CE du 28 juillet, et actée pour une application au 1<sup>er</sup> août 2016.

Le délégué syndical estime que l'arrêt de la cour d'appel n'est pas respecté, dans la mesure où l'organisation qui existait n'est pas remise en place.

M. CA indique que le Projet d'établissement était en cours de finalisation, au moment de la décision de la cour d'appel. C'est le Projet d'Etablissement qui s'est calé sur la décision de la cour d'appel. La Direction n'a pas interprété la décision de la cour d'appel comme une obligation de revenir aux anciens horaires.

Les délégués syndicaux ne comprennent pas pourquoi les horaires ont été changés à compter du 1<sup>er</sup> août alors que les professionnels étaient en vacances.

Les délégués du personnel précisent que lors de la séance du CE, ils ont exprimé le fait que 12 mn supplémentaires en fin de journée, cela n'avait pas d'impact, puisque les professionnels font déjà ce dépassement. Par contre 12 mn plus tôt, a généré une incompréhension de la part des professionnels.

M. PE précise que cette réunion se tiendra dans le prolongement du CE, avec la présence de trois salariés aux cotés des délégués syndicaux de chaque syndicat.

Face à aux interrogations des délégués du personnel sur les modalités de cette réunion, une suspension de séance est demandée.

Reprise de la séance.

M. CA demande quelles sont les attentes des délégués du personnel.

La CFDT indique qu'elle souhaite que des représentants de la délégation du personnel et du CHSCT soient présents.

La CGT demande la présence de 3 délégués du personnel, 1 délégué syndical, et 2 salariés.

La Direction indique qu'elle sera représentée par le Directeur, le Responsable RH, la Direction des Soins et les 3 cadres de santé responsable de département.

Après échanges, M. CA confirme que chaque organisation syndicale pourra être représentée par 6 personnes, qu'elle que soit leur qualité, et intégrant des salariés. Dans un premier temps, 2 réunions seront organisées:

- 1<sup>ère</sup> réunion pour les personnels appartenant aux personnels travaillant dans le cadre d'un roulement en équipes successives et les personnels administratifs et logistiques (horaires, trames, habillage et déshabillage) : 14 septembre à 9 H.

- 2<sup>e</sup> réunion : autres professionnels : rééducateurs, Ash, pharmacie, HAD .....(Horaires et temps de travail : 16 septembre à 9 H.

La Direction confirmera les dates de réunions, aux délégués du personnel.

**2. Toujours suite à cet arrêt, comment cela se passe-t-il pour les salariés à temps partiel. Peuvent-ils prétendre aux 39 heures ? Quels horaires de travail peuvent-ils demander? Combien de RTT ?**

Le temps partiel exclut de facto un temps plein, donc 39 h hebdo, dans le cas où c'est le temps de travail appliqué, ou retenu. Une personne à temps partiel ne peut prétendre aux 39 heures hebdomadaires. Si un retour à temps plein est demandé ce sera étudié par la Direction. Pour le temps de travail hebdomadaire qui serait retenu cela se ferait conformément aux précisions de la note du 2 août 2016.

M. PE précise qu'un état des lieux est en cours.

**3. Pourquoi la note d'information du 2/8/2016, concernant les nouveaux horaires appliqués suite à l'arrêt de la Cour d'Appel, n'a-t-elle pas bien été diffusée à tous les salariés du Centre ?**

Il s'agit de la planification de l'horaire de travail. L'encadrement a toute légitimité pour communiquer à cet égard. Il a été donc destinataire de la note. De plus, le service RH a été sollicité et a apporté les réponses aux personnes ou cadres le sollicitant.

**4. A qui doivent s'adresser les salariés « séniors » désireux de bénéficier d'un aménagement d'horaires ? Quelle est la procédure exacte ?**

Selon le plan d'action pour les séniors, applicable, (article 25) tout salarié de 55 ans et plus peut demander auprès de la direction l'aménagement de ses horaires de travail justifié par des éléments objectifs. Toute demande doit faire l'objet d'une réponse qui sera motivée en cas de refus (continuité de prise en charge, de l'activité).

M. PE précise que «la Direction » est un organe collectif qui apporte des réponses après une discussion avec le cadre de proximité, notamment.

Les délégués du personnel demandent si le cadre seul a légitimité pour apporter une réponse.

