

## CENTRE DE READAPTATION DE COUBERT

### Réponses aux questions DP

---

Date du CR :

Date de la réunion : 3 mars 2017

Intitulé : Délégation du Personnel

Diffusion : délégués du personnel

Nom du rédacteur : Nadine Abaille

Présents : Mme AL... - Mme RÉ... - Mme FOI... - Mme RO... - Mme LE... - Mme  
MO... - Mm FOI... - M. SO...  
Mme DA...

Absents :

---

Pas de remarque sur le précédent compte rendu.

Remarque de Mme RO... sur la présence simultanée des différents membres de la Direction : M. CA..., Mme MA..., M. GU..., Mme KA..., M. PE...

M. CA... confirme la nécessité de la présence de Mme KA... pour répondre plus précisément aux questions de la Direction des Soins, de M. GU... pour les questions du secteur médico-social, Mme MA... et M. PE... l'accompagnent systématiquement pour les autres questions.

Mme MA... précise que le Code du travail, dans son article L.2315-8 mentionne que « l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs, mais ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des délégués titulaires ».

Le nombre de représentants de la Direction est inférieur au nombre de délégués titulaires. Toutefois, M. CA..., devant l'insistance des représentants du personnel, demande à Mme KA... de quitter la salle.

#### Préambule de la Direction

Le Centre de réadaptation de Coubert vit actuellement des moments importants de son histoire avec la mise en place de son projet d'établissement. L'objectif, je le rappelle, est de préparer et de garantir l'avenir, et de faire en sorte que le Centre assure un haut niveau de prise en charge tout en s'adaptant aux contraintes externes, qu'elles soient sanitaires ou budgétaires.

64 42 21 09

64 42 20 00

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

Site de Liverdy 77170 Coubert

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

Conscient que ce projet génère de nombreux changements dans les organisations de travail, j'ai souhaité avec la Direction Générale de l'UGECAMIF, aller au-delà des seules obligations de l'employeur en matière de dialogue social :

- Prendre le temps dans le cadre des informations et consultations du CE et du CHSCT, de présenter dans le détail le projet de réorganisation, et de répondre à l'ensemble des questions qui étaient posées par les élus. C'est à l'issue de très nombreuses heures de réunions que les 2 instances ont émis un avis.
- Considérer que certains points comme l'HAD ou les plannings méritaient des précisions et proposer de les reporter à des séances d'informations et de consultations spécifiques.
- Organiser des réunions de travail et de discussion, afin d'arriver à un consensus sur les plannings et les effectifs des services dans le but d'aboutir aux objectifs du projet tout en intégrant les contraintes des salariés. Ces discussions ont abouti à opter conjointement pour des trames de plannings qui ont été approuvés à l'unanimité des membres élus du CE en décembre dernier, et qui ont été mises en place comme prévu le 1<sup>er</sup> mars.

Dans le cadre de cette démarche, la direction s'est voulue transparente. Depuis les informations et consultations des diverses instances, la direction a respecté ses engagements. Malgré tout, certains élus souhaitent aujourd'hui remettre en question les consultations passées, y compris celles sur lesquelles ils étaient d'accord. Cela se ressent dans certaines questions transmises. J'invite donc les élus à bien vouloir respecter les avis émis par les autres instances.

Il y a également des questions qui ne relèvent pas des missions des DP. Je vous ai alerté à plusieurs reprises sur le fait que toute question qui relève de la mission du CE de l'UGECAMIF ou du CHSCT du centre doivent être communiquées aux membres élus de ces deux instances. C'est l'une de vos missions que le code du travail précise. La direction répondra donc uniquement aux questions qui relèvent des DP.

Il y a aussi des questions qui ont déjà été posées dans le cadre des DP et sur lesquelles des réponses ont déjà été apportées. J'invite donc les élus des DP qui n'étaient pas présents lors des séances précédentes à lire les comptes rendus concernés afin de connaître la réponse et la position de la direction.

Enfin, je rappellerai que toutes les questions DP doivent être posées 48 heures avant la séance. La direction s'en tiendra donc aux seules questions posées.

M. SO demande une suspension de séance à 14 H 27.

M. CA rappelle qu'il n'a pas demandé de suspension lorsque les élus ont fait une déclaration lors de la séance du mois de février.

M. CA indique que sa déclaration figurera au compte rendu et les Délégués du personnel pourront s'exprimer à ce sujet lors de la prochaine réunion.

M. SO... remarque que la déclaration CGT n'a pas été annexée au compte rendu de février.

## Questions CGT

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

**De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.**

**Les délégués du personnel ont principalement pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites.**

---

### Déclaration des Elus CGT :

Dans le compte rendu de DP de février 2017, M. CA... rappelle qu'il y a eu 4 réunions de travail et de discussions autour des plannings soignants, il affirme également que ces nouvelles trames de plannings ont été approuvées à l'unanimité par le C.E du mois de Décembre 2016 ; il n'en est rien car il n'y a pas eu de vote au C.E concernant les trames des soignants.

Par ailleurs, les réunions de travail n'étaient pas des réunions de négociation.

La Direction a sciemment tout mélangé lors de la Séance Plénière du C.E du mois de Décembre 2016, afin de passer ces trames en force.

Le vote concernait uniquement le planning ARTT 2017 et la CGT s'est abstenue.

#### **1. Les trames de travail du personnel soignant mise en ligne pour le mois de mars 2017 comprenaient des jours intitulés «R ». Que signifie ce « R » ? Est-ce légal ?**

Le « R » signifie régulation, c'est-à-dire un changement horaire sur la même journée de travail, comme l'indique la légende.

Les délégués du personnel rappellent que pour tout changement, les salariés doivent être prévenus 7 jours avant.

