

CENTRE DE READAPTATION DE COUBERT

OCTOBRE 2016

Date du CR : 17.10.2016
Date de la réunion : 7 octobre 2016
Intitulé : Délégué du Personnel
Présents : Mme DA. – Mme LE – M. SC – Mme FO – Mme GO – Mme RE (le matin) – Mme CH (le matin) – Mme FO
Mme RI Préparatrice en pharmacie Déléguée Syndicale CFDT (le matin)
Direction : M. CA. – Mme MA – M. PE

- 1) **Remarque de la CFDT :** Le mois dernier 2 délégués syndicaux du syndicat CGT étaient présents à la délégation du personnel, alors qu'un seul délégué syndical par organisation peut être présent.
- 2) **Remarque de la CFDT :** à la question 25 « les DP évoquent ... » : Mme FORT précise qu'il s'agit d'une intervention de la CGT.

3) Intervention de la CGT

Avant d'aborder les questions de cette séance, les délégués du personnel CGT souhaitent attirer l'attention de la Direction sur la situation du FA1. Il est évoqué la situation d'un patient du FA1 pour lequel une infirmière a déposé plainte. Le patient a été déplacé au FA2.

Les délégués du personnel indiquent que l'infirmière du FA2 est venue en aide au FA1 lorsque l'infirmière est allée déposer plainte à la gendarmerie. De plus, les Aides-soignants ont fini les pansements en cours. Ce jour, l'infirmière du FA2 est à nouveau sollicitée pour venir en aide au FA1.

De façon générale, les délégués du personnel CGT indiquent que le FA1 accueille des patients « difficiles », avec des troubles psychiatriques, cognitifs. Ils demandent si, dans des situations comme celles-ci, le service sécurité pourrait passer dans le service pour « rassurer » les professionnels.

M. CA indique qu'il est important que les cadres et le médecin avertissent la Direction et/ou le service de sécurité lorsque des patients difficiles sont repérés, avant que la situation ne dégénère.

Mme MA indique que la situation du service sera analysée au regard de l'effectif de patients et de la charge de travail, pour le week-end.

Tél. : 01 64 42 21 09
Fax : 01 64 42 20 00

- 4) **Information de la Direction : M. CA** annonce que l'établissement a été certifié sans recommandation par l'HAS (Haute Autorité de Santé). Il souligne sa satisfaction et la fierté que chacun peut avoir de ce résultat.

Les délégués du personnel CGT font remarquer que lors de cette visite, les effectifs étaient complets.

M. CA tient à souligner que 90 % de la visite de l'HAS se fait sur vérification documentaire (organisation, processus, protocoles,...), et pas sur une vision à l'instant T. Quant au fait de « tout ranger, et tout mettre au propre » pour la visite de certification, cela doit bien évidemment être un travail de tous les jours.

Questions CFDT

1. **Reprise de la question 24 du mois dernier : « 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 ? ». Une réponse concrète peut-elle être donnée suite à la réflexion posée courant septembre ?**

La Direction rappelle qu'à ce jour, le nombre de lits théoriques est de 96 lits, avec 80 lits ouverts, et récemment le nombre de lits occupés était d'environ 60.

Il est prévu une organisation transitoire pour une prise en charge de PAPD (Personnes Agées Polypathologiques Dépendantes) au CO avec plus de personnel posté au pied du patient, et travaux (salle de bain).

La prise en charge de PAPD qui correspond à notre autorisation d'activité est donc incontournable pour notre Etablissement. Les indications de prise en charge post opératoires de personnes âgées (patients orthopédiques) se feront dans le cadre d'autres parcours patient. L'accompagnement du patient pour son retour au domicile doit être effectif et donc anticipé. Il nous revient d'organiser la prise en charge qui convient à l'instant T. (Parcours).

2. **Lors de la réunion DP du mois de septembre, au sujet des pauses repas des soignants du N1, la Direction a répondu : « il faut qu'un représentant de la Direction des soins se déplace dans les services pour .../... proposer des solutions. Quels jours s'est-on déplacé pour voir à quoi s'occupaient ces soignants entre 12 h et 13h30 et à 19h30 ?**

Cela n'a pu être programmé pour l'instant. Ce sera fait dès que possible.

3. **Le 27/09, le personnel prenant son service aux alentours de 9 heures n'a pas pu accéder au Centre.**

Certains salariés sont rentrés à leur domicile par ordre de la direction. Une journée de congé rémunéré supplémentaire leur sera-t-elle accordée.

La Direction confirme qu'il n'y aura pas d'incidence sur la rémunération des personnes concernées.

Des lotus d'explications ont été diffusés à 12h50 et 13h35.

Pourquoi le personnel de nuit n'a-t-il pas été averti, ni pendant sa prise en charge, ni avant son départ ?

M. CA indique que les pompiers sont intervenus le lundi soir sur un événement qu'ils ont jugé « clos » le soir même. Ils n'ont pas jugé qu'il y avait danger, c'est pour cette raison que le personnel de nuit n'a pas reçu d'information particulière.

N'aurait-il pas été souhaitable d'ouvrir l'accès RP/RGP beaucoup plus tôt afin de réguler la circulation et pour ne pas laisser les stagiaires du médico-social sans intervenants et sans explications ?

Il y avait un « nuage de chlore » (fumée grisâtre) qui se dirigeait vers le RP, les pompiers n'avaient pas donné leur accord plus tôt pour la circulation sur le site.

A quel coût estimez-vous l'impact d'un tel incident ?

La Direction ne peut estimer l'impact de cet incident, en dehors de la perte d'activité (HDJ, ESAT).