M. PE précise que pour toute demande de modifications ayant des incidences RH, la Direction concernée est sollicitée. Il confirme également qu'il lui semble évident de rencontrer le salarié dans le cadre d'un entretien.

**5. Si des salariés, hormis ceux qui travaillent en roulement par équipes, désirent changer leurs horaires, pour commencer plus tôt par exemple, à qui doivent-ils s'adresser ? Qui est censé leur donner une réponse ?**

En référence à la réponse à la question 3, ils en réfèrent à leur hiérarchie qui répondra, après avoir sollicité, au besoin la direction de l'établissement.

La déléguée syndicale demande si, dans le cas où les ASH s'orienteraient vers un horaire hebdomadaire à 39 h, les horaires pourraient être calés sur ceux des personnels soignants ?

M. PE précise que ce serait à voir selon l'organisation pouvant être retenue.

**6. Tous les salariés ne connaissant pas tous les acronymes utilisés dans l'entreprise, est-il possible de donner leur signification exacte ?**

De quel support de communication parle-t-on ?

Les délégués du personnel précisent qu'il s'agit du compte rendu de DP, ou autres documents, tels que ceux du Comité d'Entreprise par exemple.

Un glossaire sera créé.

Une vigilance sera apportée.

**7. Est-il possible que le portail d'entrée soit fermé à partir de 22h, c'est-à-dire, après que les équipes du soir soient parties ?**

Renseignements pris auprès du Responsable Sécurité, actuellement le portail en sortie de l'établissement est en panne. Dès réparation, la fermeture automatique sera programmée à 22 H 30.

**8. Idem pour les portes au sous-sol : par exemple un soignant ayant son vestiaire au N, et travaillant au F, ne peut pas accéder par le sous-sol à la fin de son service du soir, car les portes sont fermées. Est-il possible de retarder la fermeture de ses portes ?**

Renseignements pris auprès du responsable sécurité, la fermeture des portes intérieures de la galerie au niveau du rez-de-chaussée bas débute à 22 h 00. Ce n'est que vers 22 H 30 que les portes intérieures permettant d'accéder au vestiaire du N en venant du F sont fermées. Il est à souligner que les portes extérieures des sous-sols sont fermées à partir de 18 H, afin d'éviter les intrusions dans des secteurs inoccupés à partir de cet horaire.

En conclusion, si l'on utilise pas les portes extérieures pour se rendre d'un point à un autre, il n'y a pas de problème pour se déplacer.

**9. Depuis plusieurs jours, il n'y a pas de brancardier. Ce sont donc les rééducateurs qui brancardent, quand cela leur est possible, sinon les patients n'ont pas de rééducation. Ce temps de déplacement est autant de temps en moins pour la prise en charge. La direction peut-elle prévoir rapidement des remplacements ?**

Il s'agit d'une situation liée à une absence maladie.

Nous allons nous assurer du remplacement pour la semaine prochaine si la situation perdure.

**10. Pendant les fortes chaleurs certains salariés n'ont pas pu bénéficier de ventilateurs. Pourquoi ?**

La priorité a été donnée aux patients.

Les délégués du personnel indiquent que par le passé, il y avait des ventilateurs dans certaines salles de transmissions (sans fenêtre).

Une vigilance sera apportée pour l'année prochaine. Dans le cadre du rapprochement de la gériatrie sur le secteur MPR, nous nous assurerons de la mise en place d'une pièce climatisée.

**11. Reprise de la question 49 du mois dernier : que sont « les délais ad hoc » ?**

Il s'agit des délais « au mieux faisant compte tenu des circonstances » ;

Les délégués du personnel indiquent que lors d'une commission de suivi de l'accord ARTT, il est dit qu'il doit y avoir un délai (1 semaine ?).

**12. Reprise de la question 27 du mois dernier : en quoi la phrase concernant la nature des échanges est-elle en rapport avec la question ? Sur quels éléments cette réponse est-elle fondée ?**

Les éléments de réponse sont fondés dans la mesure où 10 mn semblent suffisantes pour procéder au vote. De plus, lorsque les personnes ont constaté qu'elles n'avaient pas reçu le

matériel de vote, elles avaient la possibilité, à l'occasion d'un jour travaillé, de venir récupérer le matériel de vote auprès du service Ressources Humaines.