#### **2. Quelle est la couverture de chaque salarié du Centre, en ce qui concerne l'assurance responsabilité civile et professionnelle ?**

Le contrat RC souscrit par l'UGECAM le garantit contre les conséquences pécuniaires de la responsabilité que celui-ci peut encourir en raison des dommages ou préjudices causés à autrui, y compris la responsabilité médicale visée à l'article L. 1142-2 du Code de la santé publique.

La garantie s'étend :

- aux agents/préposés placés sous l'autorité de l'assuré, dans l'exercice de leurs fonctions y compris les médecins, infirmières, internes ou étudiants, stagiaires...

- aux activités de l'assuré et de tous services, quant à leur fonctionnement, non fonctionnement, mauvais fonctionnement ou fonctionnement tardif, notamment à la suite d'erreurs ou de fautes professionnelles commises dans les diagnostics, prescriptions, soins ou traitements ou livraison de produits..

En d'autres termes, c'est l'établissement qui couvre son agent des condamnations civiles prononcées à son encontre et qui indemnise les victimes.

Extension de garantie pénale et recours.

Au titre de cette extension de garantie souscrite par l'UGECAM, l'assureur s'engage à défendre soit à l'amiable soit devant toute juridiction et en particulier devant les tribunaux répressifs, lorsqu'ils sont personnellement impliqués à l'occasion d'un dommage garanti par le présent contrat, les agents/préposés placés sous l'autorité de l'assuré pendant leur service y compris les médecins poursuivis dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

**3. Pouvons-nous avoir l'organigramme détaillé de l'établissement : nombre ETP/métier ?**

Cette question concerne le CE qui a déjà eu des informations détaillées dans le cadre du projet de réorganisation.

Les délégués du personnel soulignent que le projet de réorganisation ne concerne que le sanitaire et ne fait donc pas état des effectifs du secteur médico-social.

M. CA... confirme qu'il ne donnera pas suite à cette demande.

**4. Pouvons-nous avoir l'activité pour chaque service, pour 2016 ?**

Cette question relève du CE.

**5. Suite au RDV avec la société ANTHEMIS, le 8 février 2017, quelles décisions ont été prises ?**

Un plan d'actions a été proposé par Anthémis et est en cours de mise en œuvre. Une seconde rencontre est prévue dans quelques semaines pour en faire l'évaluation.

**6. Régulièrement, la Direction compare l'activité du Centre avec d'autres établissements qui : « font mieux avec moins ». Pouvons-nous connaître les noms de ces établissements ?**

Cette question sous-entend une demande complémentaire d'informations dans le cadre du projet de réorganisation pour lequel les consultations CE et CHSCT ont déjà eu lieu.

Les délégués du personnel précisent la question et demande si tous les actes réalisés sont valorisés.

M. CA... confirme qu'un plan d'action est en cours afin de parvenir à un meilleur codage des actes.

**7. Est-il possible de mettre à jour les codes pour l'accès sur « intervention paie » ?**

Les codes d'accès sont ceux de la messagerie Lotus. Les salariés qui n'en ont pas peuvent se référer à leur encadrement.

**8. En 2016, combien de radiographies ont été réalisées à l'extérieur, et pourquoi ?**

Cette question sous-entend une demande complémentaire d'informations dans le cadre du projet de réorganisation pour lequel les consultations CE et CHSCT ont déjà eu lieu.

**9. En 2016, combien d'infiltrations ont été réalisées à l'extérieur et pourquoi ?**

Cette question sous-entend une demande complémentaire d'informations dans le cadre du projet de réorganisation pour lequel les consultations CE et CHSCT ont déjà eu lieu.

**10. Le bilan remis par la Direction Générale pour la Négociation Annuelle Obligatoire montre qu'aucun aide-soignant du Centre de COUBERT n'a bénéficié de la prime de tutorat, alors que dans les autres établissements cette prime a été donnée aux aides-soignants. Pourquoi Coubert n'a-t-il pas tenu compte des engagements pris par la direction Générale, sur le protocole d'accord 2015 ?**

Les aides-soignants pourront bénéficier de la prime de tutorat s'ils ont été formés, ou s'ils ont été tuteur pendant 12 mois.

**11. Le 10 février 2017, il n'y avait personne aux admissions. L'agent d'accueil (niveau 2 de rémunération) était seul. Pourquoi ?**

L'organisation a été préparée la veille (soit le 09/02/2017), l'agent des admissions présent au MPR a préparé les admissions et les dossiers des entrants (pour informations 3 entrées donc 2 HDJ et 1 HC). Cet agent était présent le 10/02/2017 au RG et a confirmé à distance les dossiers des entrants.

**12. Pour les congés d'été, combien d'IDE et d'AS, pourront partir sur les mêmes semaines, service par service ? Comment sont organisés les congés ?**

Une note concernant la prise de congés a été diffusée au mois de janvier accompagnée d'un récapitulatif des dates de transmission et de validation des demandes de congés. L'organisation des services est du ressort de l'encadrement.

**13. Pourquoi les demandes de congés d'avril 2017 ne sont-elles pas validées, à ce jour ?**

Une réponse a déjà été apportée à cette question. Nous rappelons qu'aucun agent n'a été pénalisé pour cette période de congés.

Les délégués du personnel rappellent que les salariés n'ont jamais en retour leur bulletin d'absence signé, avant leur départ.

M. CA... confirme que les règles seront rappelées : seul le bon signé doit « attester » de l'acceptation du congé avant le départ.

**14. Les week-ends encadrant ses congés seront-ils bien donnés ?**

Une réponse a déjà été apportée à cette question.

Au cas par cas, situation à voir avec le cadre du service.

