

## CENTRE DE READAPTATION DE COUBERT

### Réponses aux questions DP

---

Date du CR :	26 septembre 2017
Date de la réunion :	22 septembre 2017
Intitulé :	Délégation du Personnel
Diffusion :	Délégués du personnel
Nom du rédacteur :	N. ABAILLE
Présents :	Mme RO... – Mme FO... – Mme RE... – Mme AL... – Mme FC...
Direction :	M. CA... – Mme MA...

---

### QUESTION 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.**

**La CGT souhaite ajouter 2 questions diverses : permanence Uniformation, et information sur la tenue de manifestation au Centre.**

M. CAU... invite les délégués du personnel à inscrire ces questions pour la prochaine séance.

64 42 21 09  
64 42 20 00

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

Centre de Liverdy 77170 Coubert

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

08 835 00111 - APE 861 OZ - Fitness 77 070 001 1

**1. Par qui doit être effectué les contrôles de dates de péremption des médicaments dans les antennes pharmacie du RG ? Qui le fait au MPR ?**

En Gériatrie, ce sont les infirmières qui font le contrôle de péremption.

Au MPR, le contrôle est réalisé par les cadres infirmiers. Lors du déménagement de la gériatrie, il y aura harmonisation des pratiques et ces tâches seront réalisées par les infirmières.

**2. Toutes les fontaines à eau du MPR ont été retirées, celles du RG sont toujours en place, pourquoi ?**

Lors des travaux de l'office de remise en température, les fontaines à eau des unités de soins, au MPR, avaient été retirées. Une distribution de bouteilles d'eau avait été mise en place, en remplacement. A la fin des travaux, les services de soins n'ont pas souhaité la remise en place des fontaines à eau. Lors du rapatriement du RG vers le secteur MPR, il y aura donc une solution unique.

**3. L'organisation des chariots du petit déjeuner au RG est laborieuse (les AS vont les chercher au sous-sol) : pourquoi ceux-ci ne peuvent-ils pas être amenés dans les services par le prestataire ?**

Une harmonisation des organisations sera mise en place lors du rapatriement de la gériatrie.

**4. Pouvez-vous préciser la date officielle du transfert du RG au MPR ?**

Le déménagement du RG vers le MPR est toujours prévu pour la fin de l'année. Les travaux ont démarré et la date officielle de transfert sera transmise ultérieurement.

**5. La Direction peut-elle préciser les prochains mouvements architecturaux qui vont avoir lieu dans les prochains mois ? En effet, l'absence d'information à ce sujet génère des inquiétudes auprès des salariés.**

A date, il n'y a pas d'autres mouvements architecturaux que ceux prévus au projet d'établissement.

**6. Des trous au niveau du parking du F posent problèmes : à quand une rénovation ?**

L'intervention d'un prestataire pour réaliser un devis est en cours.

**7. Sur une équipe de 4 IDE comment s'organise la répartition des congés scolaires tout en respectant les 2 tiers, 1 tiers ?**

La répartition des congés est appliquée suivant cette règle, et lorsqu'il y a un effectif impair, on arrondit.

**8. A quand la livraison des véhicules pour les salariés de l'HAD ?**

Les véhicules n'avaient pas été commandés. Ils l'ont été récemment, la livraison est attendue pour fin novembre.

**9. En attendant celle-ci comment sont organisés les déplacements de ces professionnels ?**

Certains véhicules du pôle chauffeur sont affectés à l'HAD.

**10. Quel est l'impact sur les conditions de travail de ces salariés, y compris ceux n'ayant plus de véhicule dédié (autres professionnels, service pharmacie etc... ) ?**

Les véhicules du pôle chauffeurs sont répartis entre les différents utilisateurs, par exemple la Zoé est affectée au service lingerie jusqu'à 14 H 30.

**11. Comment déterminez-vous le prix du repas au Self du Personnel pour les différents niveaux de coefficients ?**

En application d'une note de service

Pour les niveaux 5A – 5E est plus, le prix du repas de 3,69€

Pour les niveaux 1 – 1E à 4 – 4E, le prix du repas est de 2,35€.