4. Le personnel du RG s'inquiète du faible remplissage des lits. S'agit-il d'une anticipation de la mise en œuvre du projet d'établissement où l'établissement rencontre-t-il des problèmes d'adressage ?

L'activité est de la responsabilité du corps médical qui a pour mission de se rapprocher des adresseurs pour développer l'activité et de ne refuser aucune demande d'où qu'elle vienne (interne ou externe).

Les délégués du personnel CGT demandent pourquoi il y a des refus de part de la gériatrie ?

M. CA indique qu'il s'agit d'un refus médical.

Les délégués du personnel CGT rappellent que les médecins sont garants de la prise en charge et de la qualité de celle-ci. Ne se sentant pas en capacité de délivrer une qualité de prise en charge, peut-être sont-ils contraints de refuser des patients ?

M. CA précise qu'il est prévu de renforcer le temps médical afin que l'équipe médicale de gériatrie soit au nombre de 3 en permanence.

M. CA souligne qu'il n'y a pas de baisse d'activité significative sur le secteur MPR.

5. Le personnel du N1 est en grande souffrance, particulièrement ces dernières semaines, le week-end des 24 et 25/09 il n'y avait que 4 IDE et 6 AS le matin et 2 IDE et 3 AS l'après-midi, mais 1 AS affectée au pool a dû partir au RG, laissant l'équipe à 2 IDE et 2 AS.

Au regard des effectifs cités, M. CA indique qu'il convient de l'analyser au regard du nombre de patients

M. CA rappelle que dès que le projet d'établissement aura été présenté aux différentes instances, sa mise en place s'accompagnera de l'adaptation des effectifs tels que prévu.

Les délégués du personnel, CGT et CFDT indiquent que lorsqu'il y a un manque dans un service, on sollicite toujours les « plus grosses équipes » (N1 ou FA1). Ils ajoutent que la marge de manœuvre étant minime, le service qui apporte de l'aide se retrouve rapidement lui-même en difficulté.

M. CA rappelle qu'il n'y a pas d'interdiction pour solliciter un vacataire ou un intérimaire.

Selon les délégués du personnel CGT, il semble que les cadres n'aient pas « ce réflexe » ou cette connaissance. Il conviendrait de le rappeler.

Les délégués du personnel CGT soulignent que dans les trames de planning, les congés et RTT ne figurent pas.

M. CA confirme que les trames de planning ne font pas apparaître les RTT et congés, mais il est à souligner que les congés et RTT sont positionnés à certaines périodes, et non tous les jours. A la mise en place du projet d'établissement les 8 postes d'aides-soignants prévus en horaire du matin à l'effectif postés seront respectés.

Les délégués du personnel CGT rappellent qu'il convient également de planifier les formations.

La Direction confirme que les formations doivent être anticipées et planifiées.

Les conditions de travail imposées sont intenables et complètement inacceptables.

A quand une meilleure considération du personnel ?

La direction rappelle que l'engagement est de mettre en place les nouveaux effectifs postés assez rapidement après consultation des IRP.

6. **Il est quasi quotidien de croiser des soignants en tenue de travail se déplaçant du MPR au RG. De plus, les soignants du RG doivent passer du matin à l'après-midi pour qu'une personne du service soit présente lors des recours aux emplois précaires. Quand les effectifs de base pourront-ils permettre des conditions de travail correctes ?**

La direction confirme qu'à partir de la mise en place du projet, les effectifs postés seront respectés, ce qui veut dire que toutes les absences seront remplacées. Pour autant, en cas d'absence de dernière minute, la direction des soins continuera à chercher des solutions rapides (lorsque l'ensemble des lits est occupé) pour garantir la continuité de soins en attendant l'arrivée d'un vacataire ou intérimaire.

Les délégués du personnel CGT indiquent que les changements de services ou d'horaires, sans prévenir, cela ne peut pas constituer une relation de travail normale.

M. CA . . . confirme que sa volonté est de travailler d'une manière collaborative qui satisfasse tout le monde et dans le respect des uns et des autres.

7. **Les encadrants de l'ESAT tellement contraints au quotidien dans leur lourde prise en charge, en sont arrivés à échanger des propos qu'ils ont regrettés. A quand une adaptation des effectifs aux besoins ?**

La déléguée du personnel CFDT souligne la charge de travail de l'encadrante de la cafeteria qui, lorsqu'elle est absente, est remplacée par 2 personnes.

Depuis 10 ans les moyens alloués au fonctionnement de l'ESAT sont restés stables au même titre que la population. A noté que l'équipe d'encadrement a été renforcée ces dernières années (+1,7 ETP en 2014). Soit une augmentation de 15 % des effectifs, on peut penser qu'un effort significatif a été réalisé.

La relocalisation permettra d'avoir une organisation centralisée qui sera plus confortable.

Les délégués du personnel évoquent la fermeture récente du maraichage.

M. CA . . . indique qu'un point sera fait à ce sujet avec le Directeur de l'ESAT.

8. **Est-il prévu le renforcement de l'équipe informatique localisée à Coubert, aux vues de la multitude de taches à effectuer et des retombées pour les différents services ?**

M. CA . . . indique qu'il y a effectivement beaucoup de projet à mener, en parallèle des problématiques courantes : certains problèmes sont identifiés, d'autres non. Un audit est prévu cette semaine.

Une demande de recrutement est en cours au niveau du Siège.

Les délégués du personnel indiquent que pour les professionnels du RP, ils doivent se déplacer au service informatique pour résoudre certains problèmes, alors que par le passé, les formateurs pouvaient intervenir sur des problèmes simples.

Des dysfonctionnements récents ont abouti à la perte du travail de toute une journée : l'ordinateur s'est allumé au bout de 8 mn avec le message « profil provisoire ». Ne sachant pas ce que signifiait « profil provisoire », les professionnels ne se sont pas méfiés.