- 15. La Direction peut-elle s'engager à vérifier que le personnel soignant travaillant par roulement ne soit pas défavorisé par rapport aux autres personnels, qui majoritairement ne travaillent pas les week-ends, conformément à l'article L.3141-3 alinéa 9 ?**

Une réponse a déjà été apportée à cette question  
Par ailleurs nous n'avons pas retrouvé l'alinéa cité en référence

- 16. Pourquoi les IDE, masseur kiné, ergothérapeutes, orthophonistes, et mêmes quelques aides-soignants sont dans la Catégorie Socio-Professionnelle : maîtrise-techniciens ?**

Les CSP sont ainsi faites. Pour les deux aides-soignants catégorisés en maîtrise-techniciens, en réalité ils sont dans la CSP employés.

- 17. Sur le plan de formation remis à la DP de janvier 2017, il est indiqué 6 formations DU ou DIU pour des médecins spécialistes, alors qu'il n'y a que 3 DU pour les IDE. Pourquoi n'y a-t-il pas plus de formations DU pour les IDE, alors qu'ils sont plus nombreux ?**

Il s'agit d'une décision prise par le directeur médical en 2016, au regard de la nécessité de former nos médecins sur leurs spécialités respectives.

Question complémentaire posée par un délégué du personnel, relative à la situation d'une secrétaire.

La Direction indique qu'il convient de poser la question par écrit, afin que la réponse soit recherchée.

- 18. Quelles sont les modalités de validation de demande de DU, par métier ? Quelle est l'enveloppe budgétaire pour ces DU ?**

Les demandes de DU sont validées par les managers dans le cadre des nécessités de service et de l'enveloppe budgétaire. Il n'y a pas d'enveloppe dédiée pour les DU, mais une enveloppe globale pour l'ensemble des formations.

- 19. Pourquoi certains agents ne savent pas si leurs demandes de formations sont acceptées ou refusées, et dans ce cas, pour quelles raisons ?**

Toutes les personnes bénéficiant d'une action de formation pour l'année 2017 ont reçu un courrier le leur notifiant. Par ailleurs les cadres ont connaissance des formations retenues pour les membres de leurs équipes.

- 20. Au FA1, il y a actuellement une nouvelle augmentation de la charge de travail : nécessité d'être 3 ou 4 soignants pour certaines douches-pansements, des patients à faire manger ou à aider, des patients avec des problèmes psy importants... Le 28 février 2017, du fait de l'absence imprévue d'un aide-soignant, il ne restait que 2 AS. Une ASH a été déplacée vers le FA1, mais cela ne remplace pas un AS, et cette situation a entraîné une modification de l'organisation du N1 La Direction peut-elle s'engager à augmenter l'effectif du matin et du soir, la semaine et le week-end ?**

Nous avons déjà répondu à cette question. Pour rappel, l'évaluation de la charge de travail et des besoins afférents est du ressort de l'encadrement.

- 21. Certains élus et mandatés sont confrontés à des difficultés et parfois à des remarques désobligeantes, sur la pose de leurs temps syndicaux. Les élus et mandatés s'obligent, autant que faire se peut, à donner leurs absences plusieurs semaines à l'avance, mais il arrive qu'ils doivent changer leurs prévisionnels. Pourquoi rencontrent-ils ces difficultés ? Comment chaque élu et mandaté est-il remplacé à son poste ?**

Les représentants du personnel élus ou désignés ont le droit de s'absenter pour les missions qui leur sont dévolues. Ils sont remplacés sur leurs postes au même titre que l'ensemble des professionnels de l'établissement.

En complément, les délégués du personnel soulignent que les élus ayant des postes administratifs (secrétaire médicale par exemple), ne sont pas remplacés pendant leur participation aux réunions.

Précision séance apportée en séance : il n'y a pas de remplacement des postes « administratifs, secrétaires médicales ». M. CA... ajoute que le fonctionnement en binôme doit s'opérer tant sur les absences pour congés, que sur les absences syndicales.

- 22. Où en est le projet HAD ? A quelle date les antennes vont-elles être développées, et sur quelles modalités exactement ? Quand un projet complet sera-t-il présenté aux instances ?**

Le projet est présenté en CHSCT le 8/03 et le sera ensuite en CE.

- 23. A quelle date exactement, le RG va-t-il déménager ?**

Le déménagement est prévu d'ici la fin d'année 2017.

- 24. Les salariés du RG vont-ils être entendus, notamment sur l'aménagement des futurs locaux (salles de soins, infirmeries, bureaux, bureaux médicaux, secrétariats médicaux, assistante sociale etc).**

Il est prévu une rencontre avec l'encadrement du RG à ce sujet dans le courant du mois de mars.

- 25. Sera-t-il prévu des animations, ou des activités spécifiques à la prise en charge de l'étage des personnes âgées présentant des troubles cognitifs ?**

L'organisation de la prise en charge des patients est de la responsabilité des médecins et des professionnels avec leur encadrement. Il leur appartient donc de définir les activités à mettre en œuvre.

- 26. Certains personnels soignants se sont vus reprocher de ne pas bien remplir les documents relatifs à la transmission des soins. Il leur a dit qu'il y a des textes légaux qui les obligent à le faire. Quels sont ces textes ? Il leur est dit également que ce qui n'est pas tracé est considéré comme non fait. La direction reconnaît-elle la stupidité de ce discours ? Ce travail qui n'est pas toujours fait, n'est-il pas plutôt à mettre en relation avec la baisse des effectifs, et par conséquent le**

manque de temps ? Qu'est-ce qui peut être mis en place pour améliorer ces situations, sans utiliser la menace ?

La direction refuse de répondre à cette question au vu du caractère désobligeant du jugement de valeur porté sur les professionnels de l'établissement.

**27. Y a-t-il eu depuis quelques mois une augmentation des plaintes des bénéficiaires ou des familles ?**

L'établissement respecte les droits des usagers qui peuvent s'ils le souhaitent porter plainte et adresser copie de cette plainte à l'ARS. Chaque plainte ou réclamation est analysée par la Responsable qualité pour y apporter les réponses nécessaires.