Les délégués du personnel indiquent que les ASH (Agent de Service Hospitalier) qui étaient programmées en repos, n'ont pourtant pas reçu le matériel de vote.

La déléguée syndicale indique que 2 salariés se sont vus refuser la récupération par le Cadre.

M. PE invite les personnes concernées à venir au service Ressources Humaines pour régularisation de leur situation.

**La direction ne peut pas s'étonner que les élus CGT puissent s'agacer devant le comportement irrespectueux et inadapté de ses représentants et collaborateurs, et devant leur mauvaise foi.**

La Direction est totalement en désaccord avec les qualificatifs utilisés par la CGT, La Direction, ses représentants ont le souci de la posture adaptée, des termes et du ton utilisés.

M. PE indique que les délégués du personnel ont la possibilité en début de séance de délégation du personnel d'apporter leurs remarques sur le compte rendu, et dans ce cas de demander le retrait de la phrase. Il ajoute néanmoins que les représentants de la Direction, en séance de délégation du personnel « pèsent leurs mots » et adoptent une posture adaptée aux échanges. Lors de la séance du 12 août dernier, si la même posture que les délégués du personnel avait été adoptée par les représentants de la Direction, ils n'auraient sans doute pas apprécié.

Si les délégués du personnel réitèrent les questions c'est parce que les réponses sont incomplètes. Concernant la « mauvaise foi », les délégués du personnel soulignent que les questions qu'ils posent en réunion sont le reflet des propos et interrogations de leurs collègues. Elles ne sont pas inventées. Lorsque les représentants de la Direction n'entendent pas ces questions, alors les délégués du personnel estiment qu'il s'agit là de « mauvaise foi ».

Monsieur Pesenti rappelle que tout le contenu des comptes rendus antérieurs à la réunion précédents à celle en cours sont soumis aux délégués du personnel qui peuvent émettre des remarques donnant lieu aux amendements afférents.

M. CA n'était pas présente à la dernière séance mais estime que la phrase mentionnée dans la réponse est tout à fait mesurée au regard du climat de la réunion. Il rappelle qu'il souhaite que les réunions se déroulent dans le calme et le respect mutuel.

### **13. Reprise de la question 29 du mois dernier : pourquoi la direction refuse-t-elle d'apporter des réponses ?**

La Direction n'est pas en mesure d'apporter de réponse, au regard de la charge de travail que cela occasionnerait.

Au besoin, les délégués du personnel peuvent consulter les plannings affichés.

Les délégués du personnel motivent la demande par le fait que les salariés expriment avoir des changements de planning à la dernière minute et sans en être averti. Ils ajoutent que l'encadrement indique au salarié de vérifier son planning.

M. CA confirme que le cadre doit informer/solliciter le salarié d'un changement de planning de « dernière minute ». L'échange, le dialogue et le respect entre l'encadrement et l'équipe doivent être la règle. Toutefois, une situation d'extrême urgence peut générer une digression au respect de cette règle.

**14. Reprise de la question 38 du mois dernier : comment la direction s'assure-t-elle que les salariés du N1 prennent bien leur pause repas, et plus généralement tous les salariés du centre ?**

M. PE indique que les services concernés doivent être identifiés par la Direction des Soins afin qu'une organisation puisse être adaptée pour permettre à chaque professionnel de bénéficier d'un temps de pause repas. Il faut qu'un représentant de la Direction, de la direction des soins, se déplace dans les services pour confronter le point de vue de la délégation du personnel et la direction des soins pour pouvoir proposer des solutions.

Les délégués du personnel précisent qu'au N1, il est effectivement difficile d'avoir ce temps de pause au moment du dîner en particulier. Dans les autres unités, cette situation est également fluctuante au regard de la charge de travail.

**15. Reprise de la question 58 du mois dernier : pourquoi les soignants ne peuvent-ils pas choisir le jour où ils récupèrent leurs fériés, du moment que les délais sont respectés ?**

M. PE confirme que sur le principe cela doit être discuté avec le salarié. Les règles ont été rappelées à l'encadrement.

**16. L'encadrement s'est à plusieurs reprises retrouvé en difficultés face au manque de réponse à leurs questions, de la part des représentants de la direction. Par contre, lorsque l'encadrement prend des initiatives, cela lui est reproché par ces derniers. Pourquoi ce manque de communication (non réponse aux mails par exemple) ?**

M. PE indique que sur une cinquantaine de postes de cadres, il est difficile de savoir où se situe la difficulté.

M. CA souligne que la gestion de la messagerie est propre à chaque personne. Il est parfois préférable d'avoir un temps d'échange de 10 mn avec un collaborateur plutôt que plusieurs mails sur le même sujet, notamment si la situation est « urgente ».

