



COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT

COMPTE-RENDU DE REUNION

Page 1 sur 14

Objet	CSE
Date	03 décembre 2024
Horaires	8h30
Lieu	Salle Martine DUCOURET



Centre Hospitalier Aunay-Bayeux

Comité Social d'Etablissement

Fiche d'émargement
Le Mardi 3 décembre 2024 à 8h30
Lieu : Martine DUCOURET

Heure début de séance : 8h30

Heure fin de séance :

Les membres titulaires

NOM/PRENOM	SIÈGE	EMARGEMENT
POIRIER LYDIE	FORCE OUVRIERE	<i>Lydie</i>
GOSSELIN RODOLPHE	FORCE OUVRIERE	<i>Rodolphe</i>
MIALDEA SANDRINE	FORCE OUVRIERE	<i>Sandrine</i>
LOSTANLEN CLAIRE	FORCE OUVRIERE	<i>Claire</i>
LEQUERTIER NELLY	FORCE OUVRIERE	<i>Nelly</i>
BRIARD MAXIME	FORCE OUVRIERE	<i>Maxime</i>
LARCHER VANESSA	FORCE OUVRIERE	<i>Vanessa</i>
GUILLAUME LUDIVINE	FORCE OUVRIERE	<i>Ludivine</i>
LECOEUR PATRICIA	FORCE OUVRIERE	<i>Patricia</i>
OLLIVIER MICKAEL	CGT	<i>Mickael</i>
BERNARD NADINE	CGT	<i>Nadine</i>
LEPOULTIER Maxime	CFDT	<i>Maxime</i>

Les membres suppléants

NOM/PRENOM	SIÈGE	EMARGEMENT
LEPETIT MAGALI	FORCE OUVRIERE	<i>Magali</i>
RENEE CHRISTELLE	FORCE OUVRIERE	<i>Christelle</i>
VILLERET LAETITIA	FORCE OUVRIERE	<i>Laetitia</i>

MOREAU LAURENCE	FORCE OUVRIERE	
FRIGOT SANDRINE	FORCE OUVRIERE	
LABONNE ALINE	FORCE OUVRIERE	
CASTEL CHARLINE	FORCE OUVRIERE	
REPEL ISABELLE	FORCE OUVRIERE	
MICHALAC SANDRINE	FORCE OUVRIERE	
LHERMITTE LAETITIA	CGT	
FILEUX MAGALIE	CGT	<i>Magalie</i>
PLANTARD ANNABELLE	CFDT	<i>Annabelle</i>

Les autres participants

NOM/PRENOM	EMARGEMENT
MANGOT Vincent	DIRECTEUR
RIVAT-CACLARD VERONIQUE	DIRECTEUR DES SOINS
SINANG Noëlle	DIRECTEUR POLE FINANCIER
RUIZ Lissette	DTMP
MESNAGE ISABELLE	DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES
NEAU Aurélie	DIRECTION DSEL par intérim
SEKOU YACINE	AAH DRH
YBERT CAROLINE	REPRESENTANT CME

Monsieur MANGOT ouvre la séance à 8h30 et commence par l'approbation du PV du CSE du 2 octobre 2024 : approuvé à l'unanimité.

I. Points Direction

• Pour délibération

1. Présentation du plan de formation 2025 par Madame MESNAGE (cf. doc joint) :

Mme MESNAGE n'était pas présente à la commission qui l'a travaillé et a échangé par téléphone avec Céline COLLIGNON sur ce plan.

Le montant des crédits est assez conséquent, ce qui a permis d'augmenter de manière significative les enveloppes pour les objectifs personnels et pour les actions ponctuelles.

Céline COLLIGNON a rapporté que la présence des cadres de pôle lors de la commission a permis d'éclairer sur certaines demandes de formation et de guider sur les demandes exprimées par les cadres de service et les demandes personnelles.

FO - l'enveloppe prévisionnelle est effectivement plus importante.

Les objectifs personnels qui ne sont pas motivés par un document chiffré sur la formation souhaitée ne sont pas étudiés par la commission. Il faudrait demander aux cadres de rappeler aux agents lors des entretiens professionnels qu'il faut fournir l'intitulé de formation ainsi que son programme et le coût.

FO - la présence des cadres de pôle lors de la réunion de la commission est intéressante, cela permet de prioriser et aide à la décision.

FO a demandé 2 études promotionnelles supplémentaires (1 AS et 1 IDE) dans le plan de formation.

FO - remercie les deux chargées de formation et salue le travail colossal.

Lors de la Commission de Formation, FO est revenu sur la formation « Humanitude » en dénonçant son contenu discutable et surtout son coût important. Au Comité régional stratégique de l'ANFH, les directeurs et les autres composantes syndicales s'accordent à dire que « l'humanité » est un vrai problème. Sur les quatre groupes prévus en formation humanitude, seuls deux ont donc été validés sur le plan. FO - demande que lors du renouvellement du marché pour cette formation, il soit mis fin à la convention avec cet organisme fortement discutable.