**12. A quand le recrutement de la secrétaire médicale UEROS (mi-temps Salpêtrière mi-temps Coubert ? Le poste est-il gelé, si oui pourquoi ?**

Le recrutement est finalisé, la prise de fonction est prévue le 2.10 à la Pitié Salpêtrière.

**13. Le réseau de communication informatique du Centre pose toujours beaucoup de problèmes (connexion/déconnexion Pharma intempêtif entre autre), faisant perdre un temps considérable à tous les professionnels : que fait la Direction ?**

Suite aux différents signalements réalisés par les Directeurs d'établissements de l'UGECAM, une réunion de travail s'est tenue le 30.08.2017 avec M. FE . Un plan d'actions a été défini et est en cours de mise en œuvre.

- Commande d'un serveur pour tester le rapatriement de la base à Coubert.
- Commande de nouveaux ordinateurs portables, à tester au Prieuré
- Revoir le réseau informatique à COUBERT, (déjà réalisé au Cerssy et au Prieuré)
- Audit prévu en fin d'année sur les différentes bornes WIFI en vue d'un changement en 2018.

Les délégués du personnel regrettent le manque d'informations générales. Lorsque des audits sont réalisés, il serait souhaitable de donner les grandes lignes de ce qui a été constaté, réalisé, ce qui est prévu. Il en est de même pour les projets : sans information, les professionnels pensent que rien n'évolue.

Mme MA confirme que l'on s'attachera à mieux informer les professionnels en 2018. Concernant le projet d'établissement, une information sera formalisée au cours du mois d'octobre.

**14. A l'avenir, quels professionnels vont s'occuper des petits déjeuner, réfection des lits, désinfection des environnements patients, lorsqu'il n'y aura plus d'ASH ?**

Conformément au projet d'organisation, lors du rapatriement de la gériatrie, ces tâches seront assurées par le prestataire de bio nettoyage.

**15. Suite à l'embauche de nouveaux médecins, le personnel est étonné qu'il ne leur soit pas présenté : est-il prévu une présentation ?**

La Directrice Médicale propose en règle générale que les nouveaux médecins rencontrent l'équipe médicale et la réunion médicale organisée le mardi est également l'occasion de présenter les nouveaux médecins. Leurs disponibilités (médecins en poste) et celles de la Directrice médicale ne permettent pas toujours une rencontre avec les équipes, d'autant qu'il y a eu beaucoup d'embauche de médecins ces 4 derniers mois.

**16. Dans le Projet d'Établissement il était prévu l'embauche d'une Neuropsychologue : où en est ce recrutement ?**

L'embauche d'un Neuropsychologue pour l'HAD est réalisé.

**17. Reprise de la question N° 6 du mois de janvier 2017 : à ce jour il semblerait que le double des bulletins d'absence des soignants du RG ne leur sont toujours pas remis, pourtant une procédure existe : à quand va-t-on la respecter ? Pouvez-vous faire le nécessaire pour que l'ensemble des salariés récupèrent ce double ?**

Mme NO. indique qu'il faut avant tout que les salariés aient bien établi leur bulletin d'absence.

Mme NO. précise que les plannings pour les congés de la Toussaint ont été validés par l'encadrement de proximité. L'encadrement supérieur n'a pas été sollicité, il n'y a donc pas eu de difficultés.

Mme MA. souligne qu'il convient de ne pas faire de généralités, mais de signaler les cas particuliers rencontrant des difficultés.

**18. Questions diverses**

Voir en fin de document

**19. Entrées et sorties du personnel.**

Voir en fin de document

## Questions CFDT

**20. Les salariés s'interrogent sur le déroulement des projets au sein de l'établissement : évolution de la relocalisation de la RP, rapatriement de la gérontologie au FB, affectation des espaces de rééducation, réaffectation des bureaux,... Pouvez-vous nous informer ?**

Nous proposerons une lettre d'information dans le courant du mois octobre, sur l'ensemble de ces sujets.

Le projet de relocalisation du médicosocial se déroule selon le calendrier prévu. Nous en sommes au stade de l'APD qui sera validé fin octobre en vue de déposer peu après le permis de construire. Le projet au stade actuel de l'APD a été accueilli très favorablement par l'EPA Sénart.

