

Objet	CSE
Date	18 mars 2025
Horaires	8h30
Lieu	Salle Martine DUCOURET

Monsieur MANGOT ouvre la séance à 8h50 et s'excuse pour le retard.

#### I. Points Direction

- **Pour délibération**

Madame MESNAGE - informe qu'il y a du retard dans la rédaction des PV, pas de PV à approuver.

FO - n'a pas le souvenir que les PV du 18 juin 2024 et du 26 septembre 2024, suite à l'absence de quorum aient été approuvés.

Madame MESNAGE - les PV seront envoyés en même temps que celui de décembre 2024.

#### Présentation de l'expérimentation des 12 heures en médecine 2 – Madame GLOANEC

Monsieur MANGOT - remercie Madame GLOANEC de sa présence et précise que l'expérimentation vient de débuter.

Madame GLOANEC - rappelle le contexte et les objectifs :

- Difficultés de recrutement, notamment sur l'activité AS qui a demandé de passer de manière inopinée les agents en 12 heures.
- Attractivité du travail en 12 heures pour certains professionnels (jeunes générations) qui voient l'avantage pour le temps personnel et une réduction du coût de transports.
- Recherche d'une stabilité de planning permettant une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle.
- Réflexion sur une nouvelle organisation au sein de la médecine 2.

#### Méthodologie et calendrier :

- 4 novembre 2024 : première réunion de présentation à l'équipe avec un premier sondage d'opinion.
- Nomination de référentes infirmières et AS, l'idée a été de mixer les jours et les nuits pour réfléchir à cette organisation.
- 3 décembre 2024 : seconde réunion pour présenter les résultats du sondage d'opinion à l'équipe, les fiches de tâches et les organisations qui ont été travaillées avec les professionnels référents.
- 27 janvier 2025 : réunion de lancement de l'expérimentation à la demande de l'équipe, avec la présentation de la réglementation du temps de travail et des trames qui ont été validées par la Direction des Soins.
- 3 février 2025 : début de l'expérimentation.
- Premier bilan de la mise en place le 11 mars 2025, avec des améliorations à apporter sur les organisations, notamment sur l'horaire de journée des infirmières.
- Fin mai-début juin 2025 : nouveau sondage d'opinion prévu.
- Début juillet 2025 : réunion de restitution pour voir si poursuite de l'expérimentation.

#### Changements organisationnels

- Passage d'une organisation en 7h30 et 10h à une organisation en 12h et 10h.
- Positionnement d'un deuxième poste aide-soignant en 10 heures la nuit, du fait de la technicité des patients accueillis en Médecine 2, plus instables que dans les autres secteurs. Mais aussi de la prise de poste plus précoce des équipes de nuit avec quelques couchers à effectuer.
- ETP stable : 24,9 ETP (tous grades confondus) en 7h30/10h contre 24,83 ETP en 12h avec renfort AS en 10h.
- Équipe de nuit stable, mais davantage besoin d'ETP de nuit ce qui oblige les équipes à faire 1 à 2 mois de nuit par an.

#### Points de vigilance identifiés

- Augmentation de l'amplitude de travail qui conduit à suivre les déclarations d'AT mais aussi l'absentéisme.
- Diminution des temps de transmission (passage à un support écrit) avec suivi des heures supplémentaires déclarées par les agents.
- Nouveaux déroulés de trame nécessitant un suivi par le cadre de proximité avec identification des changements de planning par l'agent ou le cadre.
- Inquiétudes autour des nouvelles organisations, le sondage d'opinion va permettre de voir si les professionnels sont satisfaits.
- Diminution des intervenants auprès du patient, avec retours probables de satisfaction de celui-ci et des familles.

Monsieur MANGOT demande s'il y a des questions.

CFDT - il est indiqué que les temps de transmissions sont diminués mais on constate sur les trames qu'ils n'existent plus.

Madame GLOANEC - il existe un support WORD pour les transmissions, déjà en place avant l'expérimentation.

CFDT - c'est donc sur le temps personnel. Actuellement, les agents font 15 à 30 minutes supplémentaires pour assurer les transmissions.

FO - C'est systématiquement le cas en 12h, le temps de transmission devient du bénévolat ! C'est bien pour cela que nous n'y sommes pas favorables. Le contexte présenté en première page, met en avant les difficultés de recrutement actuel. Accorder des vacances et mettre en place des plannings récurrents permettrait par exemple de concilier vie professionnelle et vie privée, donc donner de l'attractivité. Cela nous semble plus attractif que les 12h.