9. **Pouvez-vous nous exposer la politique de l'établissement jusqu'à la fin de l'année en matière d'accueil de stagiaires et versement de la prime de tutorat afférente ?**

La politique n'a pas changé et restera appliquée.

M. PE rappelle les conditions de versement de la prime : durée minimale d'accueil de stagiaire de 15 jours, formation de tuteurs ou bien « exercice de la fonction tutorale pendant douze mois. Il invite les professionnels à prendre contact avec le service RH, si besoin, pour une régularisation.

10. Quand et comment est-il prévu une communication aux salariés sur la mise en œuvre du compte pénibilité ?

. A ce jour compte tenu des facteurs de pénibilité au travail et des seuils d'exposition par facteurs de pénibilité au travail, tel que défini par la loi, le compte pénibilité concerne les personnes travaillant de nuit. La déclaration est faite par le service paie à destination de la CNAM.

La communication demandée envers les personnes concernées sera évoquée en réunion RH au siège.

11. La porte du self, côté CE, peut-elle être ouverte de l'extérieure à l'heure des repas ?

Oui, elle devrait être ouverte. Un rappel sera fait au prestataire.

Les délégués du personnel indiquent que cela pose des difficultés pour l'accueil des stagiaires en fauteuil. En effet, le seul moyen de rentrer au self se fait par cette porte.

12. Aujourd'hui un brancard est dédié à la radio pour faciliter le transport des patients. Quand est-il de cette utilisation ?

La Direction indique qu'il s'agit d'une question « CHSCT ».

Les délégués du personnel CGT précise que ce brancard est un brancard destiné aux urgences car il permet d'accrocher défibrillateurs, perfusions...

Mme MA abordera ce point lundi matin à venir lors de son RV aux explorations fonctionnelles,

13. Tableau des nouvelles entrées et sorties du personnel.

Question 13 et 14 groupées.

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

MOIS SEPTEMBRE 2016

ENTREES					
NOM	Prénom	Emploi	Date entrée	Observations	Affectation
	Catherine	Pharmacienne	22/09/2016	CDD Remplacement M.PC	Pharmacie
	Catherine	Pharmacienne	26/09/2016	CDD Remplacement M.PC	Pharmacie
	Catherine	Pharmacienne	29/09/2016	CDD Remplacement M.PC	Pharmacie
	Rémy	Cadre sup de rééducation	05/09/2016	CDI remplacement démission M.D.	D soins
	Clémence	Masseur Kinésithérapeute	12/09/2016	CDI remplacement Démission Mme HU	Brûlés
	Adrien	Masseur Kinésithérapeute	01/09/2016	CDI remplacement Démission Mme GO	Neuro
	Alexia	Ergothérapeute	05/09/2016	CDD remplacement de Mme BON	Maternité Brûlés
	MYLENE	Neuropsychologue	12/09/2016	CDD sur le remplacement de Mme HL	Mater Psychologue
	Bruno	Moniteur d'Atelier	05/09/2016	CDD sur le remplacement de M.FE	CP ESAT
SORTIES					
NOM	Prénom	Emploi	Date sortie	Observations	Affectation
	Catherine	Pharmacienne	22/09/2016	FIN CDD Remplacement M.PC	Pharmacie
	Catherine	Pharmacienne	26/09/2016	FIN CDD Remplacement M.PC	Pharmacie
	Catherine	Pharmacienne	29/09/2016	FIN CDD Remplacement M.PC	Pharmacie
	Quentin	Chauffeur	02/09/2016	FIN CDD Remplacement sur CA de M.BO	Chauffeur
	Emmanuelle	Orthophoniste	05/09/2016	Démission	Loco/Brûlés
	Nadine	Gestionnaire Information Méc	30/09/2016	Mutation	Dim
	Bruno	Moniteur d'Atelier	23/09/2016	CDD sur le remplacement de M.FE	ESAT
ENTREES A VENIR					
NOM	Prénom	Emploi	Date entrée	Observations	Affectation
	Cécile	Directrice Adjointe	03/10/2016	CDI	SAN
	Jonathan	Dietéticien	10/10/2016	CDD remplacement Mme DE congés	DIR SOINS
	Pierrette	Assistante Sociale	14/11/2016	CDD remplacement Mme GLE : Formation	MS => RP
	Sandrine	Orthophoniste	10/10/2016	CDI remplacement Mme ME démission	D soins
	Mathilde	Formatrice	04/10/2016	CDD remplacement M.TC : Formation	MS => RP
	Martine	Formatrice	10/10/2016	CDD remplacement Mme Vi : Formation	MS => RP
SORTIES A VENIR					
NOM	Prénom	Emploi	Date sortie	Observations	Affectation
	Gwendoline	Technicien Frais de séjour	21/10/2016	fin CDD s/ mater THE	Admissions frais de séjour
	Betty	Ergothérapeute	03/10/2016	fin CDD rempli Mme QU	Neurologie
	LAURIE	Gestionnaire Administrative F	28/10/2016	CDD sur le remplacement de Mme MA	Ressources Humaines
	ANTHONY	Educateur Sportif	06/01/2017	CDD ACTIVITE	HAD
	ARIELLE	Assistante Sociale	28/10/2016	CDD sur le remplacement de Mme RO	Service Social
	Cathy	Préparateur	23/10/2016	CDD remplacement Mme PE	Pharmacie
	NACIM	Masseur Kinésithérapeute	14/10/2016	CDD dans l'attente du recrutement en CDI de Mme KR	Neurologie
	Martine	Formatrice	09/12/2016	CDD remplacement Mme Visade : Formation	MS
TRANSFORMATION CDD EN CDI					
NOM	Prénom	Emploi	Date entrée	Observations	Affectation