Nous devrions obtenir le permis de construire mi 2018, pour un démarrage des travaux au 2<sup>e</sup> semestre 2018 et un déménagement début 2020.

En ce qui concerne les espaces de rééducation et la réaffectation des bureaux, M. CA. confirme que cela fera l'objet d'une présentation au CE et au CHSCT. Il rappelle que ces projets ont été lancés en 2015, dans le cadre du projet d'établissement. Des propositions ont été émises, elles doivent être confirmées. Le projet concernant la rééducation est désormais piloté par le Dr LU.

**21. Les 2 salariées du service paye sont en grande souffrance. Pour cet été 2017, elles ont établi 292 bulletins de salaire pour les IDE et AS en CDD, contre 100 l'année dernière.**

**Alors que depuis des mois, elles peinent à tout gérer, suite aux congés maternités et parentaux non remplacés au siège, elles sont impactées par la répartition des portefeuilles. Elles doivent assister aux réunions du siège, aux réunions sur l'établissement. On leur impose l'application de procédures dont certains points ne sont pas finalisés. Ce sont des professionnelles dont les qualités ne sont plus à démontrer de longue date. Elles décrivent de réelles atteintes psychosociales (l'une ne dort plus une partie de la nuit s'inquiétant de la charge du lendemain). Que mettez-vous en place en urgence pour que ces salariées retrouvent des conditions d'exercice acceptable ?**

### **Contexte général**

L'équipe de la paie, dans son ensemble, se trouve dans un contexte difficile depuis le début d'année, accentué par le départ en maternité de deux collaboratrices dont une qui n'avait pas été remplacée jusque-là, faute de candidat. L'ensemble des portefeuilles ont dû être réparti afin de garantir le traitement de la paie pour l'ensemble des salariés de l'UGECAM IDF. Ainsi les deux collaboratrices positionnées sur le site de Coubert ont repris la gestion paie des RP, de L'UEROS et de l'ESAT.

### **Contexte Coubert**

En plus de ce contexte, nous avons dû faire face à un pic concernant le nombre des CDD (vacataires au sein de la direction des soins) sur Coubert. Pour anticiper cette montée en charge, durant la période estivale, trois stagiaires paie ont été intégrés à l'équipe courant juillet (pour une période de 5 mois) dont deux exclusivement dédiés à la paie des salariés de Coubert. Malgré cette aide, l'activité est restée dense et des difficultés ont été recensées au niveau du service. Suite à des alertes entendues de la part de ces deux collaboratrices, nous avons organisé tant que possible un basculement de certains dossiers sur les autres gestionnaires situées à Montreuil afin d'équilibrer la charge.

### **Evolution du service paie**

Des réunions de services hebdomadaires ont été mises en place depuis le mois de mai, elles ont pour vocation, de renforcer la cohésion d'équipe mais également évaluer la charge de chaque portefeuille et pouvoir l'ajuster. Afin d'éviter des déplacements supplémentaires pendant l'été, certaines réunions ont été réalisées en mode visio. Par ailleurs, un travail de reconstruction des procédures paie a été lancé depuis juin pour faciliter le travail des gestionnaires et renforcer la qualité de service rendu, notamment en terme de contrôle interne. Dans ce contexte, nous devons nous appuyer sur l'expertise technique des gestionnaires de Coubert et donc les associer à ces travaux de refonte des processus.

### **Difficultés et solutions mises en place**

Les difficultés de l'équipe ont été recensées au fur et à mesure lors de points individuels et collectifs mais également dans le cadre des EAEA effectués en juillet.

Actuellement, le principe de lissage de la charge est étudiée quasiment au jour le jour pour faciliter la gestion des priorités.

Dans cette perspective, la nouvelle gestionnaire paie en CDD arrivée le 19/09 prendra en charge une partie des activités de Coubert notamment la gestion des RP, de L'UEROS et de l'ESAT, mais également le traitement des sorties CDD (récupérer le retard des CDD de l'été et des suivants). La gestion des IJ, Congés, RTT, absences, astreintes....est confiée aux stagiaires. Le retour de la

référente technique Laetitia CA... lundi 25 septembre permettra également d'apporter une aide supplémentaire dans le traitement de certains dossiers.

Nous espérons ainsi une amélioration rapide des conditions de travail.