Madame GLOANEC - l'ensemble des personnels est très favorable aux 12h. Pourquoi ne pas proposer sur les services de médecine, quelques secteurs en 12h ? Madame GLOANEC précise que c'est une expérimentation.

FO - la dégradation des conditions de travail fait que les 12h deviennent un espoir pour beaucoup. Le travail est devenu tellement pénible, que moins l'agent vient souvent, mieux c'est pour lui. Ce sont les propos des agents et non de FO.

FO - le pouvoir d'achat est souvent mis en avant par rapport aux trajets mais les agents font aussi le choix des 12h pour faire des vacations.



## COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT

### COMPTE-RENDU DE REUNION

Page 3 sur 19

FO - a du mal à comprendre, comment on concilie mieux sa vie familiale en 12h lorsque l'on a des enfants par exemple.

Madame GLOANEC - cela reste des décisions individuelles, elle ne connaît pas les environnements familiaux des agents et n'a pas à les connaître.

FO - certains agents vont le vivre comme une amélioration mais cela laisse de côté ceux qui ne peuvent pas ou ne veulent pas. Le sondage mené dans le service est loin de faire l'unanimité.

Madame GLOANEC - il semble qu'une organisation syndicale soit passée dans le service mais elle ne sait pas s'ils ont pu recueillir l'avis des professionnels.

CFDT - l'équipe rencontrée est très satisfaite. Il y a peu de recul pour le moment mais les personnes qui étaient sur la retenue, l'adoptent.

Monsieur MANGOT - il est intéressant de voir qu'il y a un suivi, avec des points réguliers avec l'équipe, des indicateurs. C'est une expérimentation, ce n'est pas figé.

FO - a constaté dans d'autres services que les personnes qui demandent les 12h, ne restent pas forcément dans le service.

Madame GLOANEC - a mis en garde le personnel, c'est comme le travail de nuit, il faut être vigilant. Il faut savoir s'écouter, on n'est pas à l'abri de soucis.

FO - on sait déjà que le travail de nuit en 10h est très pénible. A-t-on pensé aux collègues de nuit qui vont être en 12h ? Deux heures de plus par nuit, c'est énorme. La méthodologie interpelle car il y a peu de compte tenu du sondage. De plus la réglementation en 12h reste dérogatoire. La seule réglementation sur le temps de travail est celle qui est dans le guide du temps de travail.

Madame GLOANEC - a rappelé aux agents que les horaires en 12h sont dérogatoires. On ne peut pas faire plus de 48h sur 7 jours glissants.

FO - c'est surtout dérogatoire en cas de nécessité de service : c'est dérogatoire pour des crises ponctuelles majeures mais pas pour répondre à un manque d'effectif.

Monsieur MANGOT - il ne faut pas oublier que dans le contexte actuel, beaucoup d'établissements publics le proposent alors que cela devrait être une logique de dérogation.

FO - l'aspect dérogatoire est problématique, puisque la réglementation n'est pas adaptée aux 12h.  
CFDT - le 10 heures ne sera plus adapté.

FO - non mais il est réglementaire.

Madame MESNAGE - les textes suivent l'évolution de la société, il est possible que le décret évolue.

FO - est choqué que le CSE n'ait pas été consulté avant le test. Cela fait partie du rôle du CSE, une présentation pour avis aurait dû être faite avant la mise en place.

Monsieur MANGOT : il y avait dans cette équipe une attente, un travail débuté, qui relevait de l'instruction au niveau du service. Ils étaient prêts en février, période où il n'y avait pas de CSE. Cela n'a pas paru choquant de démarrer cette expérimentation puis demander l'avis du CSE suivante, pour délibération aujourd'hui.

FO - ne comprend pas les documents présentés car le sondage d'opinion était pour savoir qui souhaitait faire du 12h. Une personne sans opinion, n'est pas forcément favorable.

Madame RIVAT-CACLARD – ils choisissent, soit de rester en Médecine 2 en 12h ou répondre à la publication des postes. Il n'en demeure pas moins, si on élimine les sans-opinion, que la majorité est quand même favorable. Ce n'est pas une décision définitive mais un test, il y aura de nouveau une évaluation en juin sur leur ressenti. On ne reviendra pas sur les organisations pour l'été, les vacances sont posées.

Monsieur MANGOT - les agents ont exprimé une satisfaction depuis le début du test, lors de la visite de la CFDT. Les premiers retours ne sont pas forcément inquiétants, l'idée est de suivre beaucoup d'indicateurs car l'absentéisme évolue.

FO - il est intéressant d'envisager un sondage sur du long terme. L'usure des 12h se mesure au long cours et notamment au travers de la maladie, la maladie professionnelle et de l'accidentologie au travail.

