

**COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
DE L'HÔPITAL HENRY GABRIELLE**

**PROCES-VERBAL
SEANCE DU JEUDI 12 DECEMBRE 2013**

Durée de la séance : 9 h – 13 h 10

ASSISTAIENT A LA REUNION :

MEMBRES TITULAIRES

Monsieur TEOLI Directeur Délégué

Représentants des personnels non médicaux, non pharmaciens

Madame BAULE	C.G.T
Madame KAMINSKI	C.G.T
Madame VITI	C.G.T
Monsieur MACHOU	C.G.T

Madame MOCHON	C.F.D.T
Madame BOUCHET	C.F.D.T

Monsieur RODRIGUEZ F.O

Représentants des personnels médecins, pharmaciens

Madame le Docteur CIANCIA

MEMBRES CONSULTATIFS

Madame LONGIN	Inspectrice du travail	excusée
Madame MASSARDIER-PILONCHERY	Médecin du personnel	excusée
Madame le docteur GIRARD	Hygiène hospitalière	excusée
Madame ROUSTAIN	Coordonnatrice Générale des soins	
Madame VARRAULT	Cadre supérieur de santé	
Madame DE CIANTIS	AAH PAM Rééducation	
Monsieur SAMAZAN	Stagiaire Direction	
Madame POGNANTE	Attachée d'Administration Hospitalière	

DELEGATION :

Madame GACEM Soraya	IDE Unité E3
Madame BOYER Brigitte	ASD E3

Approbation du procès-verbal du CHSCT du 17 octobre 2013.

En l'absence de remarques, le procès-verbal du CHSCT du 17 octobre 2013 est approuvé.

Monsieur le Directeur propose d'aborder le premier point de l'ordre du jour.

Le représentant du syndicat CGT demande l'intervention d'une délégation de personnes compétentes sur la question du planning de l'unité E3 en fin de séance.

Monsieur le Directeur est favorable à l'intervention d'une délégation avec un nombre limité de personnes et sous réserve de l'accord de l'ensemble des membres du CHSCT.

Le représentant du syndicat CFDT demande si le dossier fait l'objet d'une présentation en séance.

Monsieur le Directeur précise qu'il y a seulement une réponse écrite à la question posée, et éventuellement des éléments d'explication complémentaire apportés par Madame Varrault. Mais les plannings ne sont pas présentés car ils ne sont pas encore validés.

I – DIRECTION

Réorganisation B1 et E2 :

- **Roulement B1-E2 : où en est le travail sur les trames des agents ? Un consensus a-t-il été trouvé ? – CFDT**

Réponse écrite : Les trames des ASD élaborées avec la DPAS ont fait des allers/retours pour révision avec l'encadrement avant la diffusion aux équipes. Trames remises à Monsieur Machou mardi 19 novembre pour transmission aux équipes concernées.

Madame Varrault précise qu'elle n'a pas de retour sur les trames. Mais il semble que les trames sur neuf semaines soient plus lisses que celles qui sont en place actuellement.

Le représentant du syndicat CGT souligne que cette question a été soulevée par son organisation syndicale. Il rappelle l'historique des trames en dix-huit semaines présentées au CHSCT.

La CGT et d'autres organisations syndicales ont fait appel à un avocat pour établir l'illégalité de ce roulement. Il donne lecture du courrier de réponse de l'avocat (qui est joint au procès-verbal). Le planning consiste dans un enchaînement de cycles différents de dix et huit semaines. « L'article 9 du Décret du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements hospitaliers dispose : « le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail, définis par service ou par fonctions et arrêtés par le chef d'établissement après avis du CTE ou du Comité technique. Le cycle de travail est une période de référence dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre, et ne peut être inférieure à la semaine ni supérieure à douze semaines. Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier. Il ne peut être accompli par un agent plus de 44 heures par semaine. Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle. Les repos compensateurs doivent être pris dans le cadre du cycle de travail. En l'espèce, il est

reproché à la Direction des HCL d'avoir mis en place deux cycles de travail d'une durée différente, le premier étant de dix semaines et le second de huit semaines. La Direction a elle-même procédé à une contraction de ces deux cycles en les synthétisant dans un tableau unique de dix-huit semaines. Il n'existe pas de jurisprudence traitant d'un cas semblable. Il semble cependant que la pratique retenue par la Direction de l'Hôpital Henry Gabrielle est doublement contraire à ce texte, qui impose clairement la succession de cycles identiques. La Direction contrevient à cette règle en faisant alterner deux cycles de dix et de huit semaines. En réalité, cette manœuvre a pour but de dissimuler la durée réelle du cycle qui est de dix-huit semaines ».

L'Hôpital a d'ailleurs établi un tableau synthétique de dix-huit semaines témoignant de l'organisation réelle du travail. Or le texte limite la durée du cycle à douze semaines.

Il précise que les honoraires de cette consultation juridique, d'un montant de six cent quatre vingts euros, ont été pris en charge par le syndicat CGT pour moitié et par le syndicat SUD SANTE RHONE.

Il conclut cette lecture en déclarant que le cycle en dix-huit semaines a toujours été illégal pour la CGT et aborde le planning en neuf semaines, qui est rejeté par les agents car il ne permet pas de tenir l'effectif de trois aides-soignants le dimanche et oblige à un week-end coupé (dimanche-lundi, et non samedi-dimanche qui correspond mieux à la vie familiale du personnel). La CGT a recherché une solution et s'est heurtée à l'impossibilité de trouver une organisation avec trois aides-soignantes le dimanche, car il manque une aide-soignante qui permettrait d'établir un planning conforme à la réglementation et en accord avec l'objectif de la Direction.

Le représentant du syndicat CFDT souligne que son organisation syndicale regrette que les trames n'aient pas été annexées à l'ordre du jour du CHSCT (les trames ont été diffusées par Madame Varrault). Il constate que l'effectif aide-soignant ne correspond plus à l'objectif présenté par la Direction.

Le représentant du syndicat FO fait plusieurs remarques :

- il déclare son organisation satisfaite de la nouvelle discussion en cours sur les plannings.*
- Il regrette que toutes les organisations syndicales n'aient pas eu communication des trames.*
- Il constate que les agents ont essayé de travailler sur les plannings, alors que cette tâche est celle de la DPAS.*

Le représentant du syndicat CGT indique que son organisation syndicale a sollicité à multiples reprises les autres organisations syndicales pour réaliser une démarche en commun et que les trames en neuf semaines émanent de la DPAS.

Monsieur le Directeur répond sur les points évoqués : le CHSCT n'a pas été destinataire des trames car celles-ci sont toujours en discussion. Les organisations syndicales sont considérées par la Direction de manière égale dans les communications. Des plannings

fonctionnent dans les unités E2 et B1 depuis le mois de septembre et sont contestés par une organisation syndicale avec saisine d'un avocat et interpellation de la Direction Générale (DPAS). La DPAS a rencontré deux organisations syndicales (CGT et SUD SANTE), qui lui ont demandé un planning alternatif à celui en dix-huit semaines. La DPAS a présenté un planning en neuf semaines ; il s'agit d'une proposition réglementaire.

Concernant la question posée sur la présence de seulement deux infirmières le week-end, notamment le dimanche (une le matin, une le soir) au lieu de trois dans le cycle de base, Monsieur le Directeur rappelle que les effectifs des patients présents les week-ends sont moins nombreux que pendant la semaine car il y a en moyenne dix sorties sur chacune des deux unités E2 et B1.

La DPAS propose un planning réglementaire. Actuellement, les unités fonctionnent sur un planning contesté, mais qui « tourne ». Les retours que la Direction a des agents est que ce planning est plus équilibré, mais avec une inquiétude pour le dimanche avec une infirmière du matin et une du soir.

Monsieur le Directeur propose de privilégier ce planning équilibré, la Direction pouvant trouver une solution si une situation difficile survient lors d'un week-end.

Il explique que les trames n'ont pas été communiquées car il ignore quel roulement sera appliqué.

Le représentant du syndicat CGT souligne que la seule manière de rendre réglementaire cette trame était de prendre un cycle de 12 semaines maximum avec une dérogation aux Hospices civils de Lyon de 14 semaines. Son organisation syndicale en connaissait les conséquences. La DPAS n'avait aucune raison de proposer un cycle de travail illégal si ce n'était pour l'adapter aux effectifs cibles. La CGT a travaillé sur un planning à neuf semaines puisque les unités comportent neuf aides-soignants, (8,80 exactement), et systématiquement, les week-ends étaient assurés par deux aides-soignants, ce qui a été rejeté par les aides-soignants.

Bien que connaissant le résultat, son organisation syndicale a cependant décidé de faire cette démarche car le planning en dix-huit semaines n'était pas très équilibré, avec des séries de soirs allant jusqu'à douze soirs, ce qui est particulièrement pénible, comme les aides-soignants l'ont témoigné à la DPAS, au Directeur référent du PAM, ainsi qu'à Madame Roustain, Il souligne que ce planning légal en neuf semaines a pour conséquence la présence de deux aides-soignants le week-end et rappelle à la Direction qu'elle a indiqué avoir l'intention de veiller au maintien des permissions régulières des patients. Il demande une garantie de cet engagement, en insistant sur le fait que les patients qui partent en permission sont des patients relativement valides, et sur l'intérêt pour le personnel de mettre à profit cette diminution du nombre de patients présents pour faire les chambres plus à fond ou d'autres tâches.

Il souligne que les agents sont opposés à ce planning, qui ne respecte pas ce que la Direction avait arrêté.

Il fait remarquer qu'avec le planning en 18 semaines, le cycle en huit semaines comportait une intervention systématique du pool sur deux jours, le samedi et le dimanche. La Direction avait pris cet engagement et l'a respecté avec un recours aux étudiants, mais ce fonctionnement était satisfaisant.

Il demande, sur un plan budgétaire, le recours systématique à un étudiant le dimanche seulement, c'est-à-dire un seul jour au lieu de deux. D'après les agents, les étudiants souhaitent avoir un peu de repos et ne travailler que le dimanche. Il est donc vraisemblable que vous pourriez avoir des candidats, et cela permettrait de régler la problématique des plannings puisque,

dans ces conditions, les agents seraient favorables au planning en neuf semaines.

Le représentant du syndicat CFDT demande des précisions sur la situation difficile pouvant survenir un week-end, évoquée à l'instant par Monsieur Teoli.

Monsieur le Directeur précise qu'une situation difficile serait une situation avec une infirmière du matin et une du soir, dans un contexte d'absence de permission de patient.

Le représentant du syndicat CFDT demande quelle solution serait alors proposée par la Direction.

Monsieur le Directeur répond que la seule solution consisterait à prévoir un agent le dimanche, soit par un recours à une mission d'interim, soit par un retour sur repos. Mais il s'agit d'une solution dérogatoire, le principe demeurant la présence d'une infirmière le matin et une le soir. Il n'est pas possible d'anticiper sur les situations difficiles.