VOTE :

FO : 9 voix POUR ; CGT : 2 voix POUR ; CFDT : 1 voix POUR

2. Présentation du RSU 2023 par Madame MESNAGE (cf. document joint) :

Madame MESNAGE précise que les indicateurs sont différents par rapport à ceux du bilan social.

Les ETP sont ceux de l'année 2023, il n'y a pas d'antériorité.

FO attend du RSU des comparatifs avec les années précédentes. C'est un exercice difficile car les données transmises par l'administration ne peuvent être vérifiées.

Malgré la faible capacité de vérification, FO a des questions et des remarques.

Madame MESNAGE : prend note et répond si cela lui est possible, sinon reverra avec le contrôleur de gestion.

FO - 1^{ère} page : les effectifs des deux EHPAD sont confondus l'un avec l'autre ?

Madame MESNAGE : oui, on ne peut pas distinguer car l'EHPAD est une seule entité juridique. Il est intéressant de souligner cette page, c'est la première fois que les effectifs sont présentés par budget, d'où l'intérêt du RSU. Les données sont extraites par le logiciel RH, qui sortent du budget, de la paie.

FO - page 6 : il y a une vraie difficulté sur la lecture des effectifs contractuels, ne sont comptés que les CDD ?

Pour FO, les CDI sont bien des effectifs contractuels. Il y a une vraie différence entre les titulaires-stagiaires et les CDI. FO ne peut quantifier les contractuels et les titulaires.

Madame MESNAGE : Les CDI sont sur des emplois permanents comme les titulaires.

FO : on ne peut pas connaître le taux de CDI dans l'établissement. FO est attaché au statut, être titulaire ou CDI ne génère pas les mêmes droits.

FO – page 7 : n'a pas de lecture sur la quantité du personnel encadrant/encadré.

Madame MESNAGE : C'est une notion de filière professionnelle et non une approche métier.

FO – pages 9 et 10 : on note des démissions de manière importante, à rapprocher avec les conditions de travail dégradées. Il y a ainsi une augmentation du taux de turn-over par rapport à 2022.

Madame MESNAGE : les démissions ont lieu pour avoir un autre exercice professionnel. C'est le cas notamment des infirmières qui vont faire du libéral.

Monsieur MANGOT – le turn-over peut connaître des variations en fonction des départs à la retraite. On voit beaucoup de jeunes qui ne cherchent pas à prendre un poste dans la durée.

FO – page 11 : une erreur a été relevée dans les données sur les avancements de grade, lors des promotions internes des PNM. Il y a une erreur sur les AS passés en classe supérieure, il manque un homme promu.

Madame MESNAGE : Effectivement, le texte prévoit qu'un agent ayant décharge d'activité syndicale supérieure à 70 % et une ancienneté supérieure à celle des agents de son grade promus l'année précédente, cet agent doit être automatiquement promu.

La promotion d'un agent a donc été rajoutée après avoir enregistré les promotions de l'ensemble du personnel, suite à la saisine de l'intéressé.

FO – page 13 : surpris car il est indiqué qu'il n'y a pas de changement de corps suite à la formation promotionnelle pour les IDE. Or, on intègre des AS en formation promotionnelle tous les ans. Il devrait donc y en avoir une qui sort tous les ans.

Cela veut dire qu'il y a eu une prolongation de stage ?

Madame RIVAT-CACLARD : se demande s'il n'y a pas eu deux départs en janvier, donc les personnes rentrent plus tard. Il y a eu également un abandon il y a deux ans en fin de première année.

Madame MESNAGE : va vérifier.

FO – page 14 : déplore de nombreux postes qui ne sont pas publiés avec des secteurs qui sont gelés. Un turn-over et une publication des postes qui semblent relativement opaques.

Madame MESNAGE : les postes qui ne sont pas publiés sont ceux gardés pour la CAMA.

FO – page 19 : à partir de cette page, l'absence de comparatif sur les maladies, maladies imputables ou non, accidents de travail avec ceux des années antérieures est dommageable.

Sur les AT, on note que se sont les mêmes types d'accident que les années précédentes.

C'est toujours les catégories C et B, les aides-soignants et ASH qui sont particulièrement exposés. On ne connaît pas la typologie de ce qui peut créer l'accident.

On ne sait pas en fonction des horaires, s'il y a une prévalence des accidents chez les personnes qui sont en douze heures ou dans les EHPADs ou en médecine en fonction de la quantité de personnel.

Mêmes remarques pour la page 20.

FO – page 22 : les formations de prévention sont très peu citées, beaucoup sont déployées dans le plan de formation. Telles que la gestion du stress, manutention...

Ces formations ont une visée à réduire l'accidentologie.

Madame MESNAGE : c'est la première année que les actions de prévention sont identifiées, ce sont des remarques pertinentes.

FO – sur les actions de prévention, il n'est pas stipulé le manque cruel de médecin du travail. L'établissement ne remplit pas ses obligations.

FO – page 24 et les suivantes : on devrait retrouver une corrélation avec la présentation des accidents du travail et les maladies professionnelles.

Rien n'est mentionné sur les agents en 10 heures, en horaires coupés, postés, jour/nuit. De nombreuses situations avec conséquences possibles sur la santé.