Madame GLOANEC - cette organisation a permis de positionner une AS en 10h, cela a permis de renforcer l'équipe de nuit.

FO - à aller chercher l'opinion, des conflits inter équipes peuvent naître. Concernant les effectifs IDE, on perd quasiment un poste.

Monsieur MANGOT – la logique n'a pas été de passer en 12h pour diminuer les effectifs. On a souhaité renforcer l'exercice de nuit pour les aides-soignants.

FO - sur les maquettes organisationnelles et les organisations, il est intéressant de noter et nous expliquer comment les temps de transmissions seront organisés. Vous parlez d'heures supplémentaires dans vos indicateurs. Il n'est pas possible de dépasser les 12h, donc il ne peut y avoir d'heures supplémentaires.

Madame GLOANEC - il y a un support Word qui est un support de transmission.

FO - il n'y a plus de transmissions orales ?

Madame GLOANEC - elles se croisent mais le support de transmission reste le document Word.

FO - c'est ennuyeux, une transmission orale et une transmission écrite, ce n'est pas la même chose. C'est un risque d'erreur, on peut dire quelque chose mais ne pas le comprendre de la même manière si c'est par écrit ou oral. Cela ne répond pas à la question du temps de travail bénévole.

Il est constaté dans l'organisation des AS, 3 postes de journée. Elles seront 3 le matin pour les toilettes alors qu'elles étaient 4 mais seront plus nombreuses l'après-midi. Or, l'activité est plutôt plus concentrée naturellement le matin que l'après-midi.



## COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT

### COMPTE-RENDU DE REUNION

Page 5 sur 19

Monsieur MANGOT – il ne faut pas oublier que cela a été travaillé avec les IDE et AS référentes. Ce sont des propositions formulées par l'équipe qui connaît bien son service. On peut supposer que leur approche du sujet est quand même réfléchie et aboutie.

CGT - le document Word est encore un document à part, pas officiel.

FO - concernant les points de vigilance et indicateurs, page 17, il est indiqué que les temps de transmissions sont diminués, pour nous, ils sont absents. Il y a un indicateur de suivi des heures supplémentaires, on est déjà sur un horaire dérogatoire en 12h. A espérer qu'elles n'existent pas !

Madame RIVAT-CALCARD - il faudra vérifier qu'elles n'existent pas.

FO - il aurait fallu titrer « absence d'heures supplémentaires ».

CFDT - cela laisse entendre que cela peut encore évoluer.

FO - sur les points de vigilance, il est proposé de suivre les AT et l'absentéisme. Nous appelons à un suivi de vigilance beaucoup plus large. Dans tous les textes de référence, l'accidentologie augmente dès la 9ème heure. Notamment les accidents de trajet, les AT, les maladies professionnelles, d'où également la nécessité d'un suivi médical renforcé par la Médecine du Travail.

Des aménagements sont nécessaires et préconisés pour le travail en 12h, avec par exemple des pièces de micro-siestes.

Le DUERP devra être mis à jour pour intégrer ce nouveau risque professionnel.

FO alerte sur le risque de conflits inter-équipes entre partisans et opposants aux 12h.

FO est inquiet sur l'indicateur administratif « d'évaluation des soignants par les patients », en fin de journée (fatigue), les agents pourraient être mal évalués par les patients. Avec quelles conséquences ?

La gestion de l'absentéisme risque d'être problématique car en l'absence de pool, les agents vont atteindre rapidement les 48 heures hebdomadaires (maximum légal). Ce qui a un impact sur la balance horaire.

Madame RIVAT -CACLARD - sur les cycles, il y a des semaines qui ne sont pas à 36h. Il y a des postes d'autogestion qui permettent de palier l'absentéisme, s'il n'y a personne en congé.

CFDT - ligne 4, on voit une semaine de 50h.

FO – Le travail de nuit présente la particularité d'être à cheval sur deux journées, la limite de 48h/ semaine sur des semaines glissantes est donc respectée.

Monsieur MANGOT propose le vote.

**VOTE : FO 9 voix CONTRE – CGT 2 voix ABSTENTION – CFDT 1 voix ABSTENTION.**

**Évolution de l'organisation des soins infirmiers à la MAS – Monsieur LE BLAY**

Monsieur MANGOT - c'est un sujet déjà été évoqué dans beaucoup d'instances. L'organisation actuelle était en mode dégradé avec une présence infirmière uniquement de 7h à 15h30, complétée par des interventions d'infirmières libérales et/ou appels à des professionnels de psychiatrie. C'est une organisation qui n'a jamais

correctement fonctionné, d'où le souhait de la faire évoluer. Les résidents vieillissent et ont besoin de plus de techniques.  
soins

Monsieur LE BLAY –

Cette organisation présentait plusieurs limites :

- Ruptures de soins pour les patients.
- Différences importantes en MAS avec le travail infirmier sur l'HTC et sur la MAS.
- Allongement du temps d'intervention.
- Dégradation du nombre d'infirmières disponibles sur d'autres services.