RECRUTEMENTS EN COURS		
Departement / Service	Poste	Contrat
Médico social	IDE	CDI
Médico social	Directeur Adjoint délégué MS	CDI
S Généraux	Brancardier	CDD
S Généraux	Technicien Polyvalent	CDD
Brûlés sur démission de MA	Masseur Kinésithérapeute	CDI
Direction des soins - Handi+	Technicien Appareillage	CDD
HAD Démission Mme F/	Orthophoniste	CDI
Brûlés sur démission Mme SC	Orthophoniste	CDI
HAD	Masseur Kinésithérapeute	CDI

15. Tableau des modifications d'horaires du personnel.

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

16. Questions diverses.

Questions CGT

17. **Reprise de la question 9 du mois dernier, concernant l'absence du brancardier : la direction s'est assurée de son remplacement en positionnant l'auxiliaire de soin du service sport au brancardage des patients sur les services radiologie et explorations fonctionnelles ainsi qu'aide à l'habillage et déshabillage des patients. Qui remplace cet auxiliaire de soin à son poste ? Pourquoi la direction n'a-t-elle pas mis en place l'embauche d'un CDD ?**

Concernant la 1^{ère} absence : un des deux brancardiers était en congés lorsque le deuxième a signalé son arrêt maladie pour une semaine, seule une réorganisation à effectif constant pouvait être mise en place.

Pour la 2^{ème} absence, une demande de CDD a été validée.

Les délégués du personnel CGT soulignent que l'activité ne peut pas être convenable avec des problèmes de brancardage, ou d'effectifs.

M. CA indique que l'activité devrait être répartie sur les autres jours de la semaine pour répondre aux difficultés quand elles se présentent soudainement.

18. **A chaque fois que les délégués du personnel demandent à connaître le nombre de changement de planning, de changement de service, la direction se retranche derrière la charge de travail que cela lui occasionnerait. Elle affirme que les élus peuvent consulter les plannings affichés. Les délégués du personnel ne pouvant pas déranger leurs collègues pendant leur travail, ils demandent à ce que tous les plannings de travail soient consultables depuis les ordinateurs du local syndical. La direction peut-elle s'y engager ?**

M. CA ne souhaite pas donner d'accès en consultation aux plannings. Il ajoute que les délégués du personnel répondant à des demandes individuelles des salariés, si un salarié dit que son planning a été changé, il a donc toute latitude pour communiquer son planning.

Concernant les problématiques de changement de planning, M. CA souhaite qu'une solution qui satisfasse tant les cadres que les salariés puisse être trouvée. Il émet l'hypothèse de proposer des séances de travail à l'instar de ce qui se fait pour le temps de travail hebdomadaire ou bien les horaires de travail dans le cadre de l'accord ARTT.

M. CA tient à souligner que les changements ne sont pas uniquement liés au manque d'effectif.

M. CA rappelle que les effectifs postés prévus au projet d'établissement seront respectés. En cas de manque, des renforts seront mis en place.

M. CA propose qu'un groupe de travail se réunisse pour échanger sur ces problématiques afin que des solutions soient étudiées.

Les délégués du personnel demandent à être remplacés lors de ces réunions à laquelle ils seraient amenés à participer.

19. **Un soignant est parti en vacances le 10 septembre 2016. Le planning de travail définitif n'était donc pas affiché, le salarié est ainsi parti avec sa trame de travail. Il devait reprendre son service un samedi soir. Le samedi matin, ses collègues s'inquiétant de ne pas le voir venir, lui ont téléphoné et lui ont appris que son roulement avait été changé et qu'il était du matin. Le salarié s'est donc empressé de venir travailler au risque d'avoir**

un accident sur la route. La direction peut-elle s'engager à ne pas modifier les trames de travail sans s'assurer que le salarié a véritablement eu connaissance de ce changement ?

La Direction rappelle que les plannings sont arrêtés le 15 de chaque mois. Dans la situation évoquée, le planning n'était pas validé, effectivement. Les représentants du personnel ont demandé que les salariés ne soient pas contactés, au domicile, donc les salariés doivent prendre contact pour connaître leur planning avant leur reprise.

Les délégués du personnel considèrent que le 1er jour de reprise ne doit pas être modifié.

20. Lorsque des modifications de planning sont faites, les salariés n'ont pas la possibilité de savoir à quelle date ces modifications ont lieu et qui les fait. La direction peut-elle s'engager à afficher des plannings dans chaque service, datés et signés dès la validation et à chaque changement ?

Cf engagement pris de mettre en place un groupe de travail (question N° 18).

Les délégués du personnel CGT rappellent l'obligation d'affichage des plannings.

Compte tenu des moyens informatiques mis à disposition, la possibilité de consulter les plannings au format numérique peut être assimilée à l'affichage papier.

21. Lorsque le soignant a discuté de ce problème avec son encadrement, il lui a été répondu qu'il lui appartenait de se tenir au courant de son planning de travail. Les salariés de Coubert, la Direction, et l'encadrement ne sont-ils pas dans une relation de travail basée sur le respect de l'individu et de sa vie personnelle ?

La Direction confirme qu'il convient d'échanger, dans le respect, entre le salarié et le cadre.

22. Cet épisode reflète la difficulté de l'encadrement à travailler sur des plannings de travail, sans avoir les moyens suffisants pour le faire. Cela met tout le monde en difficulté, les cadres se retrouvent face à des salariés qui n'acceptent pas toujours les changements imposés, et cela complique les relations de travail. Qu'en est-il de la communication Direction-cadres ; cadres-salariés ; Direction-salariés ?