FO – page 25 et les suivantes : elles démontrent tous les ETP qui manquent cruellement dans l'établissement. C'est-à-dire, les CET, les heures supplémentaires rémunérées. C'est la charge de travail que l'on va faire porter à tous les collègues présents.

Lorsque l'on chiffre en ETP, c'est 13,14 EPT manquants dans l'établissement.

Les années passées, une donnée importante figurait : les heures non récupérées et non rémunérées, c'est-à-dire les balances horaires.

Madame MESNAGE : ce n'est plus une donnée du rapport social unique.

FO – page 29 : les CET, c'est à nouveau 2,25 ETP qui pèsent sur la charge de tous. Les agents ne prennent pas leurs congés.

Il manque également la donnée sur l'intérim, aucune donnée sur les ETP. L'intérim coûte plus cher que le travail au sein de l'établissement.

FO – page 30 : le taux d'absentéisme est à rapprocher aux conditions de travail dégradées.

FO – page 32 : cette donnée chiffrée est intéressante, elle correspond aux économies faites avec le jour de carence. Si le nombre de jours de carence passe à trois, l'établissement fera une économie de plus de 252 000 euros, sans compter les abattements sur la prime.

Madame MESNAGE : cette donnée n'est pas présentée comme une économie.

FO – page 33 : FO se réjouit du slide sur le CGOS et ses données. Il en profite pour rappeler les orientations que FO essaie de faire valoir au CGOS Normandie, sur les priorités budgétaires : actions sociales vers la maladie, les aides remboursables ou non.

Madame MESNAGE : le budget le plus conséquent est celui de la compensation de salaire.

Les données sont transmises par le CGOS.

FO – page 34 : aimerait les ETP réels pour le temps syndical déployé, les chiffres ne reflètent pas la quantité de travail menée réellement par FO.

Madame MESNAGE : serait intéressant que l'on donne la totalité des heures, des ETP consacrés à l'activité syndicale.

FO – page 36 : FO souhaite que le motif du conseil de discipline indiqué soit retiré car la mention ne correspond pas à la réalité des faits établis et qu'il soit remplacé par « faute professionnelle ».

Madame MESNAGE indique qu'il faut présenter les sanctions avec la nature des fautes.

Madame MESNAGE : c'est une catégorie préremplie. Elle énonce la liste. Lorsqu'il y aura une sanction disciplinaire, il pourra être indiqué la nature de la sanction.

FO : les conseils de discipline doivent rester confidentiels. Demande si son souhait sera pris en considération car cela peut changer la nature de son vote.

Madame MESNAGE s'engage à le modifier, ainsi que les données sur les études promotionnelles (P.36 et P.13).

CGT : l'analyse fait partie du décret ainsi que les actions de prévention. Ne peut se contenter du nombre de réunions, il est important de dire ce qui est fait.

Monsieur MANGOT indique que les remarques seront prises en compte et le document modifié.

VOTE :

FO : 9 voix ABSTENTION ; CGT : 2 voix CONTRE ; CFDT : 1 voix ABSTENTION

- **Pour information**

1. Point sur l'activité de l'établissement arrêtée à octobre 2024, présentation par Madame SINANG (cf. document joint).

Monsieur MANGOT demande s'il y a des questions.

FO n'a pas de question car il n'a pas eu les documents pour les étudier et il demande l'envoi de ceux-ci. La CFDT et la CGT rejoignent FO.

Monsieur MANGOT précise que la difficulté de l'établissement est le fait que les services ne sont pas pleins, il y a une baisse d'activité.

C'est inquiétant pour l'évolution de l'hospitalisation complète et il ne sait pas vraiment l'expliquer.

Il y a eu un pic d'activité début octobre aux Urgences et depuis c'est assez calme.

Fait inédit, plusieurs lits de médecine sont restés vides pendant plusieurs jours. On constate que les hôpitaux de jour restent dynamiques. On est impacté par la nouvelle façon de financer les SMR. Tous ces secteurs sont pour 50 % du financement lié à l'activité.

On évalue la perte à 2 millions de recettes par rapport à 2023, l'établissement est dans une situation aigüe. Il vient de voir les résultats provisoires des établissements de Normandie, quasiment tous voient leurs résultats de plus en plus déficitaires.

Les recettes ne couvrent plus les dépenses, le CHAB n'a plus la capacité d'emprunter. La seule aide possible, c'est l'ARS. L'enjeu est d'avoir une aide régulière en trésorerie par l'ARS pour assurer le fonctionnement normal de l'hôpital.

FO : y a-t-il une réelle volonté de recruter un radiologue à Aunay ?

Monsieur MANGOT : oui, on a enfin le chiffrage des échographies. Les besoins sont de 4 échographies par semaine. On va rediscuter avec le Dr ALAZA pour connaître l'organisation qu'il préfère.

FO : le Dr ALAZA est surbooké, il n'arrive pas prendre ses congés car personne pour le remplacer.

Monsieur MANGOT est allé le rencontrer, il lui a tenu des propos différents. Il trouve régulièrement des collègues pour le remplacer lors de ses congés.