Le représentant du syndicat CGT souligne que la Direction se base sur la présence de deux aides-soignants le dimanche matin et fait remarquer que les tâches des aides-soignants ne se limitent pas à la toilette et au ménage, mais comprennent également les repas. L'effectif d'une infirmière et de deux aides-soignants sera insuffisant.

Madame Varrault précise que l'effectif du dimanche matin comporte deux infirmières, deux aides-soignants et un ASH.

Le représentant du syndicat CGT fait remarquer qu'il ne doit pas être aisé de prévoir un ASH tous les dimanches avec 1,75 poste d'ASH.

Madame Varrault maintient que l'effectif de 1,75 permet aux ASH de travailler un week-end sur deux.

Le représentant du syndicat CGT demande s'il est possible d'avoir recours aux étudiants seulement le dimanche.

Madame Varrault explique que le besoin en étudiants peut être évalué en milieu de semaine lors du tour lorsque les sorties en permission sont envisagées. Si les permissions n'atteignent pas le nombre escompté, un remplacement par un étudiant en médecine ou par le pool sera prévu.

Le représentant du syndicat CGT souligne que son organisation syndicale ne demande aucun effort budgétaire supplémentaire.

Monsieur le Directeur se fait préciser la demande : au lieu de prévoir presque systématiquement un remplacement ou un renfort le week-end (samedi et dimanche), le syndicat CGT demande un renfort systématique, mais seulement pour le dimanche. Il demande à Madame Varrault son avis en termes d'organisation.

Madame Varrault répond que l'évaluation doit se faire chaque semaine.

Le représentant du syndicat CGT insiste sur le fait que, sans effort budgétaire supplémentaire, cette mesure permettrait de régler ce problème qui perdure et de faire accepter le planning légal par les agents, de faire travailler un étudiant, et d'approfondir des tâches non faites ou faites trop rapidement la semaine. Ce serait un plus pour l'équipe, l'unité, et l'hôpital.

Madame Roustain explique que le recours aux étudiants en médecine ou étudiants infirmiers, tant à l'Hôpital Henry Gabrielle qu'au CHLS, fait l'objet de retours positifs sur le travail qu'ils fournissent. En revanche, il n'est pas facile de les fidéliser car ils peuvent s'engager puis être sollicités par ailleurs et revenir rapidement sur leur engagement. Elle se dit cependant favorable car ils ont déjà une expérience du travail d'aides-soignants et ils seront en renfort sur les toilettes et l'aide aux repas. Une évaluation du nombre de permissions et de la charge en soins est à faire en milieu de semaine (mercredi ou jeudi) avec les médecins.

Monsieur le Directeur propose de poser le principe de la présence d'un étudiant le dimanche, (et non plus le samedi et le dimanche), avec évaluation de la situation chaque semaine. Cette organisation sera revue si elle n'est pas satisfaisante.

Le représentant du syndicat CGT souligne qu'avec cette organisation, le personnel ne sera pas sollicité pour revenir le dimanche.

Monsieur le Directeur pose le principe de la présence d'un étudiant le dimanche, mais ce recours ne résoudra pas la situation difficile d'un absentéisme très important.

Le représentant du syndicat CGT évoque la situation actuelle à l'unité E2, qui dispose « sur le papier » de 1,75 ASH, mais dont un agent à 0,75 est en maladie. Il ne reste en réalité qu'un temps plein ASH. Quant à l'ASH de l'unité B1, il est en arrêt maladie.

Chaque fois que la Direction réduit les effectifs, elle perd une marge de manœuvre.

Monsieur le Directeur souligne qu'il propose de retenir un principe d'organisation mais il est impossible en CHSCT de gérer par anticipation toutes les situations qui peuvent se présenter. Il y aura forcément des situations où la Direction sera contrainte de demander à des agents de revenir du fait de l'absentéisme.

Le représentant du syndicat FO craint que, pour faire face à la situation difficile au mois de décembre, il ne soit fait appel aux agents. La solution serait d'augmenter les effectifs du pool mais elle ne passera pas au niveau budgétaire.

Le représentant du syndicat CGT évoque les périodes encore plus difficiles durant lesquelles les agents souhaiteront poser des congés, les vacances scolaires.

Le représentant du syndicat CFDT insiste sur le fait que le CHSCT ne peut pas acter le principe de la présence d'un étudiant le dimanche sans fixer au préalable des règles d'évaluation.

Monsieur le Directeur rappelle que la Direction n'a pas, aujourd'hui, une validation du planning en 9 semaines. Si les équipes entendent qu'il y aura un étudiant présent les dimanches, une date de démarrage pourrait être proposée, par exemple au premier janvier 2014, quitte à réunir un CHSCT exceptionnel entre temps pour présenter les modalités et faire une évaluation au premier CHSCT 2014.

Le représentant du syndicat CFDT fait état de la réticence des agents sur la trame en 9 semaines avec un dimanche et un lundi de repos.

Monsieur le Directeur répond que ce n'est pas modifiable car à chaque fois qu'une donnée est modifiée, d'autres éléments sont également modifiés. Il faudrait alors tout reprendre une nouvelle fois.

Le représentant du syndicat CGT souligne que la position de son organisation syndicale n'est pas la présence d'un étudiant le dimanche, mais celle d'une aide-soignante supplémentaire qui permettrait de ne pas avoir de week-end coupé et d'avoir trois aides-soignantes. La CGT ne fait que reprendre un engagement qui avait été pris par la Direction pour améliorer la situation le dimanche.

Si ce principe est acté, il ouvre des perspectives nouvelles et une consultation des agents s'impose. Mais il est trop tard pour une mise en œuvre en janvier.

Monsieur le Directeur propose de repartir sur cette base, si budgétairement il n'y a pas d'impact, si elle permet de répondre effectivement à une contrainte importante sur les dimanches. Une réunion hors CHSCT peut se faire début janvier, pour éviter de perdre du temps, avec un représentant de chaque organisation présente, pour faire un bilan et se donner un calendrier avec une date d'évaluation.

Le représentant du syndicat CGT demande s'il est possible de le faire avant le 15 janvier.

Monsieur le Directeur indique qu'en l'absence de solution trouvée, il faudra retourner devant la DPAS. Si une solution est trouvée, il suffira de la faire acter auprès de la DPAS. Le recrutement de personnel supplémentaire n'est pas possible, et il faut donc tenter d'avancer de façon positive pour les équipes. Les trames proposées en 9 semaines avaient reçu un écho positif chez les agents en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il suffit donc de trouver la solution qui va permettre d'avancer.

Le représentant du syndicat CGT évoque le planning des infirmières : il y a un consensus des deux équipes sur un planning qu'elles ont proposé. La DPAS ne s'oppose pas à cette proposition. La CGT demande que ce planning soit mis en place rapidement, si possible en janvier.

Madame Varrault répond que c'est trop tard car les plannings sont arrêtés.

Monsieur le Directeur souligne que ce dossier doit être solutionné de manière globale, pour éviter d'avoir un planning modifié et un autre en cours de discussion. Il propose de recueillir l'aval des équipes sur la solution proposée, puis de faire une réunion avant le quinze janvier 2014, de manière à lancer les plannings à partir de février.

Les ASH de l'unité E2 ne peuvent pas poser plus de trois jours de CA. Comment comptez-vous régulariser ce problème afin que les agents puissent poser normalement leurs congés au-delà de trois jours? – FO

Monsieur le Directeur indique qu'il s'agit d'une question qui est posée régulièrement, et les éléments de réponse sont connus.

Madame Varrault précise que les ASH ont posé plus de trois jours sur les périodes d'été.

Le représentant du syndicat FO fait état d'un agent auquel des congés hors période d'été ont été refusés parce que sa collègue était absente et qu'il n'y avait pas d'ASH dans l'unité.

Monsieur le Directeur confirme que dans certaines situations, les agents ne pourront pas poser cinq jours de congé du fait des contraintes de service.

Le représentant du syndicat CGT insiste sur le fait qu'il y a seulement deux agents, dont un travaillant à 75%.

Monsieur le Directeur répond que la seule solution est de mutualiser l'effectif des ASH, et qu'il est favorable à cette organisation.

Le représentant du syndicat CGT souligne qu'avec quatre agents pour deux unités, dont un travaillant à 75%, il n'y a pas de solution, même en mutualisant.

Madame Roustain rappelle qu'il y a aussi du temps ASH à l'unité B2.

Le représentant du syndicat CGT indique que l'unité B2 est un hôpital de semaine.

Madame Varrault répond que cette solution est déjà utilisée maintenant.

Le représentant du syndicat CGT répond que cette solution ne règle pas le problème. Il attire l'attention sur la situation difficile des ASH, qui, en plus, ont un petit salaire. Le minimum serait de leur garantir quelques jours de congé, cinq jours, les week-ends étant déjà refusés.

Monsieur le Directeur répond que ces réflexions peuvent être posées de manière générale. Le contexte d'effectifs cibles s'applique dans toutes les catégories socio-professionnelles. Il propose de ne pas raisonner en deux fois 1,75 mais plutôt en trois, sachant que l'ASH de l'unité B2 qui est en hôpital de semaine pourrait faire la quatrième. Cet agent a fait le choix de travailler en hôpital de semaine pour ne pas travailler les week-ends, mais peut-être que ponctuellement, elle peut le faire.

Le représentant du syndicat CGT souligne que l'ASH de l'unité B2 est actuellement en arrêt.

Monsieur le Directeur précise que les remplacements ne sont pas garantis à cent pour cent. Un peu plus d'une dizaine d'absences ne sont pas couvertes aujourd'hui. Madame Varrault verra s'il est possible de raisonner de façon systématique sur trois ASH plus éventuellement l'ASH de l'unité B2.

Le représentant du syndicat CFDT demande si une évaluation est prévue. Si la problématique d'impossibilité de poser une semaine complète en-dehors des congés d'été, alors que c'est un besoin, se renouvelle, cela signifiera qu'il y a bien un problème d'effectif.

Madame Varrault indique que la pose d'une semaine complète est possible.

Le représentant du syndicat CGT souligne que, dans ce cas, il n'y a pas de raison pour que les congés ne soient pas accordés. Or, les refus sont quasiment systématiques.

Monsieur le Directeur indique que cela signifie qu'il faut modifier les schémas d'organisation. Aujourd'hui, on raisonne sur deux ASH par service, et un cadre qui gère ses réponses en fonction des contraintes. Les solutions sont trouvées ponctuellement en fonction des situations, mais ce n'est pas une organisation planifiée. Si on raisonne sur quatre ASH (deux à l'unité B1 et deux à l'unité E2), la question est de savoir qui va gérer.

Le représentant du syndicat CFDT souligne qu'il y a quatre agents personnes physiques, mais pas quatre ETP. Il manque peut-être un pourcentage de temps de travail.

Monsieur le Directeur souligne que la Direction pose de nouvelles organisations et prend l'engagement de les réévaluer avec les organisations syndicales. Lorsque ces organisations posent problème, elles sont rediscutées. Il propose de voir si une autre organisation est possible sur la fonction ASH en raisonnant sur trois, quatre ASH, de caler l'organisation administrative. Et si les résultats ne sont pas concluants, un débat sera toujours possible.