Cf engagement pris de mettre en place un groupe de travail (question N° 18).

Il convient d'améliorer la communication pour trouver un compromis sur les changements de planning et trouver consensus sur ces changements.

23. Quand est-il du renouvellement du scooter destiné à un salarié d'HANDI+ ?

Les délégués du personnel CGT précise qu'a priori le scooter n'est pas réparable.

Le cadre supérieur de rééducation, a vu le salarié qui se sert du scooter semble-t-il.

Lors de la reprise de la séance l'après-midi, les délégués du personnel apportent les précisions suivantes : Le salarié a lui-même réparé le matériel, un dossier de renouvellement MDPH pour financement Agefiph est en cours, au service RH depuis janvier.

M. PE n'a pas en mémoire de cette demande, qu'elle soit en cours de traitement. Il s'engage à faire le point et que le salarié soit tenu informé.

24. Dans ce service, un salarié est en arrêt de travail depuis de nombreux mois : va-t-il y avoir un recrutement de personnel pour le remplacer ?

Un recrutement en CDD a été validé (1 ETP). L'offre va être diffusée.

25. Il manquerait deux véhicules au service HAD : y a-t-il une commande en cours, et quand seront-ils livrés ?

Une demande a été faite. La décision n'a pas été prise, mais le service transport dispose de véhicule de prêts qui peuvent être sollicités. Le cadre et le médecin sont amenés à se déplacer à l'extérieur de façon ponctuelle.

Une des missions de Mme MA: consiste à relancer la montée en charge de l'activité l'HAD.

26. Un kinésithérapeute de Neuro part mi-octobre : sera-t-il remplacé ?

M. PE précise qu'il s'agit d'une fin de CDD.

27. Certains personnels du service comptabilité ont eu un accord pour passer de 35 h à 39 h : combien de RTT en plus ont-ils à poser (à compter du 1er août), avant la fin de l'année ?

Le service comptabilité dépend de la Gestion des Services Partagés.

Il s'agit de 2.5 jours.

28. Les salariés ont mal vécu l'épisode du « nuage de chlore », du mardi 27 septembre 2016. Ils pensent que cela a manqué d'organisation, et de communication. Des salariés ont été immédiatement dirigés vers l'agora et le self patient alors que la veille au soir, c'est à ces endroits qu'ont été ressenties les premières émanations de chlore, puis on a ordonné de manière brutale à ces salariés de sortir. Le ton employé a choqué. La direction peut-elle s'engager à réellement travailler sur le respect et la communication ?

Il est prévu un retour d'expérience en CHSCT.

M. CA estime que globalement, il n'y a pas eu de gravité dans cette situation.

29. Aux secteurs N et administratifs, des salariés se plaignent qu'aucune information précise ne leur a été donnée sur ce qui était en train de se passer. Seul l'ordre de rester dans leur bureau et leur service leur a été intimé. Personne ne s'est inquiété de leur état de santé. Pourquoi ?

Le responsable des sapeurs-pompiers a demandé à ce que l'ensemble des personnes présentes dans l'établissement soit confinées dans les locaux, y compris ceux se trouvant dans les bureaux. Des représentants de la direction sont passés dans les locaux.

Les délégués du personnel indiquent que certains salariés regrettent de n'avoir pas pu voir le médecin du Samu ou des pompiers.

30. Comment la Direction pense-t-elle tirer les conséquences de cet épisode, afin que dans une situation qui pourrait être plus grave, chacun sache quoi faire ?

Un retour d'expérience est prévu en CHSCT.

31. Lors de cette journée, pourquoi le portail de l'entrée du Château n'a-t-il pas été ouvert plus tôt ?

CF décision des pompiers. (cf réponse question 3)

32. Ni le service qualité, ni l'EOH, ni le CHSCT n'ont été prévenus, alors que le problème existait depuis la veille au soir. Pourquoi ?

La direction de l'établissement est, dans ce genre de situation, responsable quant à l'organisation interne. Plusieurs responsables de la Direction ont eu l'autorisation de rentrer sur le centre afin de gérer l'organisation dégradée dans ce genre d'épisode. L'EOH n'a pas compétence dans ce genre d'événement. Concernant le CHSCT celui-ci avait été prévenu la veille au soir de l'incident qui était censé être clos. Il a été prévenu à nouveau dans la journée du mardi. La Direction n'a pu le faire plus tôt étant occupée à gérer les urgences du moment.

Le Service qualité aurait été sollicité dans le cadre d'une cellule de crise.

33. Pourquoi la Cellule de Crise existante n'a-t-elle pas été mise en place dès le lundi soir ?

L'incident du lundi soir avait été jugé par les pompiers comme peu grave et était selon eux, clos peu après minuit. En ce qui concerne ce nouvel incident le mardi matin, la direction n'a pas jugé nécessaire de déclencher la cellule de crise les pompiers se sont montrés rassurant car il n'y avait pas de risque à l'intérieur des locaux, et la problématique du chlore serait réglés sous 2 heures.

Les délégués du personnel indiquent qu'il a été ressenti une « défaillance, un cafouillage ». Les patients à risques auraient pu présenter des difficultés dans la nuit, nous n'aurions pas pu anticiper.

M. CA confirme qu'un retour d'expérience sera fait, toutefois chaque situation de crise est différente.

Les pastilles de chlore ont été mises dans une « cabane en bois » dans l'attente de l'enlèvement par une société spécialisée.

Levée de séance à 12H30

Reprise de la séance à 13 H 40

34. Les travaux de peintures gratuits se sont déroulés sur une journée. L'organisation étant ce qu'elle est à COUBERT, les bénévoles n'ont pas eu le matériel nécessaire dès le matin (peinture arrivée à 15H par exemple). Les travaux n'ont pas été terminés. Qui sera en charge de terminer ces travaux ?