FO : le besoin est aussi pour la population. Y a-t-il un scanner prévu pour faire de l'attractivité ?

Monsieur MANGOT : il n'y pas d'autorisation en cours pour un scanner sur le secteur.

FO : Bayeux fait partie du GIE de radiologie, pourquoi le site d'Aunay a été exclu ? Pourquoi n'est-il pas intégré au pôle de radiologie ?

Monsieur MANGOT : tous les examens de radio sont interprétés à Bayeux et le Docteur MARCELLIN n'a pas de radiologue pour faire les échographies sur le site d'Aunay.

Monsieur MANGOT souhaiterait que le Docteur ALAZA vienne une demi-journée. Le schéma parfait serait une journée complète.

FO : pour conclure, le seul moyen serait de demander à un radiologue de Bayeux de faire des vacations à Aunay quand il y a besoin, solution qui n'est pas envisageable.

2. Situation de la trésorerie du CHAB, présentation par Madame SINANG (cf. document joint)

Madame RIVAT-CACLARD précise que la nouvelle formation d'aide-soignant depuis 2021 a favorisé les parcours individuels, les cours auxquels les agents n'assistent pas, ne sont pas facturés.

FO : le déficit est nouveau pour l'IFAS.

Madame RIVAT-CACLARD indique qu'elle a été contrainte d'entamer l'enveloppe en réserve qui est prévue pour le déménagement, afin de combler le déficit.

Monsieur MANGOT souligne que la situation est extrêmement sérieuse, c'est une prise de conscience collective, c'est pour cela qu'il alerte.

Pour les besoins de fonctionnement de notre hôpital, il faut environ 8 millions par mois pour la paie, 1 million pour l'URSSAF et 3 millions pour payer les différents fournisseurs.

Madame SINANG informe que l'on est dans un dispositif CORIRAT : tous les matins on reçoit de la trésorerie hospitalière, un fichier où l'on doit indiquer ce que l'on paye.

Pour la tarification de l'activité, il y a toujours un décalage de deux mois.

FO : a-t-on encore des entreprises qui répondent aux appels d'offres ?

Madame RUIZ : des entreprises arrêtent les travaux pour factures impayées. Pour certains travaux, les chantiers sont à l'arrêt. Les travaux sont faits mais avec beaucoup de lenteur.

Monsieur MANGOT indique que c'est l'ARS qui nous aide en trésorerie. On a répondu sur un document de 42 fiches (fonctionnement de l'établissement, pilotage de la trésorerie...).

FO : A quelle hauteur est le déficit masqué des heures non rémunérées et non récupérées ?

Madame SINANG n'a pas les chiffres.

Madame MESNAGE rappelle que ce n'est pas une obligation de provisionner ces heures.

FO : Ce déficit caché était historiquement calculé à 800 000 euros.

Madame MESNAGE : il sera possible de le dire au 31 janvier 2025 car les RTT et les congés peuvent être déposés jusqu'à cette date. On connaîtra l'état définitif des balances 2024.

Monsieur MANGOT voit que pour les différents établissements de la région les prévisions de résultats de 2024 vont en s'aggravant, le CHAB n'est pas le seul établissement fragile de la région.

3. Indemnisation des astreintes HAD et cadres

Madame MESNAGE a été saisie par le syndicat CGT sur le sujet il y a un certain temps, afin que le temps d'activité passé par les personnels en astreinte à domicile, qui travaillent par téléphone, soit reconnu comme travail effectif.

Cette demande a fait l'objet d'une étude juridique qui a confirmé qu'il s'agit de travail effectif.

La Direction a donc accédé à la demande de ce syndicat de reconnaître ce temps de travail comme du travail effectif et de le rémunérer.

Cela concerne les cadres de santé de Bayeux qui sont d'astreinte du vendredi soir de 17 h à 20 h, les samedis, dimanches et jours fériés de 8 h à 20 h. Ils ont 2 heures de présence obligatoire le samedi matin, de 11 h à 13 h. Ce temps de travail effectif peut être majoré, le cas échéant par du temps de déplacement supplémentaire, si le directeur de garde leur demande de se déplacer.

A partir du 1^{er} janvier 2025, tout le temps d'appel téléphonique sera indemnisé. Pour le contrôle, les cadres feront un rapport à chaque garde qui sera transmis à la DSI pour confirmation, 29 personnes sont concernées.

Même principe pour les IDEC de l'HAD qui sont d'astreinte tous les jours de 17 h à 7 h et du vendredi 19 h au lundi 7 h. Jusqu'à présent, seuls les déplacements étaient rémunérés. A partir de janvier 2025 vont être rémunérées les interventions par téléphone. Le relevé sera transmis à la DRH avec une validation du cadre, 7 IDEC sont concernées.

FO : vous nous expliquez que le temps de travail effectif va être compté en temps de travail effectif ? Est-ce une vraie avancée sociale ?

Madame MESNAGE explique que le temps passé au téléphone ne comptait pas dans le temps de travail.

Monsieur MANGOT : les textes permettent à l'employeur de le faire mais ne l'oblige pas.