Le représentant du syndicat FO se dit choqué par le refus de congés posés trois mois à l'avance. Il comprend un refus pour des problèmes d'organisation lorsque les congés sont posés quinze jours avant leur date, mais pas trois mois à l'avance.

Unité E3 :

Quel est le motif du changement d'amplitude horaire des agents de cette unité ? Date d'application des nouveaux horaires ? Nous souhaitons que les trames de roulement qui seront appliquées correspondent aux attentes des agents et soient présentées en CHSCT. CFDT

Réponse écrite : Trame IDE : le changement de temps de travail de plusieurs IDE implique la modification des trames conformes au réglementaire OARTT/HCL (7h30 au quotidien – horaires définis). Les trames ont été travaillées par l'équipe IDE et sont en cours de validation.

Trame ASD : du fait des horaires réglementaires pour les IDE, les horaires ASD devront être conformes afin de ne pas avoir une multiplicité d'horaires comme aujourd'hui.

De ce fait il y aura une harmonisation des horaires à l'identique de B1 et E2 en respectant la réglementation OARTT/HCL.

Une délégation des personnels de l'unité E3 est reçue à la séance du CHSCT.

Monsieur le Directeur demande à Madame Varrault de rappeler le contexte de la réflexion en cours.

Madame Varrault explique qu'il y a eu des changements de temps de travail des infirmières avec un départ en retraite et un retour de congés maternité à 80%. De ce fait, les trames de roulement ont dû être revues. Les nouvelles trames ont été validées par les infirmières. Les aides-soignantes doivent entrer dans ces nouvelles trames réglementaires de sept heures trente pour avoir les mêmes horaires. Actuellement, les horaires sont de sept heures, huit heures, six heures, entre six heures trente et vingt et une heure trente.

Les trames sont en cours de confirmation pour les infirmières. Mais les aides-soignantes ont refusé les deux trames proposées issues de la cyclothèque.

Le représentant du syndicat CFDT demande des précisions sur le motif du passage en sept heures trente, car le remplacement du départ en retraite n'apporte pas de changement considérable.

Madame Varrault explique qu'il y a davantage de temps partiels (quatre pour trois auparavant), ce qui oblige à revoir la trame.

Le représentant du syndicat CFDT demande la raison pour laquelle les horaires ne sont pas maintenus.

Madame Varrault précise que la raison est le maintien d'un cycle correct au niveau du temps de travail.

Le représentant du syndicat CGT pose deux questions : quel est l'intérêt pour les patients, quel est l'intérêt pour les agents. Car il note que les trames n'emportent pas l'accord des infirmières ni des aides-soignantes. Il ne retrouve pas d'obligation d'horaire en sept heures trente dans les textes. Des horaires variés existent aux HCL (sept heures, sept heures trente, dix heures, etc ...) et dans l'OARTT, chapitre sept, durée de la journée de travail, qui fait référence au Décret de 2002, il est noté que la durée de la journée de travail peut fluctuer au cours d'un cycle de travail dans la limite des garanties apportées par le Décret de 2002-8 : durée minimale : trois heures, durée maximale : neuf heures. Il n'est nulle part mentionné l'obligation pour les agents de tous travailler sept heures trente. Il demande la raison du passage à sept heures trente.

Madame Varrault répond qu'une harmonisation de l'ensemble des roulements est recherchée. Deux unités cibles ont des roulements en sept heures trente, et les unités passeront progressivement à cet horaire.

Le représentant du syndicat CGT se tourne vers Monsieur le Directeur et lui rappelle qu'il n'était pas opposé à des unités avec des roulements différents. Cela n'empêche pas les remplacements d'une unité à l'autre si c'est l'objectif recherché.

Madame Roustain explique qu'il existait il y a quelques années au CHLS de nombreuses unités avec une grande variété d'horaires, notamment les petites journées (horaires de cinq heures, six heures, sept heures). La limite dans l'organisation du travail avait été démontrée, avec des arrivées au travail échelonnées. De plus, la petite journée signifiait être plus souvent au travail. Il avait été convenu d'appliquer dans les unités classiques de médecine et de chirurgie une standardisation des horaires qui était plus claire pour l'équipe médicale, les cadres et les patients, mais aussi pour les agents qui pouvaient faire les relèves ensemble, avoir davantage de rapprochement des équipes infirmières/aides-soignantes.

Le passage en sept heures trente a été déployé, mais refusé à l'époque à l'Hôpital Henry Gabrielle. Aujourd'hui, à l'occasion de la mise en place des effectifs cibles, cette idée est posée à nouveau. Cette idée ancienne n'avait pas abouti, mais elle a été acceptée dans d'autres services. L'horaire de sept heures trente est classique aujourd'hui aux HCL et les nouveaux plannings mis en place ne comportent plus de petites journées, grandes journées, dont l'intérêt n'a pas vraiment été mesuré.

Madame Varrault ajoute que l'intérêt pour les patients est la présence de deux infirmières et deux aides-soignantes de quatorze heures à vingt et une heures trente, pour donner les repas du soir un peu plus tard que dix-huit heures. Actuellement, à vingt heures trente, il ne reste qu'une infirmière et une aide-soignante.

Le représentant du syndicat CGT souligne que l'argument des repas ne peut pas être entendu, à moins de revenir sur les effectifs cibles.

Le représentant du syndicat FO indique que les infirmières et les aides-soignantes de l'unité B2 ont des horaires différents : les infirmières travaillent en douze heures et commencent à sept heures le matin, les aides-soignantes commencent à six heures quarante. La recherche d'une harmonisation est contradictoire. De plus, les trames modifiées vont générer de nouveaux profils de poste

Le représentant du syndicat CGT fait remarquer que dans le service d'imagerie, la multiplicité des horaires améliore la prise en charge des patients.

Monsieur le Directeur fait part de la première réflexion qui lui a été faite à son arrivée dans l'établissement : la multiplicité des horaires dans cet hôpital est un problème.

Il donne la parole aux personnes de la délégation.

Madame Boyer, aide-soignante à l'unité E3, explique que ce ne sont pas les horaires en sept heures trente qui ne sont pas acceptés, mais les roulements proposés qui présentent sept repos isolés, au lieu de quatre actuellement, alors que les conditions de travail sont difficiles. De plus, les roulements prévoient des week-ends coupés (dimanche-lundi) alors que le week-end est samedi-dimanche. Ces roulements aggravent les conditions de travail et la qualité de travail.

Madame Gacem, infirmière à l'unité E3, considère que les roulements réduisent considérablement les temps de relève (réduits à une demi-heure pour vingt-cinq patients et deux secteurs). Les informations ne passent pas d'une équipe à l'autre déjà actuellement. L'équipe de nuit, qui travaille sur les unités B2 et E2, dit ne pas parvenir à partir à l'heure avec les relèves.

Madame Varrault souligne que les relèves peuvent être rediscutées : les patients sont en séjour assez long, il n'est pas nécessaire de prendre une heure pour les transmissions. Trente minutes sont la règle pour l'ensemble des services, dont les unités de court séjour qui ont un turn over des patients plus rapide.

Le représentant du syndicat CFDT souligne que, même si les relèves sont courtes, le personnel ne part pas à l'heure.

Monsieur le Directeur rappelle que la question de l'homogénéisation des horaires sur l'Hôpital Henry Gabrielle est posée depuis plusieurs années. Deux options sont possibles, soit en procédant unité par unité, soit en harmonisant tous les services en même temps, ce qui serait plus compliqué à gérer. L'objectif est d'avoir un horaire identique partout.

Le représentant du syndicat CGT souligne que la Direction n'a aucune base légale pour l'imposer et demande pourquoi imposer des week-ends coupés dans une unité qui fonctionne.

Madame Varrault explique que les trames issues de la cyclothèque peuvent être retravaillées pour éviter des week-ends coupés, prévoir moins de repos isolés, etc....

Le représentant du syndicat CGT suggère de travailler les trames avant de les présenter.

Monsieur le Directeur rappelle qu'il s'agit d'une réflexion en cours et que les organisations syndicales ont mis cette question à l'ordre du jour du CHSCT. Si dès que les agents ont les cycles, ils vont voir les organisations syndicales en exprimant leur désaccord, la Direction n'a pas le temps de travailler et d'améliorer ces cycles.

Le représentant du syndicat CGT rappelle que cela dure depuis plusieurs mois ; la CGT a présenté des plannings aux infirmières qui n'ont pas contesté tout de suite. Il suggère d'organiser un groupe de travail pour discuter sur ces trames. Mais la CGT souhaite savoir pourquoi, si le service fonctionne bien, les horaires sont changés.

Monsieur le Directeur indique que Madame Varrault va rencontrer l'équipe, écouter les demandes, voir ce qu'il est possible d'améliorer, puis les plannings seront présentés au CHSCT.

Le représentant du syndicat CGT demande la participation du CHSCT à ce groupe de travail avec les agents.

Le représentant du syndicat CFDT est favorable à un groupe de travail incluant les organisations syndicales. Le travail sur les roulements des unités B1 et E2 dure depuis plus de un an et demi, sans parvenir à un consensus.

Monsieur le Directeur répond que la question est différente pour ces deux unités, car les organisations syndicales partent du principe que des effectifs supplémentaires sont nécessaires, et dans ces conditions, un accord ne sera jamais trouvé.

La question à l'ordre du jour concerne l'unité E3. Les équipes infirmières et aides-soignantes seront rencontrées sur les remarques exprimées à partir des trames proposées. Il insiste sur le fait qu'il n'est pas dans la procédure que, dès l'amorce d'un projet, celui-ci se trouve en discussion au CHSCT alors qu'il n'est pas encore finalisé.

Le représentant du syndicat CGT fait remarquer que la mise en place du nouvel horaire est prévue pour le mois de janvier. Il insiste sur sa demande de groupe de travail incluant les membres du CHSCT.

Monsieur le Directeur répond que les choses doivent se faire en leur temps : il y a d'abord un travail entre les cadres et les équipes, puis une présentation des documents en CHSCT.

Le représentant du syndicat CGT souligne que ces étapes sont réalisées.

Monsieur le Directeur ajoute que Madame Varrault a indiqué des points à revoir sur la base des remarques formulées.

Le représentant du syndicat CGT demande le report de l'application du planning et la mise en place d'un groupe de travail avec les membres du CHSCT et les agents qui souhaiteront participer.

Monsieur le Directeur propose la réalisation d'un travail entre le cadre et les équipes, puis une réunion hors CHSCT pour présenter le résultat de ce travail.

Le représentant du syndicat CGT demande la mise au vote de la proposition du syndicat CGT de constitution d'un groupe de

travail incluant les membres du CHSCT et demande à Monsieur le Directeur de se conformer au résultat de ce vote.

Monsieur le Directeur renouvelle sa proposition de prise en compte des aménagements puis de réunion hors CHSCT, le planning n'étant pas mis en place en janvier. Il accepte l'idée du groupe de travail, à condition qu'il soit constructif et démarre avec des propositions, et ne soit pas dans la pétition permanente.