Les délégués du personnel ajoutent que les cadres étant en contact permanent avec les équipes, ils se trouvent dans une situation très inconfortable lorsqu'ils n'ont pas de réponse de la part de leur hiérarchie.

M. CA rappelle qu'à tout niveau, il y a une hiérarchie. Il tient à souligner que les rencontres de la Direction et de ses représentants avec l'encadrement existent. Par exemple, les commissions de département ont repris, une rencontre a eu la semaine dernière avec les cadres de santé (soins, rééducation).

Les délégués du personnel ajoutent cependant que pour l'encadrement de proximité certains messages sont difficiles à faire passer.

M. CA accompagne l'encadrement en termes de communication. En effet, il a assez régulièrement des échanges, des discussions, afin de partager les réflexions et la mise en œuvre des orientations de l'établissement, et en l'occurrence le projet d'établissement. Cet accompagnement est également réalisé par les membres du CODIR.

**17. Questions diverses**

Néant

**18. Entrées et sorties du personnel**



MOIS AOÛT 2016					
ENTREES					
NOM	Prénom	Emploi	Date entrée	Observations	Affectation
	Rémy	Cadre sup de rééducation	05/09/2016	Remplacement M. F	D soins
	Alexia	Ergothérapeute	05/09/2016	CDD sur remplacement de Mme	Brûlés
	Bruno	Moniteur d'Atelier	05/09/2016	CDD sur le remplacement de M.	ESAT
	Adrien	Masseur Kinésithérapeute	01/09/2016	Remplacement Mme	Neurologie
	Ophélie	Moniteur d'Atelier	01/09/2016	Démission M.F	ESAT
	Dorine	Dietéticienne	01/09/2016	CDD Remplacement sur CA Mme	Dietétique
	Quentin	Chauffeur	16/08/2016	CDD Remplacement sur CA de M.	Chauffeur
	Alexandre	Agent Serv. De Soins	01/08/2016	CDD Remplacement sur CA M.	Gerontologie
	Catherine	Pharmacienne	01/08/2016	CDD Remplacement M.	Pharmacie
SORTIES					
NOM	Prénom	Emploi	Date sortie	Observations	Affectation
	Aurélié	Chargée de Mission	31/08/2016	fin CDD	Direction
	Mylène	Psychologue	26/08/2016	fin CDD Rempl Mme Poussiere Congés	CETD
	Dorine	Dietéticienne	12/08/2016	Fin CDD Remplacement sur CA Mme	Dietétique
	Sandrine	Masseur Kinésithérapeute	12/08/2016	Démission	Brûlés
	Christine	Orthophoniste	29/08/2016	Démission	Neurologie
	Alexandre	Agent Serv. De Soins	19/08/2016	Fin CDD Remplacement sur CA M.L.	Gerontologie
	Catherine	Pharmacienne	12/08/2016	Fin CDD Remplacement M.	Pharmacie
	MYLENE	Neuropsychologue	31/08/2016	CDD sur le remplacement de Mme	Psychologie
	Dominique	Chauffeur/Coursier	31/08/2016	Retraite	Services Généraux
ENTREES A VENIR					
NOM	Prénom	Emploi	Date entrée	Observations	Affectation
	MYLENE	Neuropsychologue	12/09/2016	CDD sur le remplacement de Mme	Psychologie
	Clémence	Masseur Kinésithérapeute	12/09/2016		Brûlés
SORTIES A VENIR					
NOM	Prénom	Emploi	Date sortie	Observations	Affectation
	Gwendoline	Technicien Frais de séjour	21/10/2016	fin CDD s/ mater	Admissions frais de séjour
	Betty	Ergothérapeute	30/10/2016	fin CDD rempl Mme	Neurologie
	LAURIE	Gestionnaire Administrative F	30/09/2016	CDD sur le remplacement de Mme	Ressources Humaines
	ANTHONY	Educateur Sportif	06/01/2017	CDD ACTIVITE	HAD
	ARIELLE	Assistante Sociale	24/09/2016	CDD sur le remplacement de Mme	Service Social
	NACIM	Masseur Kinésithérapeute	09/09/2016	CDD dans l'attente du recrutement en CDI de Mme	Neurologie
	Quentin	Chauffeur	02/09/2016	Remplacement sur CA de M	Chauffeur
TRANSFORMATION CDD EN CDI					
NOM	Prénom	Emploi	Date entrée	Observations	Affectation
	Amélie	Orthophoniste	01/09/2016	Remplacement Mme	Neurologie
RECRUTEMENTS EN COURS					
Departement / Service	Poste	Contrat			
SAN	Directeur Adjoint	CDI			
SAN	Dietéticienne	CDD			
MS	IDE	CDI			
MS	Directeur Adjoint délégué MS	CDI			
HADR	Kinésithérapeute	CDD			
MS	Assistante sociale	CDD			
HADR -	Orthophoniste	CDD			
Neuro	Orthophoniste	CDI			
Brûlés	Orthophoniste	CDI			
Brûlés	Kinésithérapeute	CDI			
HADR	Kinésithérapeute	CDI			