Madame MESNAGE précise que le nombre d'interventions a évolué et celles-ci se font de plus en plus par téléphone.

CGT : les temps d'interventions sont énormes chez les IDEC.

Monsieur MANGOT : c'est une reconnaissance de l'engagement d'un professionnel.

FO : c'est payer leur travail.

4. Premier retour sur la politique de remplacement des personnels non médicaux (le document sera transmis par Monsieur MANGOT à la demande de FO).

Monsieur MANGOT : la DRH et la DSI sont fréquemment saisies de demandes pour bénéficier de Permuteo, du SIC ou des professionnels via les sociétés d'intérim.

Entre 2022 et 2023, il y a une baisse globale de l'absentéisme dans l'établissement et parallèlement le recours aux sociétés d'intérim explose. On ne sait pas réellement l'expliquer, on subit l'ouverture de l'ensemble de ces dispositifs de remplacement.

On a souhaité repréciser quelques règles, il fallait dans un premier différencier les 2 types d'arrêt : court et long. On n'avait pas de priorisation de l'arrêt long. Il y a urgence à stabiliser ce besoin. Il est plus facile de répondre à des besoins sur des remplacements de plus courte durée.

Le pool est désormais recentré sur les absences longues prioritairement. Il y a toujours le dispositif de Permuteo ou le recours aux sociétés d'intérim.

L'enjeu est d'essayer de piloter le recours à l'intérim dans l'établissement, on ne peut pas se satisfaire d'une augmentation qui ne peut être corrélée à l'absentéisme.

Il y a aussi une logique d'entraide dans la gestion des ressources humaines au sein des pôles de l'établissement. L'idée n'est pas de faire de la polyvalence à tout prix mais de répondre de manière structurée à une problématique d'absentéisme.

Le besoin de remplacer les arrêts longs, d'accompagner le développement de nos activités, c'est avant tout de maintenir les lits ouverts pour accueillir les patients et réaliser les prises en charge. Il faut essayer d'optimiser le pilotage de la masse salariale.

La procédure date de 2021 et précisait bien le dispositif pour l'absence d'un agent. Il y avait une évaluation de la charge de travail dans les services concernés, une réflexion entre la charge de travail et les effectifs.

Après la période épidémique, on n'a pas repris cette logique. Le SIC, Permuteo et l'intérim ont été sollicités de manière systématique.

Présentation du powerpoint (cf. doc joint)

CFDT : pourquoi l'année dernière il y a eu 250 000 euros d'intérim, alors que pour les précédentes années c'était aux alentours de 50 000 euros ?

Madame SINANG : on n'a jamais été autour de 50 000 euros les années précédentes.

Madame MESNAGE précise qu'on a eu depuis longtemps uniquement de l'intérim kiné, l'intérim IDE est apparu pendant le COVID. Il y avait un nombre de postes vacants plus élevé l'an dernier comblés avec de l'intérim.

Monsieur MANGOT informe que l'on est plus dynamique cette année en recrutement. On a des professionnels sur le pool RLD qui vont sur des postes vacants ou sur des absences longues, ce qui sollicite moins le recours à l'intérim.

CGT : il y a eu beaucoup de remontées des cadres qui ont été contraints d'être en sous-effectif.

Monsieur MANGOT a eu connaissance que cet été, a deux reprises, il y a eu des absences de dernière minute sur le pôle gériatrie non remplacées.

CGT : depuis ce nouveau dispositif, les agents ressentent que c'est de plus en plus fréquent.

Monsieur MANGOT sortira des données pour objectiver combien il y a eu de sous-effectifs dans les services.

Pour Madame MESNAGE, il ne faut pas oublier que le SIC avait un planning chaque mois, géré par Madame OZANNE et que celui-ci n'était pas disponible au pied levé.

CGT : il faut savoir pourquoi les sous-effectifs deviennent beaucoup plus fréquents, il y a quelque chose dans la gestion qui a changé.

FO : Le CHAB ne remplace pas en dessous des 7 jours ?

Monsieur MANGOT : non, on remplace différemment. En dessous de 7 jours, on fait comme d'autres établissements, on cherche à faire ce que l'on peut avec nos ressources dans les différents services. On est sur une reprise du dispositif qui existait, la procédure n'a pas changé, si ce n'est que l'on priorise dans le pool, les arrêts longs.

FO : dans sa proposition d'ordre du jour, FO avait sollicité un avis rendu par le CSE car il s'agit d'une modification importante de l'organisation du travail, avec des fortes implications sur les conséquences au travail pour les agents. Dans ces circonstances, le droit impose un avis du CSE. Ce jour, la Direction nous présente les éventuelles conséquences mais pas cette nouvelle politique de gestion de l'absentéisme et surtout ne sollicite pas l'avis du CSE.

Monsieur MANGOT précise à nouveau que le SIC sait répondre aux arrêts longs.

Concernant la procédure de la gestion de l'absentéisme, la direction explique que rien n'a changé depuis 2021.

FO déclare que tous les agents constatent le changement.

FO : la nouvelle procédure de gestion de l'absentéisme qui est sur Bluemedi date de mai 2024 et ce n'est pas celle présentée aujourd'hui.