Le représentant du syndicat CGT fait remarquer à monsieur le Directeur qu'avec cette proposition, il fait entrave au CHSCT. Les membres du CHSCT ont le droit de demander un groupe de travail et cela doit être mis au vote.

Monsieur le Directeur se défend de faire entrave et propose de faire un groupe de travail sur les plannings tels qu'ils ont été proposés.

Le représentant du syndicat CFDT demande une interruption de séance.

.....
La séance reprend.

Le représentant du syndicat CFDT déclare que son organisation syndicale souhaite travailler sur les motifs et le bien-fondé du passage en sept heures trente. Il n'accepte pas que ce changement horaire soit imposé.

Monsieur le Directeur répond que l'organisation en sept heures trente poursuit un objectif d'harmonisation des roulements. Il est possible de se réunir pour rediscuter de cet objectif.

Le représentant du syndicat CGT souligne qu'il sera imposé de toute manière.

Monsieur le Directeur insiste sur le fait qu'il accepte une réunion de discussion sur le principe des sept heures trente.

Le représentant du syndicat CGT demande la participation des agents au groupe de travail.

Monsieur le Directeur répond que pour avancer, il est nécessaire d'avoir une base de travail et des propositions, et de se réunir en nombre limité. Il accepte la présence d'agents de l'unité E3 mais pense qu'il y aura beaucoup de temps perdu.

II – DIRECTION DU PERSONNEL

Absentéisme au 10 décembre 2013 par unités (motifs) – CGT

Madame Varrault commente le tableau de l'absentéisme donné à un instant T, qui sera mis en annexe du procès-verbal. Elle indique que le tableau donne la situation au 11 décembre 2013 et en donne lecture.

Le représentant du syndicat CGT demande, à propos des arrêts maladie de l'unité C1, si des remplacements sont prévus.

Madame Varrault précise que lorsqu'il n'y a pas de remplacement de prévu, le pool intervient. Les renforts se font aussi inter-services.

Le représentant du syndicat CGT demande si des mesures particulières vont être prises en considération de l'absentéisme actuel.

Monsieur le Directeur répond que la dépense d'interim a été plus importante cette année que l'an dernier, notamment sur l'interim infirmier. La difficulté réside dans un absentéisme qui touche toutes les unités. Le recrutement d'une infirmière ou d'une aide-soignante ne permettra pas de pallier l'ensemble des absences. L'interim permet de répondre à plusieurs situations, tout en complétant avec le pool. Une autre solution, qui a été utilisée sur l'unité E2, est la fermeture d'un certain nombre de lits, mais ce recours est limité du fait d'une forte demande de dégagement émanant des établissements de MCO. Il y a actuellement cinq lits fermés jusqu'à la fin de l'année.

Le représentant du syndicat CGT demande à quelle date remonte la fermeture des lits.

Madame De Ciantis indique une fermeture pour travaux sur DELORE courant septembre et pour C1 depuis une dizaine de jours, et cela jusqu'à mi-décembre prochain.

Le représentant du syndicat CFDT demande le nombre d'arrêt maladie avant maternité pour les infirmières et pour les aides-soignantes. Le problème posé par la maternité est l'obligation pour les agents de s'arrêter relativement tôt s'ils veulent mener à bien leur grossesse.

Madame Varrault indique quatre arrêts pour les infirmières et quatre arrêts pour les aides-soignantes.

Monsieur le Directeur insiste sur le fait que l'absentéisme est important et que le PAM essaie de le gérer le mieux possible, par l'interim, ou par des fermetures de lits (qui doivent être ponctuelles du fait de la pression forte de la demande du GHE), ou encore par le pool ou les retours. Jusqu'à aujourd'hui, le PAM a réussi à ne pas fermer de lits bien qu'il y ait eu des situations plus complexes à gérer avec un absentéisme massif dans une unité (unité E2).

Le représentant du syndicat CGT, à propos du tableau sur l'absentéisme, insiste sur l'intérêt d'une diffusion des documents préalable à la séance afin de permettre leur étude par les membres du CHSCT.

Monsieur le Directeur indique que la situation change au jour le jour, et plus tôt le document est communiqué, plus grand risque d'être l'écart. Mais il est possible de donner la situation quinze jours avant la séance.

Le représentant du syndicat CGT fait état de la difficulté, souvent avancée, du remplacement des absences ponctuelles, et du caractère diffus de l'absentéisme. Si on reprend les documents fournis par la Direction du personnel en remontant à l'année 2008, on constate que l'effectif est passé de 433 (effectif physique) à 286 ETP en 2013. Même si des unités ont été transférées, l'écart est important.

Entre 2008 et 2013, les maladies ordinaires sont relativement stables, mais il y a une nette augmentation des maladies de longue durée, des longues maladies, et surtout des maladies professionnelles. Cette évolution écarte l'argument de l'arrêt bref difficilement remplaçable. Le CHSCT doit veiller aux maladies professionnelles et à leurs conséquences pour les agents qui devraient pouvoir bénéficier de postes aménagés à leur reprise de travail. Ces situations seront aggravées avec l'augmentation de la durée du temps de travail, particulièrement dans un établissement comme l'Hôpital Henry Gabrielle. D'autant plus que les agents sont beaucoup plus sollicités du fait de la baisse des effectifs.

Monsieur le Directeur considère que la stabilité des maladies ordinaires est un indicateur plutôt rassurant. L'augmentation se fait davantage sur les durées du fait de plusieurs arrêts longs. Ce sont les arrêts longs qui grèvent les statistiques. Mais il n'est pas certain que l'absentéisme de longue durée augmente en termes de nombre d'agents.

Le représentant du syndicat CGT fait valoir que les effectifs sont moins nombreux.

Monsieur le Directeur fait état des pourcentages très faibles. Quant aux reclassements professionnels, il s'agit d'un autre problème.

Le représentant du syndicat CGT insiste sur le fait que l'effectif est trop ,juste, et donne la situation actuelle des effectifs sur ce petit établissement, avec l'absence aujourd'hui de cinq aides-soignantes, une infirmière, et trois ASH. Le pool a été absorbé, et une ASD de l'unité E3 est allée en renfort à l'unité B2.

Monsieur le Directeur répond qu'il a été fait appel à des missions d'interim. La question des effectifs est abordée à chaque CHSCT. Un pool à hauteur de 10% de l'effectif qui comblerait l'absentéisme serait idéal, mais ce n'est pas le cas.

Le représentant du syndicat CGT souligne que le personnel est épuisé.

Monsieur le Directeur précise que la Direction du PAM tente d'apporter des solutions. Ce n'est pas suffisant, mais il est impossible financièrement de mettre des effectifs supplémentaires.

Le représentant du syndicat CFDT fait remarquer que les aides-soignantes constituent une catégorie professionnelle particulièrement touchée par l'usure professionnelle, qui n'est pas toujours reconnue. Il appelle à la vigilance.

Madame De Ciantis indique que la Direction est vigilante : un gros effort a été fait sur l'installation des rails dans les chambres, qui améliore notablement les conditions de travail. C'est un moyen de répondre à cette problématique.

Le représentant du syndicat CFDT demande un bilan de ces installations.

Madame De Ciantis répond qu'il vient d'être mis à jour et sera communiqué rapidement aux membres du CHSCT. Il reste un budget qui va servir à doter une chambre complémentaire pour le SRPR.

Le représentant du syndicat CGT demande s'il reste un budget pour remplacer le lave-vaisselle qui n'est pas réparable.

Madame De Ciantis précise qu'elle va inscrire la demande au plan d'équipement.

Madame Varrault fait remarquer que les lave-vaisselle sont mal utilisés, souvent sans être remplis.

Madame De Ciantis fait le même constat pour les lave-bassins, avec des pannes coûteuses.

Point sur postes vacants et sur les départs à la retraite (remplacements) toutes directions confondues. CGT

Éléments de réponses apportés dans les tableaux ci-joints

Le représentant du syndicat CGT constate que treize postes d'aides-soignants vacants sont occupés par des contractuels, ce qui fait beaucoup. Il y a eu des « dérapages » avec la stagiairisation des contractuels qui intervenait avec retard. Les explications données à la CGT ont été contradictoires, tantôt la médecine statutaire ne parvenait pas à assurer les visites dans les temps, tantôt la DPAS ne suivait pas. Vérification faite auprès de la DPAS, celle-ci indique qu'il n'y a pas de retard. Il n'y a donc toujours pas d'explication au retard de stagiairisation et il demande à la Direction du PAM d'être vigilante.

Madame De Ciantis propose de tenir une réunion hors CHSCT pour examiner les situations individuelles.

Monsieur le Directeur constate qu'il n'y a pas de poste vacant non occupé, ou très marginalement, ce qui montre que l'établissement reste attractif. Il n'y a pas de problème particulier concernant les infirmières et les ASH, mais il y a beaucoup de contractuelles parmi les aides-soignants, avec une durée de contrat qui se prolonge. Certaines situations sont à voir et il engage les membres du CHSCT à suivre la proposition de réunion de Madame De Ciantis.

Le représentant du syndicat CGT indique qu'il y a vingt aides-soignantes contractuelles dont treize sur postes vacants, et seulement sept stagiairisations dans l'année.

Monsieur le Directeur répond qu'il n'y a pas eu de suite pour beaucoup d'aides-soignantes car elles sont parties ou car il y avait avis médical contraire. La situation est à voir au cas par cas.

Le représentant du syndicat CGT souligne qu'il y a eu pour les infirmières vingt nominations au stage, ce qui est bien. Mais il ne parvient pas à obtenir des réponses précises sur les infirmières contractuelles et demande des éléments stables permettant de faire des comparaisons. Il indique seulement qu'il semble que sept infirmières contractuelles ne sont pas sur des postes vacants, et cela lui paraît beaucoup.

Monsieur le Directeur convient qu'il n'est pas simple de faire les liens sur les tableaux.

Le représentant du syndicat CFDT souligne qu'il manque 3,4 ETP de masseur-kinésithérapeute et demande si des recrutements sont en cours.

Madame De Ciantis indique qu'aucun recrutement n'est envisagé dans la mesure où les dépenses sont à hauteur de l'effectif budgétaire.

Le représentant du syndicat CFDT pense que ce manque d'effectif kinésithérapeute doit avoir un impact sur la prise en charge des patients.

Monsieur le Directeur précise que le tableau n'est plus d'actualité : tous les postes sont pourvus. La Direction du PAM n'a pas de retour sur l'impact éventuel sur la prise en charge des kinésithérapeutes

Le représentant du syndicat FO souhaite savoir si le personnel de kinésithérapie a des difficultés à tourner.

Monsieur le Directeur répond qu'il y a des difficultés sur l'unité B2 car le turn-over des patients est plus important. L'effectif des kinésithérapeutes a été redimensionné. Mais la création de postes n'est pas possible aujourd'hui.

Le représentant du syndicat CFDT indique qu'il ne s'agit pas de créer des postes mais de remplacer les absences.

Madame De Ciantis précise que les ETP finançables concernent les postes permanents et les postes de remplacement.