**22. Le service du personnel n'a pas été en capacité à payer les CDD en juillet et août, ni d'établir les bordereaux ASSEDIC. Cela accroît la précarité des personnes concernées. Beaucoup de CDD « habituels » ont renoncé à répondre aux demandes en septembre, mettant les cadres de santé et les services en difficulté. Avez-vous évalué la charge de la gestion des CDD établis au jour le jour et réfléchi à d'autres possibilités ?**

La charge de la gestion des CDD impacte fortement l'activité des gestionnaires et la qualité du service rendu sur la paie. Une étude est en cours de réalisation pour évaluer la charge représentée. Des solutions seront présentées une fois cette étude réalisée.

**23. Au regard des besoins de recours à des traducteurs LSF sur la RP. La création d'un temps partiel ne pourrait-elle pas être privilégiée ?**

Le besoin d'interprètes et médiateurs LSF étant encore très fluctuant, la création d'un temps partiel n'est pas pertinente à l'heure actuelle.

**24. De nombreux stagiaires de la RP sont en difficulté car ils souffrent de problèmes d'orthophonie n'ayant jamais été traités. Un temps d'orthophoniste pourrait-il être prévu ?**

Il ne s'agit pas d'une question DP. A poser en réunion de service MS, s'agissant d'une question de prise en charge.

Des séances sont sollicitées auprès des orthophonistes libéraux.

**25. La manipulatrice radio restante s'est retrouvée seule, l'ASS/brancardier affecté au service étant arrêté. Le lève malade est tombé en panne. Le matériel des explorations fonctionnelles ne permettait pas d'installer les patients à hauteur de la table. Il lui fallait aller emprunter un lève malade au N1. L'ASS /brancardier affecté au service radiologie a été arrêté. Les autres brancardiers laissent les patients au niveau du couloir. La manipulatrice, seule, s'est trouvée en difficulté avec un patient glissant de la table. Ne pouvant le redresser, elle a appelé pour enfin trouver de l'aide. Et le patient et elle étaient en danger. Elle souffre de sa situation d'isolement. Que mettez-vous en place rapidement pour la soulager et sécuriser la prise en charge ?**

Mme NO... a rencontré la manipulatrice radio. M. AU..., formateur et préventeur a fait le point sur le matériel dans ce service et formé la manipulatrice radio à son utilisation. Il y a le matériel nécessaire pour faire la manipulation dans de bonnes conditions, sans aucun danger pour la manipulatrice et les patients.

Un travail est en cours sur la réorganisation du plateau. Les tâches et le rôle de chacun vont être redéfinis et formalisés.

Une rencontre avec l'infirmière, la manipulatrice, l'aide-soignant et le cadre de rééducation pour la partie brancardage va être organisée prochainement.

Au regard des échanges, Mme MA... suggère que les actes nécessitant l'aide d'une 2<sup>e</sup> personne soient analysés pour qu'une solution soit recherchée.

Les délégués du personnel soulignent que pour que les professionnels acceptent d'apporter leur aide, il est nécessaire qu'il y ait bonne communication pour cela.

**26. Quelles sont les fonctions de l'ASS/brancardier affecté à ce service ? Une fiche de poste lui a-t-elle été remise ? Comment le remplacement de ses absences est-il organisé ?**

Ce sera défini dans le projet d'organisation du plateau de rééducation.

**27. A l'occasion des réponses aux multiples questions concernant l'HAD, posées au mois de juillet, vous indiquez que le logiciel ARCAN n'est pas totalement déployé et qu'un travail doit être mené pour connaître l'étendue des possibilités. Qu'a-t-il pu être fait, entre autres, pour l'organisation des tournées ?**

L'organisation des tournées n'a pas changé. ARCAN n'est toujours pas déployé totalement. La rencontre avec la société ARCAN n'a pas eu lieu.

**28. La gestion des commandes HAD à la pharmacie est très compliquée. Les préparateurs ont de grandes difficultés à répondre aux demandes inorganisées. Les soignants perdent énormément de temps en A/R pour récupérer le nécessaire. A quand une solution ?**

Nous vous rappelons que depuis le 1<sup>er</sup> août une mission d'appui a été mise en place pour la restructuration de l'HAD. Ce sujet sera traité dans le cadre de cette mission.