**28. Tableau des changements de services**

Il n'existe pas de tableau relatif à ce suivi.

**29. Tableau des changements d'horaires**

Il n'existe pas de tableau relatif à ce suivi.

**30. Questions diverses**

Néant

**31. Entrées et sorties du personnel.**

MOIS FEVRIER 2017					
ENTREES					
NOM	Prénom	Emploi	Date entrée	Observations	Affectation
	Karine	Formatrice	01/02/2017	CDD : CIF	RP
	Sandy	IDE	02/02/2017	CDD : prolongation congés BL	Neurologie
	Roger	Ouvrier entretien maintenance	06/02/2017	CDD : maladie FO	Services généraux
	Céline	Ergothérapeute	13/02/2017	CDI - projet établissement HAD	HAD
	Solène	Brancardier	13/02/2017	CDD : congés M. MAT	Transport
	Dikran	Médecin Généraliste	13/02/2017	CDD : renfort équipe médicale	RG
	Bruno	Moniteur d'atelier	20/02/2017	CDD : congés M. PIL	RP
	Mathilde	Masseur Kinésithérapeute	27/02/2017	CDD : congé maternité Mme VI	Brûlés
	Rolland	Masseur Kinésithérapeute	27/02/2017	CDD : congés Mme WA	Neurologie
SORTIES					
NOM	Prénom	Emploi	Date sortie	Observations	Affectation
	Dikran	Médecin Généraliste	03/02/2017	Fin CDD : renfort équipe médicale	RG
	Marie-France	Formatrice	03/02/2017	Fin CDD : CIF M. TO	RP
	Véronique	Médecin gériatre	10/02/2017	Démission	RG
	Solène	Brancardier	17/02/2017	Fin CDD : congés M. MAT	Transport



	Blandine	Masseur kinésithérapeute	21/02/2017	Démission	Neurologie
	Bruno	Moniteur d'atelier	28/02/2017	Fin CDD : congés M. PI	RP
	Valentine	Ergothérapeute	28/02/2017	Fin CDD : maladie Mme SO	HAD
ENTREES A VENIR					
NOM	Prénom	Emploi	Date entrée	Observations	Affectation
	Gérard	Médecin généraliste	06/03/2017	CDD : renfort équipe médicale	Neuro
	Jean-Yves	Médecin généraliste	07/03/2017	CDD : renfort équipe médicale	Locomoteur
	Mylène	Neuropsychologue	10/03/2017	Prolongation CDD : remplacement Mme HU	RP
	Ludovic	Masseur Kinésithérapeute	20/03/2017	CDI : remplacement M. RU	Brûlés
	Elodie	Educateur sportif	27/03/2017	CDD : congé sabbatique M. HE	Sport
	Pascale	Directrice médicale	03/04/2017	CDI : remplacement M. MO	Direction médicale
	Bruno	Moniteur d'atelier	03/04/2017	CDD : congé M. FE	RP
	Céline	Assistante Sociale	24/04/2017	CDI : remplacement Mme HA	Service Social
SORTIES A VENIR					
NOM	Prénom	Emploi	Date sortie	Observations	Affectation
	Pierrette	Assistante Sociale	03/03/2017	Fin CDD : formation Mme GL	Service Social RP
	Rolland	Masseur Kinésithérapeute	03/03/2017	Fin CDD : congés Mme WA	Neurologie
	Lisa	IDE	12/03/2017	Fin CDD : remplacement Mme PO / C. Mater	Neurologie
	Alexia	Ergothérapeute	17/03/2017	Fin CDD : remplacement congé Mme BO	Brûlés
	Danier	Masseur Kinésithérapeute	22/03/2017	Démission	Brûlés
	Mathilde	Masseur Kinésithérapeute	24/03/2017	Fin CDD : congé maternité Mme VI	Brûlés
	Jean-Yves	Médecin généraliste	30/03/2017	Fin CDD : renfort équipe médicale	Locomoteur
	Gérard	Médecin généraliste	31/03/2017	Fin CDD : renfort équipe médicale	Neuro
	Roger	Ouvrier entretien maintenane	31/03/2017	Fin CDD : maladie FO	Services généraux
	Mylène	Neuropsychologue	21/04/2017	Fin CDD : remplacement Mme HU	RP
	Bruno	Moniteur d'atelier	21/04/2017	Fin CDD : congé M. FE	RP
	Dikran	Médecin Généraliste	28/04/2017	Fin CDD : renfort équipe médicale	RG
	Sandy	IDE	16/05/2017	Fin CDD : prolongation congés BL	Neurologie
	Elodie	Educateur sportif	29/09/2017	Fin CDD : congé sabbatique M. HE	Sport
MUTATIONS INTERNES A VENIR					
NOM	Prénom	Emploi	Date entrée	Observations	Affectation
	Stéphanie	Masseur Kinésithérapeute RG	06/03/2017	Remplacement M. LE	Neurologie
	Marion	Masseur Kinésithérapeute	06/03/2017	Remplacement Mme GO	Neurologie

		HAD			
	Claudie	Masseur Kinésithérapeute RG	06/03/2017	Remplacement Mme DO... 'BE...	HAD
RECRUTEMENTS EN COURS VALIDES					
Département / Service	Poste	Contrat	ETP	Motif	
HAD	IDEC	CDI	1	Développement de l'HAD	
Direction médicale - Gériatrie	Médecin gériatre	CDI	1	Démission Mme BL...	
Direction médicale - Département Locomoteurs/Grands brûlés	Médecin Généraliste	CDI	1	Remplacement Mme Ve...	
Direction médicale - Département Gériatrie	Médecin Généraliste	CDI	1	Renfort équipe médicale	
Brûlés	Orthophoniste	CDI	mi-temps	Démission Mme SC	
Admission	Tech. Adm. Facturation	CDD	1	Remplacement Mme DU	
Direction médicale	Médecin pour Gardes	CDD	1	Renfort équipe médicale	
Services généraux	Plombier	CDD	1	Accroissement d'activité	
Neuro	Masseur Kinésithérapeute	CDD	1	Maternité Mme WA	

## Question CFDT

A nouveau, certaines réponses sont souvent mal perçues par les salariés, désobligeantes et dévalorisant le travail de collectes et de transmission des questions effectué par les représentants du personnel.