Monsieur le Directeur insiste sur le fait que la notion de tableau des emplois n'existe plus. Il y a un effectif ETP budgété par rapport auquel on est en léger dépassement ; il n'est pas question d'augmenter les effectifs des kinésithérapeutes.

Le représentant du syndicat CGT ne relève aucune nomination au stage de kinésithérapeute, alors qu'il sait que deux kinésithérapeutes ont fait une demande.

Madame De Ciantis propose de faire le point lors de la réunion sur les situations individuelles.

Le représentant du syndicat CGT souligne que la Direction répond habituellement en CHSCT que les kinésithérapeutes ne souhaitent pas la mise au stage, mais deux d'entre eux l'ont demandé à la DPAS.

Madame De Ciantis évoque la situation d'un kinésithérapeute (reconnaissance de travailleur handicapé) dont la situation a été examinée directement en lien avec la DPAS et l'encadrement de Rééducation.

Monsieur le Directeur engage les organisations syndicales à voir ces situations directement avec la Direction du PAM, en prenant rendez-vous avec Madame De Ciantis, avant de saisir la DPAS.

Le représentant du syndicat CGT indique qu'il conseille aux agents d'écrire à la Direction du Personnel.

Monsieur le Directeur insiste sur le fait que pour les situations administratives, les agents doivent voir Madame De Ciantis. Dans la mesure où il n'y a pas de problème, la mise au stage des kinésithérapeutes peut se faire.

Le représentant du syndicat CFDT souligne que si les agents se sont adressés à la DPAS, c'est parce qu'ils n'ont pas trouvé d'interlocuteur au niveau local.

Madame De Ciantis explique que le courrier arrivé à la Direction est vu tous les jours, et elle n'a pas le souvenir de demandes de mise au stage. De plus, le Bureau du PAM se réunit tous les mardis matins, et les situations individuelles peuvent y être évoquées.

Le représentant du syndicat CGT évoque la demande d'augmentation d'un temps partiel de kinésithérapie de 0,5 à 0,8 qui date du mois d'octobre. La Direction du personnel a répondu à l'agent qu'elle avait perdu son dossier.

Madame De Ciantis indique que l'augmentation de ce temps de travail va avec une diminution de temps de kinésithérapeute sur un projet de recherche.

Monsieur le Directeur insiste sur le fait que tous les emplois de kinésithérapeutes de l'Hôpital Henry Gabrielle sont pourvus.

Le représentant du syndicat CGT se fait confirmer qu'un kinésithérapeute à mi-temps partant à la retraite sera remplacé. Il demande par ailleurs si la Direction pense toujours à combler les 0,25% de temps d'orthophonistes qui manquent (4,75 ETP, et 4,50 ETP en fonction).

Madame De Ciantis répond que la solution peut être l'acceptation par une orthophoniste du CHLS qui travaille à temps partiel d'augmenter son temps de travail. C'est statutairement possible.

Le représentant du syndicat FO demande si l'effectif des kinésithérapeutes serait renforcé en cas d'obtention de budget supplémentaire.

Monsieur le Directeur répond que l'effectif des kinésithérapeutes ne sera pas renforcé.

Le représentant du syndicat FO constate qu'il y aura alors une perte de 3,4 ETP.

Monsieur le Directeur confirme que c'est vrai par rapport à l'historique, mais inexact par rapport à l'effectif actuel. Tous les postes de kinésithérapeutes sont occupés. La Direction a conscience que la pression est forte pour les kinésithérapeutes de l'unité B2, et la seule solution pour remédier à cette situation serait de renforcer l'effectif de l'unité B2 avec des kinésithérapeutes d'autres unités.

Le représentant du syndicat FO se fait confirmer que c'est déjà le cas aujourd'hui, et constate que c'est de cette manière qu'est absorbé le manque d'effectif.

Le représentant du syndicat CFDT fait remarquer que les postes se réduisent d'année en année, sans que l'on ait la moindre visibilité sur ces postes.

Monsieur le Directeur répond que les évolutions des effectifs dans les services sont connues ; elles ont été discutées aux instances. L'objectif de la Direction est de préserver le niveau des effectifs. L'Hôpital Henry Gabrielle n'est pas le plus exposé à une réduction des emplois. L'effectif actuel rémunéré qui correspond à environ 280 ETP était la base de travail de l'an dernier, elle l'est toujours pour cette année.

Madame De Ciantis ajoute que le suivi du pôle concerne à la fois les ETP mais surtout les dépenses qui peuvent varier en fonction des décisions prises (des heures supplémentaires payées en nombre impactent sur le budget, le recrutement d'infirmières de classe supérieure a un coût plus élevé que celui des ASH).

Le représentant du syndicat CGT fait remarquer que dans le tableau des contractuels, il y a cinq ASH en décembre 2012, et deux en novembre 2013, et ils n'apparaissent pas sur les postes vacants, ce qui pourrait indiquer que les contractuels n'ont pas été maintenus.

Madame Varrault précise que le tableau concerne l'ensemble de l'établissement et pas seulement les services de soins. Il peut s'agir d'ASH du service intérieur.

Monsieur le Directeur propose que les organisations syndicales communiquent à la Direction avant la séance une liste de questions sur les tableaux présentés. Il y a effectivement des écarts entre les chiffres des tableaux. Il est très difficile de répondre en CHSCT et il est

possible de prévoir un temps de travail hors CHSCT pour répondre aux questions. Les tableaux ne sont qu'une photographie à un instant T provenant de données informatiques.

Le représentant du syndicat CGT précise qu'il ne pointe pas des difficultés de gestion, mais la situation des contractuels est cruciale pour son organisation syndicale.

Le représentant du syndicat CGT souhaite se faire confirmer la vacance du poste de cadre de l'unité E3, et le remplacement pour le mois de septembre.

Madame Roustain indique que le poste restera vacant jusqu'à la fin de l'année, pour permettre une réflexion de l'encadrement et du pôle sur un référentiel de métier cadre en raison de la spécificité du cadre de rééducation. Ce travail est en cours et déterminera le profil de la personne à recruter et la nécessité ou non d'un recrutement. Il y a en effet d'autres postes de cadres vacants sur le CHLS, et il faut considérer l'ensemble pour arrêter les priorités. Il y a peu de candidature d'infirmières sur des postes de faisant fonction de cadres.

Le représentant du syndicat CGT demande si les départs à la retraite seront remplacés.

Monsieur le Directeur ne s'engage pas sur un remplacement systématique de tous les départs à la retraite.

Le représentant du syndicat CGT demande un tableau sur les départs à la retraite programmés, et leur remplacement ou non.

Madame Varrault indique deux départs à la retraite prévus dans les unités de soins, qui seront remplacés.

Monsieur le Directeur ajoute que les unités de soins ne sont pas les plus visées. Ce sont surtout les secteurs administratifs, logistiques, techniques et ouvriers, pour lesquels la question du remplacement sera posée systématiquement, que ce soit à l'occasion d'un départ à la retraite ou de la mobilité d'un agent, et cela sur l'ensemble du GHSud.

Contractuels : CGT

- **point sur le nombre de contrats en cours.**
- **cumul de CA pour les contractuels de longue durée.**
- **Procédure administrative après un avis d'incapacité de la médecine statutaire.**

Le représentant du syndicat CGT fait état de la brutalité des décisions prises par la médecine statutaire. Il cite le cas d'une aide-soignante présentant des restrictions, une incapacité temporaire, dont le contrat n'a pas été renouvelé par la Direction du Personnel. Or, celle-ci a toujours eu l'attitude d'atténuer la décision de la médecine statutaire dans le temps, voire de s'opposer à elle. Il demande une attention particulière de la Direction sur ces cas, de manière à atténuer la décision, à laisser à l'agent un délai pour retrouver un emploi dans le secteur professionnel privé.

Monsieur le Directeur répond que chaque fois que la Direction peut laisser un délai à l'agent, elle le fait, mais ce n'est pas toujours possible en fonction de l'avis rendu par la médecine statutaire.

Le représentant du syndicat CFDT insiste sur le fait que depuis quelques mois, la médecine statutaire rend des avis beaucoup plus stricts.

Monsieur le Directeur explique qu'il s'agit, de la part de la médecine statutaire, d'une politique qui n'est pas limitée à l'admission, mais d'une vigilance qui s'exerce sur les conditions de travail des agents tout au long de leur carrière, car les avis de restrictions sont nombreux.

Le représentant du syndicat CFDT fait valoir l'augmentation de la charge de travail, qui touche davantage la catégorie des aides-soignantes et des ASH et motive les restrictions.

Monsieur le Directeur insiste sur le fait que les avis restrictifs sont donnés tout au long de la carrière, et pas seulement au moment de l'entrée en fonction.

Le représentant du syndicat CFDT ajoute que les contrôles de la médecine statutaire sur les agents sont sévères et les agents contrôlés voient parfois leur arrêt de travail contesté et reçoivent des remarques qui les affectent.

Monsieur le Directeur indique que la Direction est aussi confrontée à la médecine statutaire ou du travail, qui propose des mesures difficiles à mettre en œuvre.

Le représentant du syndicat CFDT souligne que la médecine du travail est plutôt « bienveillante » du fait des restrictions qu'elle pose, mais ce n'est pas le cas de la médecine statutaire qui commet, selon la CFDT, un abus de pouvoir dans certaines situations.

Monsieur le Directeur fait remarquer qu'elle a un statut indépendant.

Le représentant du syndicat CGT demande si Madame le docteur Bouchez est remplacée.

Monsieur le Directeur répond qu'elle est remplacée par Madame le docteur Vidal, qui vient de l'extérieur. En début d'année prochaine, un nouveau médecin sera affecté au GHSud et l'effectif médical de la médecine du travail sera au complet.

Rappel des modalités de pose des CA (demandes et retours). La fiche navette est-elle utilisée dans tout l'hôpital ? CGT

Pose des CA sur les week-ends : les cadres demandent aux agents de ne pas poser de CA sur les week-ends travaillés ou de trouver eux-mêmes un remplaçant parmi leurs collègues. La réglementation sur ce sujet est différente de celle appliquée dans les services. Pourriez-vous nous faire parvenir la note HCL sur ce sujet ? – CFDT

Réponse écrite : Les cadres laissent à disposition la fiche navette/CA, les agents l'utilisent plus ou moins. En 2014 la fiche navette sera utilisée de façon systématique et obligatoire.

Le représentant du syndicat CGT note que la fiche comporte la date du retour, mais il n'est pas indiqué que le retour du cadre doit avoir lieu dans les trois semaines. Il renouvelle sa demande de cette dernière mention.

Il demande par ailleurs des précisions sur la note de service relative aux congés annuels qui doivent être posés en trois périodes, alors que selon la réglementation, les congés annuels sont posés à la fin du mois de mars pour toute l'année.

Monsieur le Directeur répond qu'il est difficile de planifier les congés de l'année à la fin du mois de mars.

Le représentant du syndicat CGT souligne que cela pourrait être une garantie pour l'agent de connaître la date de ses congés, et permettrait à l'encadrement de demander un remplacement.