**29. Reprise de la question 2 du mois d'août : « Au service N1, il y a 15 AS à plein temps, 1 congé maternité non remplacé et 3 temps partiels (0.88 – 0.55 et 0.69), soit 18.12 ETP pourtant 19 ETP sont prévus sur la répartition des effectifs soignants au 1<sup>er</sup> mars 2017. Au NAO, il y a 4.49 ETP IDE pour 5 prévus. Au NBO, il y a 5.55 ETP AS pour 6 prévus. Au C0, il y a 4.50 ETP IDE pour 5 prévus ; et 7.64 AS pour 8 prévus. Au C2, il y a 3 ETP IDE pour 4 prévus et 4.84 ETP AS pour 5 prévus pour 15 lits accueillant des personnes atteintes de troubles cognitifs et à ce jour le service est plein. A quand des effectifs fixes complets ? ». Vous répondez que les écarts entre les temps pleins prévus et les temps partiels réellement présents sont compensés par le Pool. Concernant le Pool, quels sont les effectifs réellement présents (décompte fait des absences longues), et quel différence y a-t-il avec le projet d'établissement ?**

Les effectifs du pool sont conformes au projet d'Etablissement. Les congés maternité sont remplacés par des CDD. Toutefois, nous n'avons pas toujours l'opportunité d'avoir des CDD longs pour ces remplacements d'aides-soignants.

**30. Si les effectifs du service N1 ont très souvent été au complet au cours de ce mois de septembre, l'augmentation de la lourdeur des patients (11 alimentations parentérales, 7 aides à la prise des repas, des cas d'extrême violence,...) ne permettent pas une prise en charge correcte. Le personnel ne peut pas faire de pause de toute la matinée, le déjeuner est pris très tardivement, les dépassements d'horaire sont récurrents matin et soir. Un renfort peut-il être mis en place rapidement ?**

Mme NO indique qu'une réunion avec l'encadrement est prévue ce jour.

**31. D'une manière plus générale, les services de soins se plaignent des absences d'affectation d'ASH. En attendant l'externalisation des prestations, des renforts peuvent-ils être organisés rapidement ?**

Oui, à organiser pour un remplacement en CDD sur le temps de formation.

**32. Les ASH sont toujours inquiètes sans perspective d'avenir. Peut-on avoir un point sur l'accompagnement ?**

L'accompagnement proposé s'agissant de souhaits d'évolution professionnelle cela concerne 10 personnes :

- ⇒ Deux personnes sont parties en formation d'aide-soignant,
- ⇒ Une personne est inscrite au concours d'aide-soignant,
- ⇒ Une personne a été en immersion suite à sa candidature sur un poste d'AS Hôtelier à pourvoir au sein de l'UgecamIDF – CRP de Beauvoir. Elle n'a pas donné suite.
- ⇒ Trois personnes suivent un BIC dont une souhaite suivre une formation type « secrétariat ».
- ⇒ 3 personnes ne se sont pas engagées dans l'accompagnement proposé. (NDR : une est en arrêt maladie depuis le 1<sup>er</sup> mars 2017, une est en congé maternité depuis le mois de mars 2017)

Selon les délégués du personnel, une ASH actuellement en bilan de compétence a été convoquée en dehors son temps de travail.

M. CAUDARD indique qu'il convient que l'intéressée prenne contact avec M. PESENTI et apporte le justification de sa convocation.

**33. A la question 17 du mois dernier : « Pouvez-vous nous indiquer les modalités de gestion d'un EI ? Lorsqu'un employé est convoqué dans ce cadre, combien de responsables peut-il rencontrer simultanément? », vous répondez que selon sa gravité et/ou de sa fréquence il est décidé de le traiter en CARTE ou en REX. De manière à ne pas apeurer le salarié et afin de déterminer la gravité, le salarié ne peut-il pas être entendu par une ou deux personnes qui relayeront aux responsables et cadres supérieurs ?**

Mme NO. rappelle que la CARTE analyse les causes de l'évènement indésirable. Il s'agit d'un échange entre les professionnels concernés et les membres de la CARTE, permettant d'analyser les risques. Il ne s'agit pas d'une procédure « disciplinaire ». Après cette analyse, le REX permet de mettre en œuvre les solutions évitant que l'évènement ne se reproduise.