Par exemple, à la question 10, alors qu'il est citée une semaine particulière avec beaucoup d'entrées dans un secteur d'activité, vous répondez qu'il y a en moyenne 2 entrées par jour et que des renforts ne sont pas nécessaire.

A cette même question, au sujet des problèmes de disponibilités des patients à 9 heures pour la rééducation, vous répondez que le travail doit se faire sur la journée, comme si le personnel ne travaillait que le matin !

Beaucoup de cadres de santé continuent à dire qu'ils n'ont pas été sollicités pour les affectations dans leur service.

32. A 4 reprises, lors des réponses aux questions DP du mois dernier, vous écrivez que les soins doivent être planifiés sur 24 heures. Est-ce à dire que la rééducation et les douches ou les consultations doivent être programmées la nuit ? Cela n'a jamais été abordé lors des différentes présentations du projet d'établissement et les effectifs adéquats non plus. Pouvez-vous développer ces réponses ?

Nous appelons au bon sens et au professionnalisme de chacun, et nous rappelons qu'il revient à l'encadrement d'organiser les prises en charge précises de leurs équipes respectives.

33. Reprise de la question 17 du mois dernier : « Le nombre de vestiaires est insuffisant côté neurologie, pour les personnes du RG intervenant ponctuellement.

**A quand une amélioration ? ». La réponse : « l'encadrement.../... n'a jamais été informé... ». Puisque maintenant il l'est. Que faites-vous ?**

Au vu des changements en lien avec les affectations dans les services, nous proposons de faire une campagne d'identification des vestiaires. Une note de service sera diffusée aux personnels avec une date butoir d'identification des vestiaires au moyen d'une étiquette nominative. Au-delà de la date butoir, les vestiaires non identifiés seront ouverts en présence d'un représentant de la direction et d'un représentant des salariés avant leur réattribution.

Les délégués du personnel suggèrent qu'il y ait quelques vestiaires non nominatifs disponibles pour les élèves, les intérimaires, les vacataires.

La Direction n'y est pas opposée.

- 34. Les chiffres apportés à la question 19 du mois dernier : « Quelle est l'évolution de la fréquence des arrêts de travail ces dernières semaines ? » sont étonnants. Pour calculer le taux d'absentéisme, vous incluez les jours congé parental, maternité et maladie longue durée. Pourquoi pas les invalidités ?**

Conjoncturellement l'absentéisme peut être utilisé comme un indicateur de suivi et d'ajustement. Selon l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), « *il importe de suivre les absences particulièrement perturbatrices pour l'activité de l'entreprise et dont on peut penser qu'elles sont reliées, même indirectement, aux conditions de travail et à la vie organisationnelle* »

L'agence retient : les arrêts maladies, les accidents du travail, les maladies professionnelles, les accidents de trajet.

Il est à noter que l'établissement se situe dans la moyenne basse du taux d'absentéisme en comparaison aux établissements sanitaires.

**Concernant les taux d'absentéisme maladie et AT, quelle est votre interprétation, métier par métier ?**

Peu sont au-delà des 7% de taux d'absentéisme. Lorsque le taux est supérieur à 7%, il peut s'agir d'une situation singulière. L'absentéisme doit pouvoir être réduit notamment par la prévention des risques d'accident du travail.

- 35. Au service N1, le samedi 11/02 il n'y avait que 5 AS le matin (7 prévus). Le service était quasiment plein (40 patients). Encore une fois, les professionnels ont été en grande difficulté. A quand une charge de travail acceptable au quotidien ?**

Un intérimaire était prévu mais n'est pas venu et un AS s'est trompé dans son planning. La direction des soins avait donc organisé les présences sur la journée.

- 36. Il y aurait des plaintes à l'ARS. Qu'en est-il ?**

Même réponse que précédemment

L'établissement respecte les droits des usagers qui peuvent s'ils le souhaitent porter plainte et adresser copie de cette plainte à l'ARS. Chaque plainte ou réclamation est analysée par la Responsable qualité pour y apporter les réponses nécessaires.

**37. La nouvelle douche du C0 est inutilisable : l'évacuation est insuffisante, il y a des inondations dans le couloir. A quand du matériel adapté ?**

Dans l'attente de solutions pérennes, la Direction des Soins a demandé l'arrêt de l'utilisation de cette douche.

**38. Beaucoup de salariés ne comprennent pas les décisions d'affectation. Cela génère un profond dégoût. Pouvez-vous apporter des précisions ? Les salariés n'ont pas toujours été avertis que leurs nouveaux plannings imposaient des changements matin/soir. Ceux qui changent de week-end de repos sont amenés à travailler consécutivement 2 week-ends, ce qui est interdit par l'accord RTT ; Faut-il refaire un procès ?**

Les décisions d'affectation respectent les critères de choix définis lors des réunions de travail avec les représentants des salariés.

Lorsque les salariés ont travaillé 2 week-ends consécutifs, cela s'est fait à leur demande dans le cadre d'échanges entre salariés. Ils n'ont par ailleurs pas travaillé plus de 2 week-ends dans le mois. Si cela pose problème, nous proposons de ne plus accepter les changements entre salariés le weekend. Les salariés qui souhaitent des informations complémentaires concernant leur planning peuvent rencontrer la direction des soins comme cela s'est déjà fait, et comme nous l'avons déjà dit.