La nouvelle organisation proposée est la suivante :

- Après trois réunions de concertation, l'organisation retenue est :
  - Présence d'une IDE le matin et l'après-midi du lundi au vendredi
  - Présence en 12 heures le samedi et le dimanche
- Cette organisation nécessite 3,30 ETP d'infirmières, contre 1,60 ETP précédemment. Le roulement prévoit un week-end sur quatre.

Les bénéfices attendus :

- Présence d'une IDE le matin et l'après-midi, du lundi au vendredi, soit une présence IDE de 7h à 21h, et en 12h le samedi et le dimanche.
- Gestion facilitée des rendez-vous médicaux.
- Amélioration du suivi et de la qualité des soins.
- Sécurisation de l'administration des médicaments.
- Amélioration des relations avec les familles, avec une plus grande disponibilité.
- Sécurisation des AS.
- Remplacements plus simples en cas d'absence imprévue d'IDE.
- Meilleure attractivité du poste et une amélioration des relations avec les autres services du pôle.

FO - l'organisation en mode dégradé avec une seule IDE avait été soumise à l'avis du CSE, avec un avis hautement défavorable pour Force Ouvrière. FO accueille ce sujet avec grand plaisir, néanmoins avec un petit bémol des week-ends en 12h sans refaire le débat sur la légalité des 12h. Les IDE sont-elles déjà recrutées ?

Madame MESNAGE - Une infirmière est déjà recrutée et un départ en disponibilité est prévu. Il faut retrouver 2,5 ETP. Une IDE arrive le 5 mai 2025, une deuxième est potentiellement affectable (en attente d'avis de la santé au travail), et une troisième est en cours de recrutement.

CFDT - la fiche de poste a été revue ?

Monsieur LE BLAY - la fiche de poste va être modifiée dès lors que le CSE aura donné son aval.

Madame RIVAT-CACLARD - une annonce spécifique sera diffusée pour mettre en avant les spécificités du poste.

CFDT - il faut peut-être mettre en avant la possibilité de faire des formations.

CGT - il faut mettre en avant les activités.

Monsieur MANGOT – propose de passer au vote :

**VOTE : FO 9 voix POUR – CGT 2 voix POUR – CFDT 1 voix POUR : UNANIMITE..**

**Plan d'égalité professionnelle – Madame MESNAGE**

Le plan d'égalité professionnelle est une obligation légale sous peine d'une amende proportionnelle à la masse salariale. Il s'articule autour de quatre axes obligatoires :

1. Évaluer, prévenir et traiter le cas échéant, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
2. Garantir l'égal accès aux corps, grades et emplois.
3. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et personnelle.
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

Dans ce plan, quelques données sont indiquées :

Les femmes représentent 81% du personnel au CHAB. Les Écarts de rémunération constatés sont d'environ 100 euros pour le personnel non médical et 300 euros pour le personnel médical.

On propose d'analyser un peu plus les écarts afin d'en connaître la cause. Les causes sont déjà identifiées : temps partiels plus fréquents chez les femmes et astreintes plus souvent effectuées par les hommes, d'où un surcroit de rémunération. Madame MESNAGE ne peut toutefois pas promettre l'égalisation des salaires.

FO – Nous sommes protégés sur le salaire par le statut. Il n'y a pas de différence majeure entre les hommes et les femmes.

Madame MESNAGE - ce sont les conditions d'exercice qui font les différences, ce n'est pas le salaire en lui-même. La grille est identique pour les hommes et les femmes.

CGT - la difficulté par rapport au concept est souvent une décision intrafamiliale.

Madame MESNAGE - le temps partiel a beaucoup d'avantages mais aussi beaucoup d'inconvénients, notamment à long terme sur la retraite.

Sur l'axe 2, l'égal accès aux corps, grades et emplois de la Fonction Publique, on transmet chaque année en même temps que l'affichage des promotions de grades, la proportion des hommes et des femmes parmi les promouvables et parmi les promus. Un léger écart a été constaté, un peu plus d'hommes promus que leur proportion parmi les promouvables.