Il demande des précisions sur la mention « Les responsables de service ont latitude pour demander la programmation d'un minimum de congés pour chaque agent pour chacune des trois périodes ».

Monsieur le Directeur explique que l'employeur peut imposer les congés dans les plages proposées. Dans certains cas, si les cadres estiment que la manière dont sont posés les congés ne permet pas d'assurer la continuité des soins, un minimum de jours peut être imposé.

Le représentant du syndicat CGT répond qu'il n'est indiqué nulle part dans les textes que l'employeur peut imposer un minimum de jours. De plus, la notion de trois périodes n'existe pas non plus dans les textes. Il admet que si l'encadrement demande aux agents d'être attentifs dans la pose de leurs congés, cela peut se concevoir car les agents sont les premiers à pâtir d'une mauvaise organisation des congés. Mais il souhaite que soit indiqué que c'est une demande de l'encadrement, mais en aucun cas une imposition.

Monsieur le Directeur indique qu'il est seulement rappelé que le cadre peut intervenir dans le nombre de jours posés. Mais il ne peut pas imposer les congés annuels.

Le représentant du syndicat CGT explique qu'un agent ne peut pas prendre trois semaines de congés en mars car il n'est pas possible de prendre des congés annuels sur des week-ends travaillés. Pourtant, un agent qui prend ses congés en mars serait présent au mois d'août.

Madame Roustain répond que la situation est examinée lorsque l'agent pose des congés sur une période longue.

Le représentant du syndicat CGT ajoute que les agents des services de soins travaillent un week-end sur deux et ne peuvent pas poser des congés annuels sur des week-ends travaillés parce que les HCL ne l'acceptent pas. Il demande à ce que cette contrainte soit enlevée, de même que l'imposition de jours de congés annuels sur une période donnée.

Monsieur le Directeur précise qu'il y aura nécessairement imposition dans les cas où il n'y aura pas d'entente sur les congés au sein de l'équipe.

Madame Roustain ajoute que les agents s'exposent à des périodes de travail très lourdes s'ils ne posent pas de congés sur les six premiers mois de l'année.

Le représentant du syndicat CGT le conçoit, mais il n'est pas question d'imposer aux agents. La situation sera injuste tant que les HCL empêcheront les agents des unités de soins de prendre des congés sur les week-ends travaillés.

Le représentant du syndicat FO partage cet avis.

Le représentant du syndicat CFDT indique que les congés annuels ne pouvant être posés sur les week-ends, les agents soumis à cette règle sont confrontés à des difficultés pour la réservation de locations de vacances du samedi au samedi.

Monsieur le Directeur répond que le cadre ne peut pas s'engager sur des périodes de congés sans tenir compte des contraintes liées aux nécessités de service. Le cadre est le garant de la permanence des soins, il ne peut pas s'engager par avance. Mais les cadres font leur possible pour accorder les congés.

Le représentant du syndicat CFDT souligne que la réponse des cadres aux demandes de congés est positive mais à condition que l'agent trouve un collègue pour le remplacer le week-end.

Le représentant du syndicat CGT explique que la permanence des soins n'est pas mise en avant lorsque la Direction met en place les effectifs cibles, et les conséquences pour les agents sont lourdes. Les cadres refusent systématiquement les congés du fait des contraintes et des consignes. Ils demandent aux agents de trouver un remplaçant car ils ne peuvent pas leur demander de revenir sinon l'agent présenterait trop de week-ends travaillés. De ce fait, c'est de la responsabilité de l'agent de se trouver un remplaçant, et l'agent qui revient ne respecte pas la réglementation mais ce n'est pas la Direction ni l'encadrement des HCL qui impose.

Monsieur le Directeur ne partage pas cette approche : le cadre demande à l'agent de se trouver un remplaçant, non pas pour se décharger de la responsabilité, mais plutôt pour que l'agent ait une garantie pour ses congés.

Le représentant du syndicat CGT est d'accord sur le fait que le cadre n'est pas dans le refus systématique, mais dans l'impossibilité de garantir les congés. Il reproche à la Direction de ne pas le mentionner lors de la mise en place des effectifs cibles, et indique qu'il interviendra chaque fois que des jours seront imposés aux agents.

Le représentant du syndicat CGT évoque le remplacement des RTT par des congés annuels à l'insu des agents, alors que le choix revient aux agents.

Madame Varrault explique que les cadres font cette conversion pour éviter aux agents de perdre leurs congés annuels non pris en fin d'année.

Le représentant du syndicat CGT répond que les agents savent qu'ils doivent prendre leurs congés dans l'année. Il ajoute que des congés annuels programmés par les agents sont transformés en RTT, voire en heures supplémentaires. Il évoque aussi la pose de congés sur des repos hebdomadaires.

Madame Roustain indique que l'utilisation systématique et obligatoire de la fiche navette en 2014 permettra de clarifier la pose et la validation des congés.

Le représentant du syndicat FO ajoute qu'en 2013, des cadres n'ont pas rempli la fiche navette.

Le représentant du syndicat CFDT se fait confirmer par la Direction que l'application HCL de la réglementation permet de poser des congés annuels le week-end.

Monsieur le Directeur répond que les congés peuvent être posés, mais le cadre ne peut pas garantir à l'avance à l'agent qu'il pourra les prendre.

Le représentant du syndicat CFDT souligne qu'il n'y a aucune lisibilité sur les effectifs cibles.

Monsieur le Directeur répond que les effectifs cibles concernent deux unités et l'unité B2. La problématique évoquée n'est pas spécifique à l'Hôpital Henry Gabrielle. La Direction essaie de trouver les meilleures solutions pour les agents. Ces questions ont été posées au CTE, répercutées dans toutes les instances, les réponses sont connues, liées à des contraintes de service. Il n'est pas interdit aux agents de poser des congés sur les week-ends, mais les congés ne peuvent pas être garantis, et demander à l'agent de se trouver un remplaçant a pour seul objectif de lui permettre de s'assurer ses congés. La fiche navette permettra sans doute d'améliorer la situation.

Le représentant du syndicat FO indique que les cadres refusent les congés ou renvoient l'agent à un arrangement entre collègues avant ou sans en référer au cadre supérieur. Les agents maintenant s'arrangent entre eux sans demander au cadre, et c'est regrettable.

Monsieur le Directeur conclut en notant que ces questions sont complexes, que les cadres de santé sont en relation permanente avec Madame Varrault, ils lui font remonter les demandes, connaissent la situation à l'instant T. Il insiste sur le fait que si ces questions sont posées à chaque CHSCT, la Direction donnera les mêmes réponses.

Travail en 12h : un « étudiant/remplaçant » a travaillé 12h, ce n'est pas légal. CGT

Réponse écrite : Une demande de remplacement avait été faite pour 1 soir et 1 matin, le pool étant affecté, la demande a été faite au bureau du personnel du GH Sud. La seule possibilité restant avec 1 seul remplaçant. Il a été convenu avec lui qu'il assurerait 12 heures pour compléter les deux plages manquantes. Le remplacement a été pourvu.

Poste de sécurité : énième demande de la trame d'origine. CGT

Réponse écrite : Le planning qui est affiché depuis le 01/10/2013 suite à la demande des agents, est le roulement d'origine, qui est un cycle de 12 semaines reproductible. Il a été mis en place le 10/05/2010. Le fonctionnement qui avait été adopté sur Henry Gabrielle, consistait à procéder à des récupérations systématiques sur les jours qui étaient travaillés en doublon la semaine, avec pour objectif de diminuer les comptes d'heures, qui pour certains agents étaient très importants. Cette situation a été rétablie, ces journées en doublon sont donc visibles sur le planning affiché, au poste de sécurité, sous réserve de modification demandée par les agents (CA, récupérations), en cas de formation, ou d'absentéisme. Les auto-remplacements sont déjà pris en compte aujourd'hui, lorsque ceux-ci font l'objet d'une demande par les agents, et sous réserve que cela soit envisageable sur le roulement. Dans les cas de figures où ils auraient pu être refusés, cela vient de l'impossibilité de les valider. Par ailleurs, de nombreuses demandes de changements ont eu lieu depuis le début de l'année, ce qui indique une prise en compte des demandes, mais cela entraîne également parfois certains refus.

Le représentant du syndicat CGT souligne que la trame initiale n'est toujours pas affichée au poste de garde. Il l'a demandée par mail à Monsieur Lett et n'a pas eu de réponse. Il demande la communication de ce planning au CHSCT. Il demande l'intervention de la Direction auprès de l'encadrement du service de sécurité pour obtenir ce document.

Monsieur le Directeur demande à ce que le mail lui soit adressé à nouveau.

Rappel des modalités des modifications des plannings toutes directions confondues (notion des « 48h », modifications portées sur le planning initial, notifications aux agents, appels à domicile...).

Réponse écrite : L'encadrement essaye de respecter au maximum les délais de prévenance en respectant l'équilibre de la vie privée des agents.

Le représentant du syndicat CGT demande un rappel de cette notion à l'encadrement car ils ne préviennent pas les agents des modifications de leur planning : les modifications doivent être notifiées aux agents.

Madame Roustain explique que les agents de nuit sont dans une situation particulière : les cadres de nuit élaborent un mois à l'avance les plannings de nuit, et à cette occasion revoient les plannings de base pour des raisons d'absentéisme ou de congés. Les modifications de planning ne sont pas communiquées aux agents de manière individuelle, et les agents doivent consulter les plannings modifiés. En revanche, si des modifications supplémentaires interviennent dans la quinzaine, les cadres de nuit s'engagent à informer l'agent. La Direction des soins a rédigé une note de procédure en cours de validation à la Direction du Personnel, qui sera diffusée prochainement. Pour la journée, l'encadrement voit les agents tous les jours. Il y aura toujours des situations où l'agent n'aura pas été informé, car la modification de planning est intervenue pendant une absence longue de l'agent ou des congés. Les pratiques sont hétérogènes (des pôles d'activité ont mis en place des codes de couleur), mais la règle est l'information des agents.

Monsieur le Directeur insiste sur le principe de l'information des agents, qui est celui de la Direction et de la Direction des soins. Ce principe sera rappelé à l'encadrement.

Le représentant du syndicat CFDT souligne que son organisation syndicale demande ce rappel aux cadres de santé.

Rappel de la tolérance sur le pointage. CGT

Le représentant du syndicat CGT souhaite savoir si la tolérance de cinq minutes à la prise de poste est toujours en vigueur.

Madame De Ciantis répond qu'elle a obtenu une confirmation de la Direction du Personnel sur la tolérance de cinq minutes avant, cinq minutes après, validée automatiquement.

Lissage pour les agents de nuit : examen par le CHSCT des propositions des agents (des précisions seront apportées lors de rencontre sur l'ordre du jour) CGT

Réponse écrite : Les plannings sont équilibrés de manière à tenir compte de la charge de travail dans les unités de soins et garantir de manière quotidienne la continuité du service.

Le représentant du syndicat CGT indique qu'un travail est en cours avec le cadre de nuit pour atténuer le lissage ; il a été tenu compte des demandes des agents, et un déblocage de la situation est prévu pour le mois de mars.