**39. Chacun des salariés peut-il se voir remettre sa trame de 4 semaines de base, avant toute modification ?**

Les trames seront toutes mises en ligne prochainement.

Une salariée n'a pas été maintenue au NBO. Sur son repos du 25/02, on l'a prévenue qu'elle ne terminerait même pas dans ce service les 27 et 28/02 étant affectée au RG.

Au NAO, les personnes n'ayant exprimé qu'un choix resteraient alors que celui qui en a porté 2 se voit imposer son 2ème choix

Au FA1, également une seule personne aurait mis un 2ème choix et c'est elle qui quitte le service.

Une personne se serait vue notifiée qu'elle était affectée au pool en attendant le déploiement de l'HAD Coulommiers en janvier 2019.

Mme MA . précise que 2019 correspond à la date de fin de montée en charge de l'HAD, mais pas de la date d'affectation à l'HAD.

De même, une personne serait au pool en attendant le déménagement du RG.

La Direction confirme que tous les postes au RG ne sont pas ouverts. Il y a une montée en charge qui doit s'opérer.

Au RG, un AS est affecté au pool en attendant son positionnement aux PAPD. Cela ne correspond pas à la planification des différentes phases mise à jour remise avec le dernier compte rendu de DP. Peut-on avoir des explications ?

Les affectations ont été vérifiées.

Mme MA. [REDACTED] confirme que le projet démarre au 1<sup>er</sup> mars, mais tout n'est pas mis en place au 1<sup>er</sup> mars. Si un questionnement subsiste pour certains salariés, ils peuvent rencontrer leur encadrement et/ou la Direction des Soins.

**Le planning de base du service C2 n'est pas complet. Un week-end sur 2, il n'y aura pas d'AS fixe du service. Il n'y a que 3 IDE postées sur 4, la 4ème étant arrêtée depuis plus de 18 mois. Pourquoi ? Quand une solution sera-t-elle trouvée ?**

La Directrice des Soins n'étant pas présente en séance, la réponse précise ne peut être apportée.

**Lorsqu'un salarié est prévu en mobilité et qu'il y a une absence inopinée sur le service, une personne du pool ou un CDD est-il affecté sur le service initial, ou la personne reste-t-elle sur son service, le renfort allant ailleurs ?**

La Directrice des Soins n'étant pas présente en séance, la réponse précise ne peut être apportée.

**Les affectations de service lors des journées « mobilités » ne sont pas toujours indiquées par anticipation.**

Mme MA. [REDACTED] précise que s'agissant de la **régulation** de planning, les affectations sont mentionnées, dans la mesure du possible.

**Certains salariés ont exprimé un choix pensant poursuivre un bon travail avec leur doublon habituel, or celui-ci n'est pas maintenu dans le service.**

**Une personne ayant 12 ans d'ancienneté s'est vue affectée au pool alors qu'elle demandait à rester au NAO ou au NBO. Elle se demande si ça n'est pas une sanction car elle est à 80%**

**Plusieurs salariés à temps partiels se sentent discriminés. Peut-on être rassurés ?**

Cf réponse à la question 38

La Direction confirme qu'il n'y a pas de « sanction », mais les salariés qui souhaitent des informations complémentaires concernant leur planning peuvent rencontrer la direction des soins comme cela s'est déjà fait, et comme nous l'avons déjà dit.

Nous rappelons que lors de la DP du mois de février, la direction a remis aux DP un récapitulatif des choix d'affectation permettant d'identifier le nombre de choix respectés. En l'occurrence, et malgré le fait que certains professionnels n'aient pas respecté la procédure (à savoir 5 choix différents) :

- 89% des choix des IDE de jour ont été respectés
- 90% des choix des AS de jour ont été respectés
- 100% des choix des IDE de nuit ont été respectés
- 95% des choix des AS de nuit ont été respectés

A ce jour, les effectifs du projet ne concernent que le CO, conformément à ce qui a été présenté aux salariés lors des différentes réunions avec la direction et la direction des soins.

**40. Le pool étant beaucoup plus important, qui va en être responsable ?**

Un cadre sera positionné prochainement en responsabilité du pool. Dans l'intervalle, les agents du pool doivent s'adresser à la direction des soins.

**41. Pouvez-vous expliciter la répartition des charges et du personnel dans les différents secteurs du service N1 ?**

La répartition des charges et du personnel au N1 est l'aboutissement des réflexions menées entre l'équipe et l'encadrement du service. La direction n'est pas intervenue sur ce sujet.

Nous allons demander à l'encadrement que l'organisation soit écrite afin de vous la remettre en DP.

**42. A quelle date l'ouverture de l'hôtel hospitalier est-elle prévue ?**

D'ici la fin d'année 2017.

**43. Pouvez-vous détailler le calendrier et les modalités d'interrogation des rééducateurs pour leur affectation ?**

Ce sujet est en cours de traitement par la direction des soins. Les modalités seront présentées lors des consultations CHSCT et CE spécifiques sur le projet de la rééducation.

**44. Les rééducateurs expriment un mal être dû au manque d'effectif. Ils s'inquiètent de l'avenir de la rééducation au regard de la dégradation du service rendu. Ils craignent d'être accusés de maltraitance par certains patients. Comment pourriez-vous les remotiver ?**

Nous rappelons que la prise en charge en rééducation relève des kinésithérapeutes, ergothérapeutes, orthophonistes et psychomotriciens. En cas d'absence d'un professionnel, les prises en charge doivent être replanifiées par l'encadrement en concertation avec les médecins.

Des rencontres auront lieu comme prévu prochainement entre les rééducateurs, la direction et la direction des soins.