Mme MA propose que cela soit expliqué aux salariés concernés lorsque la responsable qualité convoque les membres de la CARTE et les intéressés.

**34. Le revêtement de sol des douches du FA1 devait être repris d'ici fin septembre. Hormis le risque infectieux, les salariés peuvent chuter en se prenant les pieds dedans ou en glissant sur l'eau accumulée. Quand ce problème va-t-il être solutionné ?**

Le retard dû à un problème de personnel chez notre partenaire, une intervention est envisagée à partir du 16 octobre.

**35. Lors de la présentation de Mercure/Outlook en séance plénière du Comité d'Entreprise du 24 août dernier, les élus ont demandé à ce que les formations organisées puissent être suivies par un maximum de salarié. S'il a bien été écrit dans le mail d'information que l'encadrement devait faciliter la participation des professionnels, celui-ci a été envoyé moins de 48 heures avant la 1ère session et 4 jours ouvrés avant la 2<sup>nde</sup>. Du coup, de nombreux salariés sont encore frustrés et le service informatique risque de continuer à être sollicité de manière intempestive en raison de la méconnaissance d'un dispositif. Combien de salariés ont-ils participé à ces sessions ? Quel taux d'IDE et AS, par exemple ? D'autres séances seront-elles programmées ?**

Nous n'avons pas analysé le taux de participation à ces séances. Nous verrons avec la DSI pour organiser des séances supplémentaires, si besoin.

La DSI interrogée, elle confirme qu'il n'est pas envisageable d'organiser des séances supplémentaires. En effet, le nombre de séances a été organisé au regard de l'effectif de l'établissement. Par ailleurs, nous rappelons qu'un portail UGECAM IDF est mis à disposition de l'ensemble des salariés : <http://presentationmercure.ugecamif.fr/>.

En cas de difficultés, il est possible de faire une demande d'intervention par le biais de l'outil « SOS Informatique».

**36. L'article 7 de l'accord RTT de l'UGECAMIF prévoit que dans chaque établissement l'employeur veillera à aménager un lieu de repas réservé au personnel. Que prévoyez-vous pour le self actuel et futur ? Que prévoyez-vous pour les tisaneries du bâtiment FB ?**

La Direction indique que ce point a déjà été traité dans le cadre du projet d'établissement.

Les délégués du personnel estiment que les professionnels ne disposent pas d'un espace repas dédié au personnel, puisque les stagiaires partagent cet espace.

**37. De nombreux salariés s'adressent par écrit à des membres de la Direction et ne reçoivent jamais de réponse. Faut-il établir une procédure pour que chacun soit respecté ?**

Les courriers reçus à la Direction sont traités par les personnes en responsabilité en fonction du sujet. Ils ne font pas toujours l'objet d'une réponse écrite, le salarié pouvant être reçu en entretien pour répondre à ces interrogations.

Les délégués du personnel précisent qu'il s'agit de l'ensemble des Directions, et confirme qu'il n'y a pas de retour d'information, ni écrite, ni orale.

La Direction invite les DP à apporter plus de précisions quant aux personnes qui n'auraient pas reçu de réponse à leur courrier.

**38. Il y a eu convocation par la médecine du travail à Carré Sénart un samedi après-midi. Les temps de repos des salariés peuvent-ils être respectés ?**

La médecine du travail ne consulte pas le week-end. Si une convocation prévoyant une consultation le samedi a été adressée, il s'agit d'une erreur.

**39. Quelles sont les modalités d'obtention d'un triptyque en cas d'accident du travail, le service du personnel étant très souvent fermé ?**

Le triptyque est disponible au PC Sécurité même en cas de la fermeture du bureau du personnel. Cela s'est produit au mois d'août dernier.

**40. Pouvez-vous nous informer des modifications d'organisation de l'encadrement de certains services ou secteurs d'activité ?**

Les délégués du personnel précisent la question.