## CFDT

19. Une nouvelle fois, les réponses apportées aux questions formulées par les représentants du personnel, au mois d'août, sont fort décevantes. Si des questions sont posées et reposées, c'est parce que la réponse écrite ne correspond pas à celle apportée oralement. Par ailleurs, vous répondez à plusieurs reprises que sur telle ou telle question rien n'est remonté par l'encadrement ou que la Direction n'a pas été sollicitée. En quoi les demandes des salariés transmises par les élus Délégués du Personnel ne sont-elles pas des sollicitations ?

La direction rappelle que les comptes rendu de réunion des délégués du personnel ne sont pas retranscrits en verbatim. Ils ne sont pas enregistrés comme au CE ou en CHSCT Les comptes rendu de réunion DP sont toujours évoqués avec les DP lors de la séance suivant celle à laquelle il se rapporte. Au besoin les compléments sont ajoutés.

Quand les questions n'ont pas été évoquées par la hiérarchie, la direction souhaite pouvoir échanger avec les cadres pour ensuite pouvoir échanger avec les DP.

Les délégués du personnel souhaiteraient alors qu'il soit mentionné que : « la question n'a pu faire l'objet d'un échange avec le cadre, une réponse sera apportée le mois prochain ».

M. PE indique qu'il ne s'agit pas uniquement de cela, il faut avant tout que le cadre soit sollicité par le salarié. Il invite donc les salariés à saisir le manager avant toute chose. Si le manager a déjà été sollicité et qu'il n'y a pas de réponse, ou qu'elle n'est pas jugée satisfaisante, alors le sujet peut être abordé par l'intermédiaire de la délégation du personnel.

M. PE indique que la Direction souhaite connaître l'avis du manager avant toute réponse qui pourrait être apportée.

Les délégués du personnel demandent sur quels textes la Direction s'appuie pour ne pas répondre directement aux sollicitations des DP.

Les délégués du personnel indique que si vous mentionnez que « l'encadrement n'a pas connaissance d'un problème » alors il faut également répondre « qu'une réponse ultérieure sera apportée ».

M. PE rappelle qu'en début de séance, les questions pour lesquelles la réponse est incomplète peuvent être abordées.

**20. Suite à la réponse apportée à la question 18 du mois dernier, quelle organisation va être mise en place pendant les congés de l'assistante de Direction ?**

Un relais sera organisé de manière concertée. L'information sera communiquée.

**21. Peut-on avoir un point détaillé sur les mesures prises pour le retour à 39 heures hebdomadaires sur le Centre ?**

Au 01/08/2016				
RECAPITULATIF	Service	39h00	38h00	35h00
	Admission/Facturation	2		
	Blanchisserie	6		
	Communication	1		
	Comptabilité	3		
	Direction des Soins	1		1
	Entretien et Maintenance	3		
	Gestion économique	3		
	Médecin	1		
	Paie	1		
	Ressources Humaines	1		
	Sécurité et Incendie	1		
	Service d'Information	1		
	Service Social	4		
	Transport	4		
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	

Au 01/09/2016				
RECAPITULATIF	Service	39h00	38h00	35h00
	Direction des affaires médicales	1		
	Entretien et Maintenance	2		
	Patrimoine	1		
	Psychologue	2		
	Qualité	1		
	Secrétaires Médico-Soc.	6	1	
	Transport	1		
	<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Il est précisé que la Secrétaire de la pharmacie est intégrée à la pharmacie.