Effectivement les travaux de peintures étaient gratuits, la Fondation Deloitte a acheté tout le matériel et les matériaux pour cette occasion et a donc décidé des besoins en fonction de leur budget.

Des personnes de Coubert ont effectivement participé à la répartition, le matin très tôt, mais des changements au dernier moment des coloris choisis, ont généré une légère désorganisation le jour J.

Un état des lieux vient d'être fait pour planifier ce qui reste à réaliser et sera fait en grande partie par le service technique.

35. La Direction est-elle satisfaite de ces travaux ?

Dans la globalité le travail est satisfaisant ; des finitions vont être réalisées. Elles ont été envisagées dans le cadre de l'organisation de cet évènement solidaire.

36. Alors que le château a été fermé pour non-conformité aux règles de sécurité, il a été demandé aux bénévoles d'y débarrasser des meubles. Pourquoi ?

Effectivement le château est fermé depuis mars 2013 suite à l'effondrement du plafond de l'infirmerie. Si aujourd'hui il est non conforme pour y accueillir un ERP (Etablissement Recevant du Public), le débarras du château était une opération ponctuelle et encadrée par le Responsable sécurité.

37. Reprise de la question 16 du mois septembre : la Direction affirme accompagner l'encadrement en termes de communication. Pourtant, le Directeur n'était pas présent lors de la réunion à la Pharmacie. Pourquoi ?

Les DP précisent qu'il y a un malentendu sur cette question. Elle est annulée.

38. A quelle date Elior reprend les tâches des ASH ?

Les tâches des ASH seront reprises par Elior, au jour du transfert de l'activité gériatrique au sein du bâtiment FB, c'est-à-dire en septembre 2017 a priori, selon le calendrier du projet de réorganisation.

39. Dans le laps de temps où Elior et les ASH travailleront ensemble, comment va s'articuler le travail de chacun ?

Les activités des ASH sont inchangées.

40. Malgré la réunion avec l'encadrement et la direction, les ASH ne sont pas rassurées sur leur avenir. Combien de formations seraient financées par Coubert ? Sous quelles conditions ? Sous quels délais ?

La Direction rappelle qu'une réponse sera faite par la DG UGECAM au cours du CE d'octobre.

41. La direction prévoit-elle du temps et des personnes dédiées à les aider dans leurs démarches futures ?

La direction confirme que le service RH accompagnera tous les salariés impactés. Si des absences sont nécessaires afin de rencontrer le service RH par exemple, une organisation leur permettra bien entendu d'être accompagnés dans leur démarche.

42. Dans le cas où les ASH ne peuvent pas bénéficier des formations, quel sera leur avenir ?

Réponse en CE d'octobre

En tout état de cause, M. PE ne voit pas pourquoi elles ne pourraient pas bénéficier de formation. Toutes les solutions sont envisageables : formation, mutation Ugecam ou hors Ugecam si c'est le souhait des personnes concernées.

- 43. Suite à la réunion du 28/09 concernant le personnel soignant et ses futurs horaires et trames de travail, ces dernières ont été présentées aux salariés. Les soignants sont fort mécontents des trames présentées : semaine du soir, soir avant le week-end de repos et cela remet en question leur vie personnelle, notamment les familles monoparentales (problème de garde des enfants). Le personnel soignant insiste sur le fait que les trames actuelles les satisfont. La direction peut-elle s'engager à maintenir ces trames afin que les salariés puissent concilier vie personnelle et vie professionnelle ?**

Les temps de repos quotidiens et hebdomadaires sont des incontournables dont découlent la réalisation de trame de planning. Cela a été discuté avec la délégation du personnel qui s'est réunie le 14 et 29 septembre.

- 44. Pourquoi les effectifs soignants sont-ils abaissés des moitié les week-ends, alors que les patients ne partent en permission qu'à partir de 12H, le samedi, et reviennent le dimanche à 20H, voire plus tôt ?**

Cette situation est transitoire. Il conviendra dans le cadre de la mise en place du projet d'adapter les effectifs à la charge de travail du week-end.

- 45. Quelles sont les conditions pour bénéficier de la prime de tutorat ? Combien de salariés sont réellement nommés tuteurs ?**

Cf réponse question N° 9 et 45.

Les délégués du personnel demandent si les aides-soignants peuvent être tuteurs ?

A fortiori, il n'y a pas de raison pour qu'il ne puisse pas être tuteur dès lors qu'il en remplit les conditions.

- 46. Des salariés pouvant bénéficier de la prime de tutorat se plaignent de ne pas la percevoir. Pourquoi ?**

Cela n'est pas normal si en effet la prime tutorat est due. Il faut que les intéressés le fassent savoir auprès du service des ressources humaines.

- 47. Combien de salariés ont réellement perçu cette prime depuis janvier 2016 ? Quelles professions ?**

63 salariés ont perçu la prime de tutorat depuis le 1^{er} janvier 2016.

M. PE indique que les infirmiers, kinésithérapeutes et assistantes sociales sont les catégories professionnelles qui perçoivent majoritairement la prime de tutorat. Toutefois, une liste détaillée des catégories professionnelles sera mentionnée au compte rendu.