**45. Est-il envisageable d'augmenter le temps de travail de la psychomotricienne en neurologie, pour une meilleure efficacité ?**

Conformément au projet de réorganisation.

**46. Peut-on avoir une idée de l'organisation du pôle brancardage ? En effet, certains rééducateurs craignent que la spécificité des collaborateurs du sport ou de la kinésithérapie, par exemple, ne soit pas reconnue et qu'un grand turn-over désorganise la prise en charge.**

L'organisation du pôle brancardage est en cours.

La Direction entend bien le professionnalisme des collaborateurs du sport ou de la kiné et cela sera pris en considération dans le cadre de la réflexion sur le pôle brancardage.

- 47. Au regard de l'alourdissement de la prise en charge, les diététiciennes sont de plus en plus sollicitées. Elles craignent que cela s'amplifie avec le déploiement du projet d'établissement. Une augmentation du temps de travail peut-elle être envisagée ?**

Une réorganisation du travail des diététiciennes est prévue pour qu'une partie de la saisie des menus soit réalisée autrement.

- 48. Dans différents secteurs d'activité, la dégradation de la relation cadre/employé est dénoncée. Que prévoyez-vous de mettre en place pour le rétablissement d'un climat de travail sain ?**

La Direction d'établissement reste à l'écoute des salariés qui souhaiteraient s'exprimer sur ces difficultés. Un accompagnement par de la formation est prévu par l'ensemble des cadres de la Direction des Soins.

Une formation d'encadrement sera mise en place prochainement.

- 49. De plus en plus de stagiaires UEROS sont partiellement moins autonomes pour le recours aux transports en commun. Les chauffeurs ne sont pas toujours disponibles pour aller les chercher. Pourtant, ce service est indispensable. Quel recours peut-il être prévu ?**

En semaine, les stagiaires sont sur place (interne). Le problème peut se poser le lundi, si les stagiaires ratent la navette de Tournan (il y en a une 2<sup>e</sup>). Pour Savigny, les retardataires ont toujours la possibilité de prendre le transport utilisé par le responsable de la vie sociale qui va généralement à l'ICAM le lundi matin. M. GUILLON souligne également que les transports en commun, pour les stagiaires, un entraînement à la ponctualité.

- 50. Le récapitulatif des congés demandé en question 10 du mois de décembre et en question 39 du mois de janvier sera-t-il distribué un jour ? Quels vont être les aménagements possibles pour les salariés qui rencontreraient des difficultés pour solder au 30/04 ?**

Pour le solde de droit à congés, les services concernés ont été sollicités mais ne sont pas encore en mesure d'apporter la réponse à cette question.

Il n'y a pas de report de congés au-delà du 30 avril 2017.

- 51. Lorsque les congés d'été vont être notifiés, pourraient-ils être expliqués individuellement aux salariés les raisons pour lesquelles les week-ends encadrants ne seraient pas accordés ?**

Il s'agit d'une question d'organisation de service dont l'encadrement de proximité est responsable.

- 52. Le montant des primes de caisses varie, maintenant, d'un mois sur l'autre. Peut-on avoir des explications ?**

Ces montants varient en fonction des absences « pénalisantes », les primes étant calculées au prorata du temps de présence. « Référence : article 2 protocole d'accord du 25/05/1960 ».

**53. A quand le lancement de la campagne EAEA ?**

Cela se fera à l'issue du 1<sup>er</sup> trimestre 2017.

**54. Pensez-vous que les salariés qui n'ont pas eu d'entretien professionnel, bien que présents, ces deux dernières années vont pouvoir être vus ?**

La mise en place de cet entretien date de l'année 2015. A l'issue de la campagne d'entretien professionnel de l'année 2016, 25% des salariés du Centre de Réadaptation n'ont pas eu d'entretien professionnel. Pour la campagne de cette année, comme cela l'est demandé tous les ans, il sera rappelé que les entretiens tant annuels que professionnels doivent être réalisés.

**55. Ou en est la distribution des fiches de poste des brancardiers ?**

Cf réponse à la question 46

**56. Le fait de prévoir les virements de salaire le vendredi 24/02 était fort tardif pour un mois de 28 jours. L'annonce du décalage de ce virement au 27/02 met un certain nombre de salariés en difficulté. La Direction Générale est-elle consciente que le personnel n'a pas besoin de cette charge morale en plus de son quotidien dans l'établissement ?**

Question CE

Nous rappelons qu'un mail a été adressé en ce sens par Mme B... à l'ensemble des professionnels, dans lequel des excuses sont présentées, et donnant la possibilité de se servir du contenu autant que nécessaire.

**57. Certains salariés se déplacent du RG au MPR et vice versa en cours de journée (réunions, convocation de l'encadrement ou à la médecine du travail, mi-temps MPR et mi-temps RG. Ils utilisent leur véhicule personnel. Ils ne sont pourtant pas couverts par leur assurance personnelle pour des déplacements professionnels. Qu'advierait-il en cas d'accident ?**

L'établissement est couvert par une responsabilité civile automobile. Cette garantie couvre les dommages causés aux tiers. En plus, l'établissement est couvert par une assurance auto-mission : c'est une garantie tous risques s'appliquant à l'utilisation des véhicules personnels pour des besoins de service.

**58. Une chasse à l'œuf serait organisée sur le Centre. Les rééducateurs se demandent comment y participer au regard de leurs effectifs et de leur prise en charge. Les soignants, déçus de préparer les patients pour « Fort Coubert » sans pouvoir y participer pourraient-ils être associés ?**

La chasse aux œufs est un évènement destiné aux patients et aux professionnels.

Mme MA... précise que cet évènement a fait l'objet d'une proposition dans le cadre d'une réflexion sur les différentes actions prévues ou envisagées en 2017. A ce jour, les modalités ne sont pas arrêtées.