Au regard des interrogations relayées par les délégués du personnel pour les salariés des admissions, M. PE précise qu'il ira rencontrer ces professionnels.

**22. Quel est le taux d'EAEA réalisés à ce jour ? Pour quels motifs les autres n'ont-ils pas été réalisés ? Quels sont les durées d'absences qui justifient que cet entretien n'ait pas eu lieu ?**

Le taux de réalisation des EAEA est de 76% à la fin du mois d'août. La non réalisation justifiée d'EAEA représente : 9% (maternité, affection longue durée...). Il reste donc 15% en attente de retour au service RH. Pour ce qui n'aurait pas encore été réalisé, cela est dû aux présences, disponibilités de chacun.

**23. Beaucoup de salariés ne comprennent pas les règles de répartition des points de compétence dans leur service (notamment des soignants du RG). De quelles façons des explications pourraient-elles être données ?**

La Direction des soins a été sollicitée pour que les cadres fassent le relais auprès des équipes pour expliquer les modalités d'attribution.

Le bilan des mesures salariales sera présenté au CE, si les délégués du personnel ont des interrogations, des précisions pourront être apportées, le cas échéant.

M. PE précise que l'attribution des points de compétence, pour les professionnels jusqu'au niveau 4 l'attribution se fait en juillet, au-delà, l'attribution a lieu au mois d'octobre

Les délégués du personnel indiquent que les salariés ne comprennent pas les absences pénalisantes, notamment les A.T. (Accident du Travail)

Monsieur Pesenti rappelle que ces absences constituent un critère objectif pris en considération pour l'arbitrage entre différents collaborateurs pour qui il y a « débat ». Quoiqu'il en soit une personne ayant été absente peut bénéficier de points de compétence.

**24. Suite à une absence longue non remplacés, sur l'un des roulements, il n'y a la plupart du temps que 2 AS et 1IDE de nuit au RG. Une organisation transitoire peut-elle être trouvée ?**

La réflexion va être posée courant septembre.

La Direction des soins apportera une réponse concrète.

**25. Où en sont les recrutements du Directeur adjoint et du Directeur délégué à l'action médico-sociale ?**

Concernant le recrutement du Directeur Adjoint sanitaire, une proposition de collaboration a été adressée au candidat retenu. La prise de fonction est envisagée début octobre.

Les DP évoquent leur sentiment de « l'inutilité de remplacer le Directeur Adjoint : 2 poids 2 mesures, on fait des économies sur les petits salaires, mais pas sur le reste ..... »

M. PE rappelle que les missions de Directeur le nécessitent. M. CA pourrait aborder cela pendant les réunions d'information du Projet d'Etablissement s'il était interrogé à ce sujet.

Concernant le Directeur Médico-Social, un appel à candidatures a été diffusé en début d'été. Des candidatures ont été reçues, et traitées. Les premiers entretiens d'embauche devraient avoir lieu d'ici la fin du mois de septembre 2016. M. PE précise qu'un appel à candidature pour le poste de directeur médical va paraître prochainement. M. MO ayant exprimé sa volonté de faire valoir ses droits à la retraite, une organisation transitoire est mise en place

dans le cadre d'un départ à la retraite progressif. Il travaille actuellement 2 jours par semaine, sur les consultations du CETD.

**26. Où en est le recrutement du neuropsychologue à pourvoir sur l'UEROS ?  
Quelles sont les conséquences de cette absence pour la prise en charge ?**

La personne remplaçante a été absente du 5 au 9. Elle sera de retour le 12 septembre jusqu'au mois de novembre à temps plein.