EMPLOI	Nb Salariés
ASSISTANT DE SCE SOCIAL	3
DIETETICIEN	1
EDUCATEUR SPORTIF	4
ERGOTHERAPEUTE	10
GESTIONNAIRE INFORMATIQUE	1
INFIRMIER	30
MASSEUR KINESITHERAPEUTE	12
ORTHOPROTHESISTE	1
PSYCHOMOTRICIENNE	1
SECRETAIRE MEDICO-SOCIALE	1
TECHNICIEN APPAREILLAGE	1

48. La direction prévoit de mettre en place un logiciel de temps de travail afin de faciliter les plannings, la pose de congés, le comptage des heures supplémentaires. Sous quelles conditions ce temps supplémentaire sera rémunéré ou récupéré ? Dans l'attente de ce logiciel, qu'est-il mis en place pour permettre au personnel de noter ses heures supplémentaires afin qu'elles soient payées ou récupérées ?

Ce logiciel est un projet dont l'échéance peut être évaluée à 2 ans.

Les heures supplémentaires doivent être réalisées à la demande de l'employeur et validées par le cadre. La récupération se fait également en accord avec le cadre.

Les délégués du personnel CGT précisent qu'il n'y a pas de traçabilité des heures supplémentaires dans tous les services. Le suivi et la récupération sont inhérents à chaque cadre.

M. PE confirme que cela nécessite une « note » à ce sujet. Concernant les délais de récupérations, il demande si cela les situations relatives à cette question se situent dans le cycle ou en dehors du cycle ?

Les délégués du personnels CGT précisent que cela ne concerne pas que les soignants, donc la notion de cycle n'est pas un critère.

M. PE indique que la note devrait permettre de cadrer l'organisation générale des récupérations d'heures supplémentaires.

49. Dans quels délais doivent être payées ou récupérées les heures supplémentaires ?

Cf question 48

50. A la RP, une secrétaire chargée des dossiers rémunération stagiaire est partie en formation temps plein jusque mai 2017. Actuellement, c'est la secrétaire à mi-temps de

l'UEROS stage qui la remplace, alors que cette personne avait été positionnée à l'UEROS en renfort de la secrétaire de ce service. Est-il prévu d'autres modalités de remplacement de la personne en formation ? Quelles sont-elles ?

Le temps passé par l'agent administratif sur l'UEROS n'est en rien diminué (adaptation du planning, seulement) et la Direction médicosociale a prévu de mettre en place une nouvelle modalité à partir du 10 octobre.

Une offre de CDD doit paraître.

51. A la RP, un formateur sourd est actuellement en formation une semaine par mois pendant un an. Quand sera-t-il remplacé et comment ?

Son remplacement est effectif et est organisé sur les semaines d'absences du formateur. Une période de passation était prévue la semaine du 4 octobre, elle a été reportée à la semaine suivante compte tenu de l'absence non prévue du formateur sourd, ce qui rend la passation impossible semaine du 4 octobre

52. A la RP, une formatrice est également en formation 1 semaine/mois pendant un an, avec 3 mois de formation temps plein. Comment et quand sera-t-elle remplacée ?

Son remplacement est prévu et sera effectif le temps de ses absences. Le recrutement est terminé et abouti.

53. Le médecin de la RP est absente tout le mois d'octobre ; comment est-elle remplacée ?

Une recherche active de médecin est en cours, toutefois rendue difficile en raison de la démographie médicale défavorable.

54. Quand et comment l'IDE de la RP partie en retraite sera-t-elle remplacée ?

Le recrutement est validé et en cours.

55. Quand et comment sera remplacée l'assistante sociale, de la RP ?

Le recrutement est validé et en cours. La candidature a été présélectionnée.

56. La personne coordinatrice de la formation BPJEPS a toujours sur son bulletin de salaire l'intitulé d' « animatrice » alors qu'elle donne des cours aux stagiaires. Lorsqu'elle a demandé au RRH pourquoi, celui-ci lui a répondu qu'elle n'avait pas la formation de « formateur ». N'y a-t-il pas des salariés à la RP qui n'ont pas la formation, mais qui sont bien rémunérés comme formateurs ? Combien ? La direction peut-elle s'engager à revoir l'intitulé poste de la coordinatrice de la formation BPJEPS ? depuis combien de temps n'a-t-elle pas eu de points de compétences ?

Sur la question du libellé emploi : le libellé de formateur est lié à l'obtention du diplôme correspondant.

Cette personne a le même positionnement conventionnel que toute personne exerçant les fonctions de formateur sans avoir le diplôme correspondant

Les délégués du personnel CGT estime que l'intitulé de formateur est important car il a des conséquences sur le statut (cadre), et sur les congés (5 jours de congé formateurs). Ils soulignent que l'intéressée exerce bien sa fonction auprès de stagiaires, et doit avoir l'intitulé de formateur.

M. PE précise que la situation sera vue avec la Direction médico-sociale. A ce jour l'intéressée n'a pas de diplôme de formateur, c'est ce qui conduit la Direction à maintenir l'intitulé d'animatrice.

57. Sur les indications de la médecine du travail, cette salariée devait effectuer du télétravail depuis mars 2016. Sans accompagnement, sans matériel adapté, cela n'a été mis en place que depuis 15 j. Pourquoi ?

Cela a été trop long. L'organisation du travail à distance, la mise à disposition du matériel, les accès à distance ainsi que les congés ont généré ce délai.

M. PE précise que l'intéressée sera indemnisée des frais qui ont été occasionnés par cette organisation (abonnements internet, électricité... conformément à l'accord applicable sur le télétravail et ce depuis le mois de mars dernier. Les justificatifs lui seront demandés à compter du mois de septembre.

58. Cette salariée a travaillé pendant 2 ans sans avoir de bureau et partageait celui de sa collègue. Pourquoi ? Cette situation n'étant pas isolée à la RP, la direction prévoit-elle bien l'espace et le matériel suffisant dans les futurs locaux ?