Monsieur MANGOT n'a pas connaissance de cette procédure.

FO : la Direction indique dans cette nouvelle procédure qu'il n'est plus forcément question de remplacer sur l'absentéisme de moins de 7 jours et laisse entendre qu'il y aurait du sureffectif dans les services, ce qui n'existe pas.

Autre chose qui a changé drastiquement, ce sont les volumes des effectifs des personnes concernées pour le remplacement, notamment pour le SIC appelé pool.

FO aimerait savoir quelle est la diminution du volume de personnel, en comparant les 2 procédures, le nombre d'agents sur le SIC et sur le nouveau pool RLD n'est pas le même.

Monsieur MANGOT : les éléments donnés sont ceux qui ont été transmis.

FO demande si tous les agents du SIC ont été réaffectés sur le pool RLD et s'il n'y a pas eu de diminution d'effectif ?

Madame RIVAT-CACLARD indique qu'il y a eu des affectations sur les postes vacants.

FO : moins d'agents, cela change l'organisation de manière conséquente. Tous les agents qui étaient sur les pools de pôles de remplacement en plus du SIC, sont encore sur un pool de remplacement ou sont passés sur le pool général ?

Madame RIVAT-CACLARD précise que les agents du SIC ont été affectés sur le pool RLD et que certains agents du pool RLD ont répondu à des publications de poste.

FO : qu'on l'appelle SIC ou pool, la quantité de personnel a-t-elle diminué, est restée stable ou augmentée ?

Madame RIVAT-CACLARD : elle est stable.

Monsieur MANGOT : les infirmiers sur ce pool, sont au nombre de huit.

FO : c'est ce qu'il aurait souhaité avoir pour avis, puisqu'il a signé des accords SEGUR avec des créations de postes sur le SIC. La diminution et la réorganisation du/des pools change les organisations de tout l'établissement, ce sujet oblige donc une délibération du CSE.

Il aurait été intéressant d'avoir une étude du nombre de jours où les collègues sont en sous-effectif. Le nombre de FEI des agents en sous-effectif est en augmentation, sans parler des plannings illégaux. FO fait lecture de la FEI du service de Médecine 3 en date du 10 novembre.

Monsieur MANGOT pense qu'il y avait autant de FEI et de difficultés recensées en 2021, 2022 et 2023.

FO : non, il y a une explosion majeure des FEI de non remplacement.

Monsieur MANGOT : au niveau macro, rien n'a été constaté d'atypique. On ne cherche pas à ne pas remplacer. Sur les problématiques d'AS en octobre et novembre, même confronté à des arrêts courts, des crédits ont été ouverts avec des sociétés d'interim.

La situation d'analyse d'un service se fait au cas par cas, on ne demande pas à un service de s'auto-remplacer.

FO : le constat sur le terrain est qu'il n'y a pas de remplacement. On est sur une notion d'entraide contrainte.

FO demande l'augmentation du pool de remplacement, cela a un coût moindre pour les remplacements par rapport aux Permuteo ou l'interim. Il demande des embauches sur le pool.

Monsieur MANGOT : il n'y avait qu'un pool de pôle à son arrivée dans l'établissement mais il n'était plus actif, les IDE étant sur des remplacements longs de leur pôle.

Il y avait un SIC que l'on a souhaité recentrer sur les arrêts longs. Il y a une politique très active de recrutement, il n'y a pas de frein mis au recrutement de soignants où il y a des besoins.

Notre enjeu est de répondre au mieux et de faire rentrer des professionnels, on ne cesse de recruter.

FO : Sur quels postes portent les recrutements et de quel volume s'agit-il ?

Monsieur MANGOT pourra demander aux services de la DRH et de la DSI de sortir ces éléments, qui sont dans le rapport social unique.

FO : il n'y a aucun effectif officiel pour ce système de remplacement pool RLD.

Monsieur MANGOT : à ce jour, on a 8 IDE, 17 AS et 3 ASH sur ce pool.

Questions des organisations syndicales

Syndicat FO

FO : précise que ce sont des points et non de simples questions, il souhaite que ce soit modifié sur les prochains ordres du jour.

Points 1 à 4 – traités

5. Délibération sur le plan d'égalité professionnelle

FO est surpris que le plan ne soit pas proposé pour avis, la première présentation faisait l'objet d'une délibération mais elle a été reportée. Sur une des questions traitées par ce plan, la gestion des violences internes, la F3SCT a été exclue alors que c'est son champ de compétence.

La création de la cellule est douteuse, notamment sur le choix des membres, la durée du mandat, sur la formation et la légitimité de ces personnes.

La direction cherche surtout à se mettre en conformité avec le droit plutôt que de répondre réellement aux violences internes car cela est soumis à une amende si cette politique n'est pas validée par le CSE et le Conseil de Surveillance.

Madame MESNAGE indique que le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 ne prévoit pas que la F3SCT doit gérer le dispositif de recueil des déclarations de violence. Elle ne sera pas exclue et sera informée.

C'est une donnée qui devra figurer dans le RSU. Cela relève de l'information et non de la délibération.