M. CA [REDACTED] confirme qu'il a pris la décision au cours de l'été de confier la responsabilité du service Animation à Julie GA [REDACTED]. En effet, de nombreuses actions sont transversales à l'animation et à la communication. M. GU [REDACTED], occupant depuis plusieurs mois les fonctions de directeur délégué à l'activité médico-sociale, cette organisation lui est apparue opportune.

M. CA [REDACTED] précise par ailleurs que l'organigramme est en cours de réflexion et de refonte. Il sera communiqué dans les semaines à venir.

41. Arrivées, Recrutements prévus et en cours de réalisation (CDI et CDD). Départs annoncés. Postes abandonnés ?

MOIS AOUT 2017					
ENTREES					
NOM	Prénom	Emploi	Date entrée	Observations	Affectation
	Xavier	Médecin	01/08/2017	CDI : renfort équipe médicale	Loco
	Anne-Sophie	Chargée de mission / Consultante en organisation	01/08/2017	CDD : Développement de l'HAD	HAD
	Céline	Psychomotricienne	07/08/2017	CDD : maternité Mme D	RG
	Agbey	Médecin	07/08/2017	CDD : renfort équipe médicale	RG
	Fabienne	Médecin	07/08/2017	CDD : renfort équipe médicale	RG
	Sofiane	Médecin	14/08/2017	CDD : renfort équipe médicale	RG
	Quentin	Chauffeur	14/08/2017	CDD : remplacement congés D S	Transport
	Nassima	Médecin	21/08/2017	CDD : renfort équipe médicale	RG
SORTIES					
NOM	Prénom	Emploi	Date sortie	Observations	Affectation
	Béatrice	Agent service de soins	01/08/2017	Retraite	Neurologie
	Benjamin	Formateur	04/08/2017	Fin CDD : maladie M. L B	RP
	Serge	Médecin	04/08/2017	Fin CDD : renfort équipe médicale	RG
	Aurélie	Aide-soignante	06/08/2017	Démission	Neurologie
	Fabienne	Médecin	11/08/2017	Fin CDD : renfort équipe médicale	RG
	Robin	Agent service de soins	18/08/2017	Fin CDD : congés M, L	RG
	Agbey	Médecin	18/08/2017	Fin CDD : renfort équipe médicale	RG
	Sofiane	Médecin	18/08/2017	Fin CDD : renfort équipe médicale	RG
	Mathilde	Travailleur social	20/08/2017	Fin période d'essai	ESAT
	Julie	Diététicienne	25/08/2017	Fin CDD : congés Mme D J/M	Diététique
	Solène	Brancardier / Agent service de soins	25/08/2017	Fin CDD : congés M. M/M	Neurologie
	Marion	Orthophoniste	25/08/2017	Fin CDD : congés T/D/W	Neurologie/HAD/HDJ
	Shannon	Moniteur d'atelier	31/08/2017	Fin CDD : surcroît d'activité	ICAM / ESAT
	Sylvie	Assistante qualité	31/08/2017	Démission	Qualité
ENTREES A VENIR					
NOM	Prénom	Emploi	Date entrée	Observations	Affectation
	Sid Ahmed	Médecin	04/09/2017	CDI : remplacement Mme B	RG
	Rosane	Ergothérapeute	04/09/2017	CDD : congés Mme R	RP
	Divova	Médecin	04/09/2017	CDI	Neurologie
	Aina	Monitrice d'atelier	04/09/2017	CDI : remplacement M. P	ESAT St Germain Laxis
	Karine	Formatrice	04/09/2017	Surcroît d'activité CDD	RP
	Marie-France	Formatrice	04/09/2017	CDD : CIF M. T	RP
	Dikran	Médecin	04/09/2017	CDD : renfort équipe médicale	Locomoteur ?? RG
	Pauline	Ergothérapeute	05/09/2017	CDI : création de poste	HAD
	Agnès	Assistante sociale	11/09/2017	CDI : création de poste	HAD
	Solène	Masseur Kinésithérapeute	02/10/2017	CDI : création de poste	HAD
	Claude	Médecin	02/11/2017	CDI : remplacement M. A	RG
SORTIES A VENIR					