**27. Il est paru un appel à candidature à 0.5 ETP pour la RP. Le poste a-t-il été proposé prioritairement aux salariés de Bois le Roi qui vont être licenciés ? Les salariés ayant des restrictions ont-ils été destinataires individuellement ? Pourquoi les horaires de travail et la délocalisation ne sont-ils pas indiqués ? Pourquoi est-il demandé une expérience dans le secteur sanitaire et pas de connaissances dans le médico-social ?**

La communication des vacances de poste prévue dans le cadre du PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) relatif à l'EPABR (Espace Pédiatrique Alice Blum Ribes) concerne l'ensemble des CDI et les CDD longs ; ce qui n'est pas le cas de l'appel à candidature du 25 juillet dernier concernant le poste de neuropsychologue – poste à pourvoir jusqu'au 31 août 2016. Cet appel à candidature a été communiqué à tout coubert sans distinction quelconque.

Oui, il y a une « coquille » concernant la mention faite de l'activité sanitaire.

Il ne paraît pas judicieux de préciser sur l'appel aux candidatures qu'il y aura éventuellement une « délocalisation » car nous n'avons pas d'échéance. Rien n'empêche que lors des entretiens de recrutement de l'évoquer.

**28. Il est paru un appel à recrutement pour un CDD d'orthophoniste jusqu'au 1er novembre. Pourquoi ne pas prévoir un CDI puisqu'il y a des besoins au niveau du projet d'établissement ? Pourquoi n'est-il pas demandé le permis de conduire pour travailler en HAD R ? Y a-t-il une réelle volonté de recrutement sur ce poste ?**

Oui, il y a une réelle volonté de recruter. Il s'agit d'un congé sabbatique, donc en CDD. Pour ce qui concerne le projet d'établissement : nous ne sommes pas au terme des présentations obligatoires (information, consultation).

Oui, nous aurions pu préciser qu'il fallait être titulaire du permis de conduire, ce qui va de soi pour travailler dans une structure d'hospitalisation à domicile.

**29. Nous nous permettons de vous rappeler que le répertoire à disposition sur lotus n'est absolument pas à jour. Maintenant, les agents de sécurité du standard refusent de chercher des numéros de poste. Y aura-t-il un jour une amélioration de la communication dans cet établissement ?**

Il existe 2 répertoires : 1 dans l'intranet et l'autre en lien avec l'autocom.

Un appel d'offres a été lancé au niveau de l'Ugecam pour le remplacement des autocom de tous les établissements. Pour Coubert, le remplacement de l'autocom est prévu en 2018. La PSI reprend la main sur la téléphonie au fur et à mesure du remplacement des autocom.

M. PE confirme qu'une mise à jour est nécessaire et sera faite dans les meilleurs délais possibles.

**30. Serait-il possible d'installer des plots pour empêcher l'accès des fauteuils au RG (comme c'est le cas au MPR) ?**

M. PE demande que la question soit précisée.

Les délégués du personnel précisent qu'il s'agit des accès face aux escaliers dans les unités.

La demande sera transmise aux services généraux pour étude de la faisabilité.

**31. Certaines fenêtres s'ouvrent entièrement au niveau de la passerelle entre le FA1 et le FC1. Cela peut-il être corrigé afin qu'il n'y ait pas d'incident avec un patient ?**

Il convient de préciser de quelles fenêtres il s'agit par l'intermédiaire de la plateforme « interventions maintenance », et les services généraux traiteront la demande.

**32. Si les trous ont été rebouchés en périphérie du château, à quand le tour du parking du bâtiment A ?**

Les trous signalés il y a quelques mois ont été rebouchés, nous allons demander un devis pour ceux du bâtiment A.

M. PE indique qu'un état des lieux global sera demandé aux services généraux pour évaluation à soumettre à la Direction.

**33. En raison des fuites régulièrement constatées au bâtiment A (RP). Un panneau « sol glissant » peut-il être mis à disposition avant que ne survienne un accident ?**

Le service technique est intervenu pour différents problèmes, rien de récurrent et toujours avec une solution corrective.

Les délégués du personnel précisent que si l'intervention prend du temps, il convient de prévoir un balisage.

**34. Tableau des nouvelles entrées et sorties du personnel.**

Un point global sera fait à l'issue du 2nd semestre.

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

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

Cf question N° 18. La Direction n'est pas en mesure d'apporter de réponse, au regard de la charge de travail que cela occasionnerait.

**37. Questions diverses.**

Néant.

Fin de la séance à 14 H 39.