FO répète que sur l'ensemble du plan d'égalité professionnel, le CSE devait être sollicité pour avis, ce qui n'a pas été fait.

Madame MESNAGE veut bien vous le représenter en complétant et en précisant ce que la cellule va faire.

Un retour sera fait régulièrement à la F3SCT, sur le nombre de déclarations reçu et la façon dont elles ont été traitées.

Le choix a été de faire un appel à candidature et 12 ont été retenues.

Pour représenter de manière la plus juste l'ensemble du personnel, la cellule est composée d'infirmiers, d'aides-soignants, des cadres de santé, médecins, un manip radio, une IBODE, un cuisinier, un administratif.

Le groupe se réunira début décembre et organisera son fonctionnement, tout est à construire.

FO : pour combien de temps ?

Madame MESNAGE verra si le groupe veut un mandat limité. Elle souhaite avancer sur ce dispositif car il y a vraiment une demande.

FO : sur quelle base et par qui, les personnes ont été retenues ?

Madame MESNAGE et t Madame LACROIX, qui travaille le plan d'égalité professionnelle, ont examiné les candidatures et cherché à représenter toutes les catégories professionnelles.

6. Organisation du temps de travail en Médecine 2, service pilote ?

Monsieur MANGOT demande à FO de préciser la question.

FO : il semble qu'il y ait une volonté d'un passage de la Médecine 2 en 12 heures pour tous les agents. Si c'est le cas, dans quel cadre légal cela s'inscrit ?

De plus, cela doit être présenté en instance pour avis.

Monsieur MANGOT a été saisi d'une demande par l'encadrement avec des professionnels du service qui émettraient le souhait de passer en 12 heures. Une réflexion est engagée.

FO : ils sont en sous-effectif, peut-être estiment-ils qu'en 12 heures ce serait mieux ?

Monsieur MANGOT rappelle que beaucoup de jeunes professionnels s'intéressent à notre établissement et à la possibilité de travailler en 12 heures. Beaucoup de services au CHU de Caen expérimentent les 12 heures.

FO : une mauvaise solution pour les problèmes du terrain, les mauvaises conditions de travail amènent les agents à penser que comme c'est pénible, il vaut mieux venir le moins souvent possible au travail. Cette organisation doit être présentée en instance avant la phase pilote.

Madame RIVAT-CACLARD : c'est une réflexion non aboutie, c'est une demande de l'équipe. Dans le contexte de recrutement et de concurrence sur le territoire, les 12 heures ont un grand succès, cependant il n'est pas question de les généraliser.

Il faut avoir une sérieuse réflexion sur l'organisation de la journée soignante, voire médico-soignante.

FO : pour protéger les jeunes professionnels, il faudra bien les alerter sur le cumul d'activité.

Madame RIVAT-CACLARD indique que mi-octobre, il y a eu une présentation des avantages et inconvénients aux équipes.

Il y a eu un premier vote de façon anonyme et ensuite, une réflexion sur l'organisation des journées. Il y a eu une majorité de OUI chez le personnel de jour mais une majorité de NON pour le personnel de nuit.

Le passage des 12 heures de nuit est lourd et a une incidence sur les cycles des déroulés de nuit.

FO : que fait-on des agents qui ne souhaitent pas ou sont dans l'incapacité de travailler en 12 heures ?

Madame RIVAT-CACLARD précise qu'il restera un poste en 7H30 pour les IDE. Les professionnels qui ne souhaitent pas faire l'expérience des 12 heures se verront proposer une nouvelle affectation.

L'étape suivante est le deuxième vote des agents, qui ont connaissance de leur déroulé de journées.

FO : quel est le calendrier prévisionnel de la présentation au CSE ?

Madame RIVAT-CACLARD : ce sera en mars.

7. Point sur les mises en stages 2024

FO : les accords locaux Ségur RH prévoyaient de rattraper les retards et de faire perdurer ensuite les mises en stage chaque année avec les budgets propres du CHAB pour ne pas réaccumuler du retard. Il n'y a eu aucune mise en stage en 2024, les seules mises en stage sont des reliquats du Ségur RH de 2023 non effectués. FO sollicite donc 50 mises en stage.

Monsieur MANGOT souhaite un rythme régulier de mises en stage car l'établissement ne doit pas accumuler du retard.

Madame MESNAGE est en train de recenser depuis l'accord Ségur, le nombre de personnes qui sont en attente de mise en stage. Cela va être chiffré et ajouté à l'EPRD 2025.

Monsieur SEKOU rappelle qu'il est impossible de faire des mises en stage rétroactives.

FO : l'idée est de mettre en stage dès janvier 2025 ?

Madame MESNAGE oui, si c'est possible. Peut-être en deux vagues, si c'est trop important.

FO rappelle les chiffres évoqués au moment des accords pour ne pas accumuler de retard : 50 mises en stage par an. FO réclame donc 50 mises en stage au titre de 2024 et 50 au titre de 2025.

Monsieur MANGOT n'est pas capable de donner un retour chiffré.

Madame MESNAGE rappelle que l'accord Ségur allait jusqu'à fin 2022.