Monsieur le Directeur se dit satisfait de ce travail qui permettra d'adapter les moyens et les effectifs.

Effectif théorique des différents rééducateurs. CGT

KINESITHERAPIE	2 cadres MK 22,60 MK
ERGOTHERAPIE	1 cadre 12,30 ergo
ORTHOPHONIE	4,75
APA	2,5
PSYCHOMOTRICIEN	2
ORTHOPTIE	0,2
TOTAL REED.	47,35

Le représentant du syndicat CFDT fait état d'une absence de visibilité sur le nombre de postes.

Madame De Ciantis précise qu'il manque le titre du tableau et que celui-ci mentionne « les effectifs rémunérés » de Rééducateurs sur l'Hôpital Henry Gabrielle (car il y a des effectifs rééducateurs sur le GHE qui n'apparaissent pas dans le tableau).

Monsieur le Directeur ajoute que cet effectif est maintenu sur l'établissement. Mais la Direction ne produira pas le tableau des emplois qui n'existe plus. L'objectif de la Direction pour l'an prochain est de maintenir les effectifs des kinésithérapeutes et des unités de soins. Mais il est possible que la Direction décide dans deux ans de supprimer un poste de kinésithérapeute. Il n'y a pas d'engagement définitif sur les emplois figurant au tableau présenté. Le tableau donne les effectifs rémunérés, que les postes soient ou ne soient pas occupés.

Compte tenu des nombreuses difficultés de remplacements du personnel sur l'hôpital (C1 B1, E2) ou les agents travaillent de plus en plus en effectif minimum comptez-vous augmenter le nombre d'agents travaillant sur le pool ? – FO

Réponse écrite : Le contexte budgétaire ne permet pas d'envisager une augmentation des agents du pool.

Situation des contractuelles sur l'hôpital, est-il possible d'obtenir un tableau avec la date d'entrée aux HCL des contractuels travaillant sur l'hôpital? – FO

Monsieur le Directeur indique que la Direction du Personnel ne peut pas faire l'extraction d'un tableau avec les dates d'entrée. Mais on peut convenir qu'une séance de travail sur l'examen des situations individuelles apportera une réponse à cette question.

Le représentant du syndicat FO convient que la séance de travail pourra tenir lieu de réponse.

Remplacement des congés maternité : à quelle hauteur sont remplacés les congés maternité sur l'hôpital Henry Gabrielle ? – CFDT

Monsieur le Directeur précise que la Direction s'est donné comme objectif un remplacement pour deux arrêts longs.

Le représentant du syndicat CFDT demande le nombre des remplacements.

Madame Varrault indique un remplacement aide-soignant sur l'unité C1 et un sur l'unité A2.

Le représentant du syndicat CFDT constate que quatre aides-soignantes sont arrêtées.

Madame Varrault confirme un remplacement sur deux arrêts.

Le représentant du syndicat CFDT interroge sur le remplacement des infirmières.

Madame Varrault répond que c'est plus complexe et en fonction des besoins.

Monsieur le Directeur conclut en précisant que le remplacement de un pour deux arrêts n'est pas acquis dans tous les cas. Il constitue un plafond.

Qu'est-il prévu pour les agents qui interviennent en demi-journée sur le site du CHLS et d'Henry Gabrielle en terme de dédommagement ou de prêt de véhicule ? – CFDT

Le représentant du syndicat CFDT précise la question qui concerne les agents de la pharmacie appelés à se déplacer, parfois en demi-journée, du site de l'Hôpital Henry Gabrielle au site du CHLS. Ils n'ont pas accès au prêt de véhicule de l'établissement, ni à une indemnisation kilométrique.

Monsieur le Directeur répond que l'agent doit demander le prêt d'un véhicule de service. Cette solution assure la meilleure garantie à l'agent, sauf s'il a prévu dans son contrat d'assurance automobile une couverture pour les déplacements professionnels mais cela a un coût. Le prêt implique que l'agent qui se rend en véhicule de service sur un autre site doit revenir à l'Hôpital Henry Gabrielle pour restituer le véhicule. Il demande à Madame De Ciantis si le prêt de véhicule pose un problème particulier.

Madame De Ciantis n'a pas été sollicitée par les agents pour un prêt. Elle précise qu'il y a seulement deux véhicules disponibles mais les agents peuvent demander un prêt.

Monsieur le Directeur ajoute que les cadres de nuit sont souvent amenés à accompagner un agent du CHLS à l'Hôpital Henry Gabrielle avec un véhicule de service.

Madame De Ciantis évoque le cas des ergothérapeutes qui préfèrent utiliser leur véhicule personnel pour faire des visites à domicile proches de leur lieu de résidence, ce qui leur évite de venir sur leur lieu de travail récupérer le véhicule de prêt pour repartir ensuite. Elle leur a rappelé les règles en matière d'assurance automobile.

III – DIRECTION DES SERVICES ECONOMIQUES

Privatisation de la fonction ASH. CGT

Réponse écrite : Cette question n'est pas à l'ordre du jour sur le site, seul l'entretien de la villa Alice est assuré par un prestataire extérieur.

Demandes d'une meilleure collaboration entre intervenants extérieurs et service intérieur (procédure). CGT

Réponse écrite : Des difficultés sont effectivement intervenues cet été du fait de travaux planifiés sans que l'établissement soit informé. Une demande de concertation a été formulée auprès de la direction des services techniques pour l'avenir.

Monsieur le Directeur convient des difficultés rencontrées, avec un travail effectué par les équipes et des entreprises intervenant une fois le travail fait, obligeant les équipes à réintervenir. Souvent, les travaux sont pilotés par la Direction des affaires techniques et les entreprises extérieures prennent leurs consignes auprès de personnes qui ne sont pas présentes sur le site. Monsieur Marques est désormais l'interlocuteur de la Direction des affaires techniques pour la planification des travaux.

Il ajoute qu'un certain nombre de travaux ont été effectués, notamment sur les parkings.

IV – DIRECTION DE LA RESTAURATION

Mise en place et conséquences du tri au self. CGT

Madame De Ciantis précise que le tri a commencé la semaine dernière.

Le représentant du syndicat CGT exprime ses craintes pour l'effectif.

Le représentant du syndicat FO demande si les postes sont maintenus.

Madame De Ciantis confirme le maintien des postes.

Apparition de nouvelle poubelle de tri des déchets au self. Qui va s'occuper de ce tri? Quel impact la mise en place de ces poubelles va entraîner sur le personnel de l'UCPA et des services? – FO

Réponse écrite : Conformément à la réglementation, il doit être mis en place un tri sélectif des bio-déchets dans tous les centres de production alimentaire (publics ou privés).

Cette mise en œuvre aura lieu dans les selfs du GHS à compter du mois de décembre 2013. Le tri des bio-déchets (issus des restes de plateaux repas) sera effectué par les clients lors du débarrassage à l'aide d'une table de tri.

Les bio-déchets récoltés et stockés dans une poubelle spécifique seront récupérés par le prestataire chargé de la gestion des déchets sur le site (actuellement la société Veolia) pour être acheminés vers une plate-forme de valorisation située à Décines.

Une campagne d'information sera effectuée en amont de cette mise en place du tri dans les selfs:

- Article dans le journal CAP sud courant novembre
- Distribution de flyers aux clients du self dans la semaine précédant la mise en place du tri.
- Chevalets déposés sur les tables du self pour expliquer la méthodologie de tri.

V – DIRECTION DES SERVICES TECHNIQUES

Dalles : décollements récurrents, en particulier au Hall Bourret avec un risque d'accidents important. Demande de réfection urgente. CGT

Réponse écrite : Des devis sont en instance.

Monsieur le Directeur indique que la Direction essaie de faire prendre en compte les demandes dans le cadre du plan de travaux. Des travaux a minima ont été obtenus à l'unité D mais il ne s'agit pas d'une réfection totale qui est inscrite au plan de travaux pour 2015 pour un montant supérieur au million d'euros. L'unité D sera disponible en janvier février 2014, mais il y aura sans doute des difficultés liées à l'absentéisme.

Par ailleurs, toutes les demandes citées font l'objet d'une demande auprès des affaires techniques.

Le représentant du syndicat CGT souligne que la Direction fait toujours les mêmes réponses. Il souhaiterait des précisions.

Madame De Ciantis précise que les vestiaires du garage ont été refaits. Par ailleurs, une liste des opérations a été établie avec Monsieur Million. Un nouveau chiffrage a été fait pour les dalles du hall du pavillon Bourret prévoyant un revêtement pour une bande complète du couloir. Le premier chiffrage se limitait au remplacement de quelques parties de dalles décollées. Cette opération constitue la première priorité en matière de sécurité (risques de chute).

Des réfections sont particulièrement nécessaires : poste de sécurité, « vestiaires femmes » au Pavillon Bourret ou encore au foyer. CGT

Réponse écrite : Les demandes seront examinées dans le cadre du plan de travaux. Les devis sont soumis pour validation auprès de la direction des services techniques.

Madame De Ciantis indique que la demande de réfection du vestiaire femmes est prise en compte, mais elle tient à souligner que ce vestiaire a été trouvé dans un état déplorable à plusieurs reprises, et un respect des locaux est demandé a minima.

Le représentant du syndicat CGT souligne que la dégradation appelle la dégradation. Le vestiaire hommes est impeccable car il a été refait.

Monsieur le Directeur répond que la Direction n'a pas l'assurance de l'aboutissement de toutes ces demandes de travaux.

Madame De Ciantis ajoute qu'il faut tenir compte des dépenses en travaux qui représentent un coût et concernent la sécurité (ascenseurs, armoires électriques, monte-charges, etc ...), mais ne sont pas « visibles ».

Monsieur le Directeur demande en quoi consistent les travaux requis aux vestiaires femmes.

Madame De Ciantis précise que des peintures sont nécessaires ainsi que le changement des cabines de douche. A la demande de Monsieur le Directeur, elle explique que l'état des vestiaires est innommable, avec des objets jetés sans soin, et cela traduit un manque de respect pour les agents qui assurent l'entretien.

Monsieur le Directeur conclut en indiquant la prise en compte des demandes de travaux, avec une priorité pour les circulations intérieures et extérieures.

Le représentant du syndicat CFDT demande le délai pour les réponses aux devis.

Madame De Ciantis répond que celui des dalles est imminent.

Monsieur le Directeur ajoute que, si le montant du devis est important, l'opération est inscrite au budget des affaires techniques et sera financée dans l'année sans précision sur la date des travaux. En revanche, si le montant n'est pas trop important, un financement en interne au titre du plan d'investissement local peut être envisagé.

Le représentant du syndicat CFDT souligne que pour les travaux du poste de sécurité, la question a déjà été posée au CHSCT du mois d'octobre et la réponse est toujours la même : la demande de travaux est relayée auprès de la Direction des services techniques.