NOM	Prénom	Emploi	Date sortie	Observations	Affectation
	Nassima	Médecin	01/09/2017	Fin CDD : renfort équipe médicale	RG
	Quentin	Chauffeur	01/09/2017	Fin CDD : remplacement congés D S	Transport
	Claire	Ergothérapeute	04/09/2017	Fin CDD : congés L/Z/S	HAD
	Jennifer	Médecin	04/09/2017	Fin CDD : remplacement Mme B	UEROS Pitié
	Mathilde	Ergothérapeute	08/09/2017	Fin CDD : remplacement congés Mme G/H	Locomoteur
	Dikran	Médecin	29/09/2017	Fin CDD : renfort équipe médicale	Locomoteur
	Elodie	Educateur sportif	29/09/2017	Fin CDD : congé sabbatique M. H	Sport
	Roger	Ouvrier entretien maintenance	29/09/2017	Fin CDD : maladie F	Services généraux
	Yves	Ergothérapeute	18/10/2017	Fin CDD : maladie L G	HDJ
	Rosane	Ergothérapeute	27/10/2017	Fin CDD : congés Mme R	RP
	Karine	Formatrice	02/11/2017	Fin Surcroît d'activité	RP
	Céline	Psychomotricienne	09/11/2017	Fin CDD : maternité Mme D	RG
	Marie-France	Formatrice	24/12/2017	Fin CDD : CIF M. T	RP
	Anne-Sophie	Chargée de mission / Consultante en organisation	29/12/2017	Fin CDD : Développement de l'HAD	HAD
	Gwendoline	Technicienne admission facturation	31/12/2017	Fin CDD : congé sans solde Mme T	Admission
	Mario	Technicien entretien maintenance	05/01/2018	Fin CDD : surcroît d'activité	Service Généraux
	Clémence	Ergonome rééducation	09/03/2018	Fin CDD : congé sabbatique Mme M	UEROS Garches
<b>MUTATIONS</b>					
NOM	Prénom	Emploi	Date entrée	Observations	Affectation
	Jennifer	Secrétaire médico-sociale	02/10/2017	CDI : remplacement Mme A	UEROS Pitié

<b>RECRUTEMENTS EN COURS VALIDES</b>				
Departement / Service	Poste	Contrat	ETP	Motif
Brûlés	Orthophoniste	CDI	temps partiel	Démission Mme S
REEDUCATION	Cadre sup de rééducation	CDI	1	Départ M. R
HAD/EMSSR	Ergothérapeute	CDI	1	Création de poste / Projet d'établissement
HAD	Psychomotricien	CDI	1	Création de poste / Projet d'établissement
HAD	Orthophoniste	CDI	1	Création de poste / Projet d'établissement
UEROS Pitié Salpêtrière	Médecin	CDI	temps partiel	Démission Mme B
Direction médicale	Médecin pour Gardes	CDD	1	Renfort équipe médicale
Neurologie	Masseur Kinésithérapeute	CDD	1	Maternité Mme W
Brûlés	Masseur Kinésithérapeute	CDD	1	Congés après maternité Mme V

#### 42. Tableau des modifications d'horaires du personnel.

Il n'existe pas de suivi de cette nature.

#### 43. Questions diverses :

- CFDT : situation d'une kinésithérapeute travaillant à temps partiel à l'HDJ qui souhaite travailler à temps plein. Une autre kinésithérapeute (0,5 ETP) à l'HDJ étant parti, ce temps de travail supplémentaire pourrait être proposé à la kinésithérapeute qui souhaite augmenter son temps de travail.
  - o Situation à voir avec M. PE...
  
- CFDT : qu'en est-il du remplacement du poste de l'assistante qualité
  - o Mme MA... confirme que cette organisation est gérée par le Siège.
  
- CGT : les remplacements d'aides-soignants sont-ils des postes en CDD ou en CDI ?
  - o M. CAL... indique qu'il convient d'avoir un suivi précis sur les situations d'ASH qui vont partir en formation.
  
- C.G.T. : est-il envisagé qu'il y ait un accueil standard à l'établissement ? De nombreuses erreurs d'aiguillages des appels téléphoniques sont constatées.
  - o Mme MA... rappelle qu'il convient d'avoir une réflexion globale sur la téléphonie. Dans cette attente, il est nécessaire d'informer à minima les professionnels du PC sécurité afin qu'ils puissent orienter au mieux les appels téléphoniques.