FO : cela concerne 2021, 2022 et 2023.

Monsieur SEKOU : il y avait trois phases sur le nombre d'agents identifiés et il y a eu un report sur 2023.

Monsieur MANGOT a donné la consigne à la DRH d'intégrer les mises en stage à nos prévisions de dépenses.

8. Retour sur les évaluations MAS et EHPAD du CHAB

FO : quel est le retour officiel ?

Madame RIVAT-CACLARD : Le rapport final de visite sur l'évaluation de la MAS a été mis à disposition le 25 juillet. On a une évaluation globale de 3.43/4.

FO : est-ce que la MAS est certifiée ?

Madame RIVAT-CACLARD répond qu'il n'y a pas de niveau global de certification.

FO : la MAS remplit tous les critères impératifs ?

Madame RIVAT-CACLARD : sur le formalisme du plan de continuité d'activité, nous n'avons pas eu la totalité des points.

Il y a des observations sur la bientraitance, le tutoiement n'est pas tracé dans les dossiers.

FO : le rapport sera disponible sur Bluemedi ?

Madame RIVAT-CACLARD : oui, il n'y a aucune interdiction de le faire. On n'a pas eu de retour officiel de nos tutelles (ARS et Département).

FO : Pour les EHPADs ?

Madame RIVAT-CACLARD : c'est trop tôt, la restitution orale a été positive.

9. Présentation du patrimoine immobilier et foncier du CHAB (demande FO validée au CSE du 11 octobre 2023).

Pour Madame RUIZ, le sujet est complexe, elle travaille sur le dossier.

Monsieur MANGOT : c'est un sujet qui est formulé par les commissaires aux comptes.

Madame RUIZ présente trois tableaux.

FO demande que les documents soient envoyés afin de les analyser.

Syndicat CGT

Point 1 – abordé

2. Avenir de la cuisine ?

Monsieur MANGOT indique que le sujet sera développé longuement en F3SCT, il est précisé que la pérennité de la cuisine est garantie.

Suite à la visite inopinée de l'inspection de la DDPP du 3 octobre 2024, il a été de nouveau constaté des faits qui avaient été pointés en 2022.

Les services vétérinaires ont adressé au CHAB une mise en demeure qui laisse un délai de trois mois pour traiter des problématiques qui sont :

- 1 - défaut de lutte contre les nuisibles
- 2 - défaut de maintenance des locaux et d'hygiène des équipements
- 3 - défaut de protocole de décontamination des végétaux bruts
- 4 - défaut de gestion de plats témoins
- 5 - défaut d'application de bonnes pratiques d'hygiène, comportement et équipement du personnel.

A l'issue de ce délai, un nouveau contrôle sera réalisé.

FO : il y a des difficultés nombreuses de remplacement en cuisine et de réaffectation de personnel. Depuis 2018, il dénonce un manque de personnel et de remplacement au self générant des surcharges de travail. Ces conditions sont possiblement en lien avec les problématiques relevées.

Syndicat CFDT

1. Avancement de la réflexion sur le parking des consultations externes site Nesmond

Monsieur MANGOT fait des chiffrages. L'aménagement qui conduirait à faire le parking Nesmond + le réaménagement à côté de la DRH + l'utilisation du jardin de la DG, serait de l'ordre de 500 000 euros. Il est impossible de financer à cette hauteur.

CFDT : il n'y aura pas d'effort de la municipalité pour baisser le tarif du parking d'Ornano ?

Monsieur MANGOT : non, ils vont augmenter la capacité de stationnement du parking.

2. Mise à disposition des PV d'instances sur intranet.

CFDT : le dernier PV présent du CSE, date du 19 juin 2023.

Madame MESNAGE : il a été fait un point avec la DG, normalement tout est à jour.

Madame SINANG précise que les difficultés pour trouver un document sont liées du fait que Bluemedi est un site qualité et non intranet.

Point 3 - abordé

Point 4 - abordé

5. Devenir du bâtiment de la stérilisation

Monsieur MANGOT indique que l'on va se doter d'un projet d'établissement pour les cinq prochaines années. La stérilisation est un sujet aigu, il faut réfléchir comment utiliser ce bâtiment..

FO : il a été évoqué en conseil de surveillance qu'il servirait de lieu de stockage.

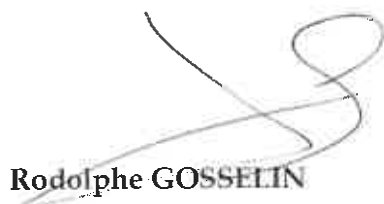
Informations diverses

FO : il n'y a pas eu de remise officielle des médailles du travail sur le site d'Aunay, les dates ont été annulées. Les agents d'Aunay regrettent de ne pas être traités comme les agents de Bayeux et d'être mis à l'écart.

Madame MESNAGE indique que la décision d'annuler la remise des médailles a été prise car il n'y avait que deux agents présents à la cérémonie prévue.

Pas d'autres questions, la séance est levée à 13 h 20.

Le secrétaire du CSE



Rodolphe GOSSELIN

Le Président du CSE



Vincent MANGOT