Concernant les questions relatives à la formation, M. CAUDARD propose une réunion spécifique avec le responsable ressources humaines et la chargée de formation, et les délégués du personnel.

Les délégués du personnel CFDT soulignent que lorsque les questions sont posées lors des séances du Comité d'Entreprise, il est demandé de les traiter ce sujet au niveau de l'établissement.

Les délégués du personnel CFDT ajoutent qu'ils souhaitent que cette réunion fasse l'objet d'un compte rendu.

M. CAUDARD confirme que les réponses exprimées lors de la réunion spécifique seront intégrées au CR de DP, dans le cadre d'une version complémentaire.

Il est convenu que la réunion piloté par M. PEYRON se tiendra le 16 mars à 14 H (salle R). Il est également convenu que la CGT adresse les questions à M. PEYRON, pour le 10 mars.

#### **PLAN DE FORMATION :**

La lecture du document est malaisée, l'ordre de classification n'étant pas compréhensible.

**59. Les transmissions d'information à l'intérieur de l'établissement figurent maintenant au plan de formation. Il n'y a quasiment que ça de retenu pour les IDE. Comment en évaluez-vous le coût ?**

**60. Une trentaine d'AS et 1 cadre doivent suivre une formation PEC des personnes trachéo ventilées dans les établissements de Berck, Kerpape ou la Tour de Gassies. Ces établissements pourront-ils accueillir toutes les personnes concernées et le Centre pourra-t-il laisser partir tous ces AS avant l'accueil des patients concernés ?**

Les professionnels qui seront formés à la PEC des personnes trachéo-ventilées sont ceux qui ont déjà été formés aux aspirations endo-trachéales. Le départ en formation se fera au fur et à mesure ; un planning sera mis en place pour fluidifier les absences en formation et ne pas perturber l'organisation dans les services. Avec le déploiement de la PEC de personnes trachéo-ventilés, les médecins seront en contact avec les établissements qui accueilleront les professionnels du Centre de Coubert pour planifier leur venue.

**61. Les formations aspiration endo-trachéales prévues au CFC sont-elles diplômantes ou certifiantes ?**

Cette formation dispensée par la Croix Rouge Française est qualifiante et à visée professionnelle suivies dans le cadre de la formation continue. Une formation qualifiante a principalement pour objectif d'être immédiatement opérationnelle.

**62. Pour les IDE, il apparaît 2 formations de cadre. Est-ce une erreur ?**

Il s'agit de deux infirmiers faisant fonction de cadre, libellé emploi non présent dans GRH. Cela aurait dû être mentionné ainsi dans le plan de formation prévisionnel.

- 63. Pour les IDE, il n'apparaît que 3 inscriptions DU. N'y a-t-il pas eu plus de demandes que ça ? Une amélioration est-elle envisageable cette année ou les années à venir ?**

10 demandes de DU ont été recensées pour l'année 2017. Les arbitrages tenus par la direction des soins ont conduit à en valider 3. 125 actions de formation sont prévues pour les IDE au plan de formation 2017.

- 64. Pour la partie sanitaire, apparaît bien peu de formations PMSI. Pourtant ces derniers mois, vous avez souvent répondu que les quotassions ne reflétaient pas la réalité de la prise en charge. Ce nombre de formation est-il suffisant ?**

Cette formation est organisée en intra par les interventions du service de la DIM selon les besoins identifiés. Le calendrier est en cours d'élaboration. Aussi ce qui est indiqué dans le plan n'est que prévisionnel ; surtout dans la mesure où cette formation est dispensée en intra.

NB : Il est prévu sur le plan 3 IDE et 9 AS.

- 65. Y a-t-il bien 2 chargés d'insertion sur le secteur sanitaires qui vont participer aux journées d'étude Comète et à la formation « éducation thérapeutique » du CFC ?**

2 chargés d'insertion sont déjà inscrits à la formation « Education Thérapeutique ». Pour les journées Comète, les places sont réservées mais ne sont pas nominatives (les inscriptions définitives se feront selon le thème)

- 66. Dans différents secteurs, il y a des interrogations sur la priorisation des inscriptions. Ainsi, des salariés ayant de l'ancienneté et formulant une demande depuis plusieurs années constatent qu'elle est accordée à une personne plus jeune. Comment des explications peuvent-elles être données ?**

Des précisions sont nécessaires pour qu'une réponse puisse être apportée.

- 67. Concernant les formations en E Learning (excel), le nombre de participants peut-il être augmenté ?**

12 formations ont été accordées pour 16 personnes ayant demandé une formation Excel.

- 68. Une seule formation est prévue en CIF, en secteur sanitaire, 2 sur la RP et 1 sur l'UEROS. L'établissement peut-il faire un effort ?**

2 CIF sur le secteur sanitaire ont été accordés pour 3 recensés.

4 CIF sur le secteur de la RP ont été accordés sur 5 recensés.

1 CIF sur le secteur de l'UEROS a été accordé sur une demande recensée.

Cf direction

**69. Peut-on avoir connaissance des formations déjà prévues pour les 2 années à venir ?**

Le plan de formation est annuel

**70. En cas de désistement d'un salarié en 2017, une personne dont la demande a été reportée à 2018 pourrait-elle bénéficier de la place libérée ?**

Les responsables de services sont régulièrement sollicités pour remplacer les inscriptions annulées.

**71. Le financement d'un cursus IDE est-il encore envisageable ?**

Le plan de formation 2017 est finalisé et validé.

**72. Tableau des nouvelles entrées et sorties du personnel. Les dates prévisionnelles de fin de CDD peuvent-elles être précisées ?**

CF question N° 31

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

CF question N° 31

**74. Tableau des modifications d'horaires du personnel.**

CF question N° 28 et 29

**75. Questions diverses.**

Néant