Pour les futurs locaux les équipes ont été invitées par la Direction à participer aux différentes réunions de travail pour faire connaître leur besoin en locaux / bureaux. En conséquence il a été prévu des locaux / bureaux permettant d'accueillir l'ensemble des salariés.

59. Suite au nouveau projet d'établissement et de réorganisation, l'équipe de rééducation du RG s'inquiète d'être intégrée aux autres rééducateurs et de ne plus être dédiée à la prise en charge gérontologique. Pour le bien-être de leurs patients et une meilleure prise en charge, ces professionnels demandent à continuer de prendre en charge les patients du secteur gériatrique. La direction peut-elle s'engager à réfléchir à nouveau sur l'organisation de la rééducation ?

La réflexion continue, des groupes de travail sont en cours pour réfléchir à la future organisation.

M. CA rappelle qu'il est prévu 2 plateaux principaux de rééducation : un plateau de rééducation locomoteur, et un pour la prise en charge neurologique. Concernant la prise en charge spécifique pour la PAPD, celle-ci se fera principalement dans le service, ou sur le plateau locomoteur, en fonction des patients. Il n'y aura pas d'équipe dédiée à la gériatrie.

Les délégués du personnel CGT s'interrogent sur la façon dont cette organisation a été posée : si cette organisation a été posée comme postulat, effectivement les professionnels n'ont pas pu proposer autre chose. Il apparaît aujourd'hui que les rééducateurs n'avaient pas compris qu'ils seraient intégrés à l'ensemble des rééducateurs.

M. CA souligne que les projets doivent savoir évoluer, tant en terme de locaux que d'organisation.

Les délégués du personnel demandent si les professionnels pourront exprimer leur souhait d'affectation.

M. CA le confirme.

Les délégués du personnel abordent également la formation nécessaire à l'accueil de nouvelles prises en charge (Alzheimer), et estiment que proposer des formations de quelques jours ne sera pas suffisant pour certaines pathologies. Ils souhaitent qu'il y ait une vraie reconnaissance de compétences.

60. L'équipe de rééducation du RG a demandé de pouvoir utiliser la salle de repos du personnel. Il lui a été répondu que pour des normes de sécurité, cette salle ne pouvait

être utilisée par les usagers. Pourtant l'ESAT a réuni l'équipe et plusieurs usagers (environ 50 personnes) dans cette salle. Qu'en est-il réellement des autorisations d'utilisation des lieux dits ~~non conformes~~ ?

patients seraient autonomes, pourquoi oblige-t-on le personnel du FA1 à s'occuper de ces patients ?

L'étage du FA2 sera transformé en hôtel hospitalier pour les patients autonomes. Les patients jugés non autonomes, seront pris en charge au NBO. Enfin, une procédure d'urgence sera mise en place.

Les délégués du personnel soulignent les difficultés lorsque l'infirmière du FA2 est absente.

M. PE précise que l'exemple donné est en lien avec la gestion de planning, et devra donc être abordé comme indiqués ce matin (mise en place d'un groupe de travail).

Mme MA ajoute qu'elle va commencer à rencontrer les différents départements dès la semaine prochaine.

66. Pourquoi des soignants dédiés au FA2 sont-ils changés de service, alors que certains sont en restrictions ? Quelle preuve la direction peut-elle présenter aux élus que ces restrictions sont bien respectées ?

M. PE indique que les cadres élaborant les plannings ont connaissance des restrictions. Une vérification sera toutefois faite avec la Direction des Soins.

Face à ces changements, les professionnels ont le sentiment que la mise en place du projet a démarré (hôtel hospitalier).

M. PE indique que ce n'est pas le cas. Il ne peut y avoir mise en place de cette PEC (prise en charge) tant que les IRP n'ont exprimé leur avis consultatif.

67. Suite au malencontreux épisode du chlore, certaines réunions de services avec M. Caudard ont été annulées. Quand seront-elles reprogrammées ?

Une réunion était prévue, elle a dû être reprogrammée.

68. Le Plan Sénior prévoit un aménagement d'horaires de travail pour les salariés âgés de 55 ans et plus, qui en font la demande : combien la direction a-t-elle reçue de demande ? Combien ont été acceptées ? Combien ont été refusées, et pour quel motif ?

Depuis 2 ans et demi, une demande a été portée à la connaissance au service des ressources humaines. En cas de refus, celle-ci a doit être motivée.

69. Une salariée du service DIM est partie suite à une mutation. Quand et comment sera-t-elle remplacée ? Pourquoi aucune offre de poste n'a-t-elle été diffusée ?

Le recrutement est en cours ; l'offre a été diffusée ; des personnes du service ont postulé.

Ce service est un service de la GSP (Gestion des Services Partagés) et ne dépend pas de Coubert.

70. Pourquoi les lingères doivent-elles s'occuper des DASRI (déchets de soins infectés), en l'absence du brancardier ?

Les lingères font partie des services généraux et qu'une entraide dans ce service est forte. La solidarité est une de nos valeurs fondamentale.

71. Questions diverses

- Machines à café : à revoir

Il s'agit du contrat d'entretien sur ces machines ; certaines dysfonctionnent. La Direction se rapproche des services généraux pour voir ce qu'il en est de l'application des contrats.

- **Les absences pour grève pénalisent-elles l'attribution de jours de RTT ?**
 - o M. PE... confirme que la grève fait partie des absences pénalisantes pour l'attribution de jours RTT.
- **Formation BPJEPS : y a-t-il de nouvelles dates d'entrées prévues ?** La formation pourra-t-elle être pérennisée ? (cette question a été abordée en cours de réunion)
 - o Ce sujet sera vu avec M. GU...

72. Entrées et sorties du personnel.

CF Question N° 13 et 14.

Fin de la réunion à 16 H