Monsieur le Directeur répond que la Direction attend la validation des opérations qui sont du ressort de la Direction des affaires techniques. Il y a deux opérations en cours d'étude concernant la sécurité : le poste de garde du CHLS avec un projet de regroupement qui

devrait aboutir en 2015, et la remise en état du poste de sécurité de l'Hôpital Henry Gabrielle, qui n'est pas dans le calendrier de la Direction des affaires techniques. La demande sera renouvelée. Le plan d'investissement des HCL a été réduit et les opérations de travaux font partie de ce plan d'investissement. Il dit avoir seulement la gestion du programme d'initiative local qui concerne de petites opérations. Or, la réfection du poste de garde est plus complexe qu'une simple réfection des peintures car elle comporte un aspect sécurité avec la présence des caméras, les reports d'alarme, etc, ...

Madame De Ciantis ajoute que la Direction du PAM avait prévu douze lignes de travaux, dont trois ont été retenues sur le plan d'initiative local : cinq chambres au pavillon Delore, les vestiaires du garage et l'aménagement de toilettes. Par ailleurs, la réfection des locaux de kinésithérapie a été prise en charge par les équipes centrales d'entretien. Les travaux de mise en sécurité (monte-charges, ascenseurs, armoires électriques) sont pris en charge par la DAT.

Monsieur le Directeur précise que la Direction des affaires techniques finance prioritairement sur l'Hôpital Henry Gabrielle les opérations de mise en sécurité (canalisations, etc ...) qui ne sont pas forcément visibles. La Direction essaie de privilégier le plan d'initiative local sur lequel elle dispose de la décision.

Le représentant du syndicat CGT demande si le décollement des dalles est dû à la vétusté et si leur réfection sera à l'identique de l'existant.

Madame De Ciantis précise qu'il est prévu de poser un revêtement d'une seule pièce.

Le représentant du syndicat CGT demande si la présence d'amiante risque de poser un problème.

Madame De Ciantis répond que le risque de l'amiante se poserait dès lors que les dalles sont enlevées et la colle contenant de l'amiante grattée.

Monsieur le Directeur exprime sa préoccupation sur le coût du revêtement d'un seul tenant qui risque de dépasser le cadre du plan d'initiative local.

Le représentant du syndicat CGT évoque les bacs à fleurs avec les billes d'argile utilisées comme jouet par les enfants.

Madame De Ciantis a demandé le remplacement des billes d'argile par un autre dispositif de décoration.

Monsieur le Directeur suggère de supprimer les bacs à fleurs.

Le représentant du syndicat CGT demande qui assure les déménagements de mobilier interne.

Madame De Ciantis répond que le service intérieur est chargé des transferts de mobilier et qu'il suffit de contacter Monsieur Paris.

Période de forte chaleur : On demande aux agents d'accompagner les patients en salle climatisée du RDC. Les effectifs ne sont pas suffisants pour cette tâche supplémentaire en gardant un effectif minimum au sein du service. Rares sont les chambres climatisées. Serait-il possible d'aménager les salles à manger en pièces rafraichies ? Ce problème de chaleur l'été étant récurrent. CFDT

Monsieur le Directeur indique que cet été, il n'y a pas eu de difficultés majeures pour gérer les patients en période de chaleur. Il avait été envisagé de descendre les patients au foyer climatisé, mais la mise en œuvre de cette mesure n'a pas été nécessaire. Les travaux de climatisation sont onéreux et ce type d'opération n'est pas planifié.

Le représentant du syndicat CFDT souligne qu'il y a eu une période de forte chaleur cet été, et que l'effectif n'était pas en nombre suffisant pour descendre les patients dans la salle climatisée.

Monsieur le Directeur répond que la Direction n'a pas été confrontée à un souci majeur pendant les pics de chaleur. Elle n'a pas eu le retour à ce moment-là du manque d'effectif pour emmener les patients dans la pièce rafraîchie.

Le représentant du syndicat CFDT insiste sur le manque d'effectif crucial.

Madame le docteur Ciancia indique qu'il y a eu quelques jours très chauds, pendant lesquels les patients descendaient dans la salle de réunion du pavillon Delore mise à leur disposition.

Madame De Ciantis souligne que pour les situations difficiles des patients qui ne sortent pas de leur chambre, quelques appareils de climatisations et ventilateurs sont à disposition dans les services.

Monsieur le Directeur conclut en insistant sur le fait que des travaux de climatisation ne sont pas envisageables.

VI – QUESTIONS DIVERSES

Le représentant du syndicat CGT demande des précisions sur l'élargissement du champ d'action des agents des ateliers.

Madame De Ciantis n'a pas d'information officielle mais a également entendu parler d'hypothétiques réorganisations sur les champs d'intervention des services techniques.

Le représentant du syndicat CGT demande si cette mesure est liée à la mise en place des urgences techniques au CHLS

Monsieur le Directeur n'a pas cette notion mais il n'a pas d'autres informations à ce sujet

Le représentant du syndicat CGT communique l'information qu'il a eue, selon laquelle, à la mise en place des urgences techniques au CHLS en début d'année prochaine, les trois secteurs des archives, Pharmacie centrale et HOSPIMAG, relèveraient de la compétence des ateliers de l'Hôpital Henry Gabrielle. Il souligne l'importance du volume des interventions et ne voit pas comment cela sera possible.

Le représentant du syndicat CGT demande par ailleurs un rappel de la notion de repos de sécurité de douze heures, particulièrement pour les soirs/matins, même si parfois ce sont les agents qui demandent à travailler en soir/matin. Il y a en effet tellement de problèmes d'effectif que ce sont principalement les cadres qui ont recours aux soirs/matins, et de plus en plus fréquemment. Cela ne doit pas devenir un mode de gestion. Il demande à la Direction d'être vigilante.

Monsieur le Directeur propose que les questions abordées en CHSCT sur ces rappels de bonne pratique soient évoquées en réunions de cadres-médecins

Le représentant du syndicat CGT fait part de l'inquiétude suscitée par la fermeture du bureau du personnel sur une longue période, alors qu'il avait été prévu un renfort par le CHLS dans cette situation.

Monsieur le Directeur répond qu'un bilan de l'activité du bureau du personnel sera présenté ; elle est extrêmement réduite.

Le représentant du syndicat CGT insiste sur l'opportunité du remplacement des agents du bureau du personnel pendant leurs congés, ne serait-ce que pour la gestion des accidents de travail.

Monsieur le Directeur souligne que le principe du remplacement n'est pas posé, même si la Direction essaie de trouver une organisation pour maintenir une permanence. Il y a eu des absences non couvertes. Il sera intéressant de voir la comptabilité que les agents du bureau du personnel tiennent sur les demandes qui leur sont faites.

Le représentant du syndicat CGT insiste sur la question de la déclaration des accidents de travail, surtout en cas de fermeture du bureau du personnel pendant quinze jours.

Madame De Ciantis indique qu'une déclaration par téléphone est possible, mais l'agent doit quand même se déplacer ensuite.

Le représentant du syndicat CGT demande la diffusion de la note de service HCL sur les congés enfants malades.

Monsieur le Directeur répond que l'information a été donnée aux cadres supérieurs de santé qui vont la relayer auprès des cadres. Il rappelle que les congés enfant malade sont accordés sous réserve des nécessités de service.

Le représentant du syndicat CFDT souligne que l'accord ne doit pas porter que sur le premier jour : si l'absence est compatible avec les nécessités de service, tous les jours doivent être validés.

Monsieur le Directeur répond que la pratique consistant à accorder le premier jour en congé enfant malade puis les jours suivants en RTT ou repos n'est pas une règle, la demande de congés enfant malade est subordonnée du premier au dernier jour aux nécessités de service, on essaie de trouver une solution pour le premier jour en raison du caractère imprévisible de l'arrêt mais ensuite, soit le service peut permettre une absence enfant malade, soit il ne le peut pas et l'agent doit être en service.

Le représentant du syndicat CFDT souligne qu'il ne doit pas y avoir requalification en RTT ou en congés.

Monsieur le Directeur a donné aux cadres la consigne suivante : à partir du moment où on est obligé, au titre du jour enfant malade, de faire revenir un agent sur un repos ou de modifier son planning, on est dans le cas d'une nécessité de service justifiant le refus de congé enfant malade.

Le représentant du syndicat CGT souligne que dans ces conditions, il faudra alors se baser, non sur l'effectif théorique, mais sur le service minimum.

Le représentant du syndicat CFDT souligne que sinon, toutes les demandes d'absence seront refusées.

Monsieur le Directeur indique qu'il lui a été demandé de rappeler la règle, qui est claire et conforme aux textes. Les débats autour de cette règle n'auront pas lieu dans cette instance.

Le représentant du syndicat CGT demande la validation du temps de repas en temps de travail effectif pour les agents qui prennent leur repas dans l'unité et sont dérangés pendant leur pause (repas pris dans l'unité car ils n'ont pas le temps de se rendre au self), et de ce fait, retombent en temps de travail effectif. Les agents signaleront chaque fois qu'ils ont repris le travail pendant leur pause et il faut

valider ce temps de travail. La meilleure solution reste le repas pris au self par le personnel.

Monsieur le Directeur répond qu'il ne demandera pas aux cadres de comptabiliser le temps passé au travail pendant la pause déjeuner. Sinon, une autre règle sera appliquée, celle de l'interdiction de prendre le repas dans le service, avec l'organisation de séquences de déjeuner.

Le représentant du syndicat CGT demande s'il est possible d'organiser une troisième session de formation manutention pour le personnel de nuit, en plus des deux existantes, car il y a de nombreux personnels nouveaux qui sortent de l'école, notamment de nuit.

Monsieur le Directeur demande si les deux sessions existantes sont en effectifs complets. Il se dit favorable à une troisième session si le besoin est vérifié, dans les limites habituelles de contrainte du service d'agents présents. Il demande la formalisation de la demande de manière à être en mesure de la planifier avec le service formation.

Le représentant du syndicat CFDT fait valoir qu'une demande n'est pas nécessaire dans la mesure où il s'agit d'un axe prioritaire dans la démarche de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Monsieur le Directeur indique que des sessions sont organisées de manière systématique tous les ans. Les demandes supplémentaires seules feront l'objet d'une demande. D'autant plus que les sessions organisées ne sont pas toujours complètes.

Le représentant du syndicat CFDT souligne que les sessions ne sont pas complètes car les agents ne peuvent pas toujours se libérer pour y participer. Il demande si les nouveaux agents doivent faire la demande de formation.

Monsieur le Directeur répond que tout nouvel agent n'est pas systématiquement inscrit d'emblée au plan de formation.

Le représentant du syndicat CFDT considère que les formations devraient être proposées aux nouveaux agents.

Madame Roustain précise que les formations sont proposées dans un passeport formation à toutes les nouvelles infirmières pour que, dans l'année, elles puissent en suivre un certain nombre (manutention, urgences vitales, etc ...), et il y a un souhait d'extension aux aides-soignantes.

Le représentant du syndicat CFDT souligne que les formations devraient être proposées en priorité aux aides-soignantes qui sont davantage exposées aux risques.

Madame Roustain ajoute que l'établissement a le dispositif le plus structuré pour la manutention des charges et des patients.