On a également l'obligation de calculer l'index d'égalité professionnelle. Il a été calculé par notre contrôleur de gestion sociale, par rapport aux rémunérations des hommes et des femmes, titulaires, contractuels, du personnel médical et non médical et par rapport aux promotions.

Cet index, s'il est inférieur à 75, doit être publié sur notre site internet. Le nôtre est juste à 75, s'il avait été inférieur, il faudrait transmettre à l'ARS notre plan d'action pour l'amener dans les 4 ans à atteindre 75. Il faudra expliquer aux agents, de manière synthétique, ce qu'est l'index d'égalité professionnelle.

Le 3<sup>ème</sup> point est la conciliation d'activités professionnelles et la vie personnelle. Le CHAB est toujours sur l'accueil des enfants de moins de 3 ans. Une enquête a été faite en 2021 et va être remise à jour pour voir si les besoins ont évolué à la hausse ou à la baisse.

Les points retenus sont :

- Projet de réservation de berceaux dans des crèches pour les enfants du personnel.
- Aménagement prévu d'un lieu dédié pour les femmes qui tirent leur lait.

Axe 4 - prévenir, traiter les discriminations, les actes de violence, harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes, le CHAB a mis en place d'une boîte email dédiée : stopviolence.fr

La boîte mail est relevée tous les vendredis. Plusieurs canaux d'alerte sont possibles, signalement direct par l'agent concerné, par des collègues témoins, via les organisations syndicales, via la médecine du travail.

L'objectif est de faire converger les signalements vers la cellule qui traitera ensuite les cas. Si nécessaire, certaines situations peuvent être portées à la connaissance du procureur (article 40 du code de procédure pénale).

Deux personnes ont accès à cette boîte mail : Céline Hardel et Mélinda Plessis. Elles prennent connaissance des mails, rencontrent les personnes qui les ont adressés pour préciser le contexte. Elles font ensuite un retour devant un groupe pluriprofessionnel.

Le groupe de prévention des violences est désormais en place et se réunit mensuellement. Il est composé de 16 personnes au total :

- 12 personnes de base
- La psychologue du travail
- L'assistante sociale
- Madame Lacroix
- Madame Mesnage

Le groupe est en place, il se réunit tous les mois et il a fixé un calendrier de travail. Il a déjà traité une première déposition concernant un cas de violence. Actuellement, deux autres témoignages ont été déposés sur la boîte mail dédiée. La prochaine réunion du groupe est prévue pour fin mars.

CFDT - pourquoi est-ce dressé à partir du bilan social 2022 ?

Madame MESNAGE - parce que le plan d'égalité professionnelle a été rédigé l'an dernier, il n'a pas été mis à jour.

Monsieur MANGOT - demande s'il y a des questions.

FO - ses remarques concernent le volet 4 : prévenir et traiter les discriminations. C'est un sujet important dans l'établissement, FO dénonce assez régulièrement des situations. Pour rappel, les textes sur le harcèlement moral et sexuel n'étaient pas affichés dans l'établissement avant l'arrivée et la demande de FO.

Un gros désaccord existe concernant l'articulation du dispositif avec d'autres canaux existants. Le décret prévoit "une procédure d'orientation des agents discriminés ou violentés vers les services ou professionnels compétents". Pour rappel, plusieurs canaux existent pour déclarer et traiter les violences : la médecine du travail, le médecin traitant, la F3SCT, les plateformes nationales, les services de police et justice. Ces systèmes doivent coexister de manière indépendante et les victimes doivent être informées de tous les canaux disponibles.

Monsieur MANGOT - le dispositif structuré n'empêche pas les agents d'utiliser d'autres voies, mais il est important d'avoir un système centralisé pour traiter efficacement les signalements.

Madame MESNAGE - si des personnes ne veulent pas faire appel à ce dispositif, elles peuvent aller à la médecine du travail.

FO - vous devez l'indiquer sur la procédure. Le schéma laisse à penser qu'il n'y a pas d'autre possibilité que cette cellule.

Madame MESNAGE - il est demandé d'avoir un dispositif structuré. Toute personne peut aller voir le médecin du travail, les syndicats. On parle du dispositif qui est mis en place mais cela ne veut pas dire qu'on oblige les agents à l'utiliser.

Monsieur MANGOT - qu'une organisation syndicale ou que le SST reçoive le témoignage d'un agent, il ou elle ne peut rien faire seul(e). L'enjeu est de faire une évaluation avec les agents de l'établissement afin d'orienter auprès des services les plus compétents.

FO - la F3SCT est l'instance spécifique de la santé, de l'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Elle ne doit pas être exclue de son rôle propre.

Madame MESNAGE - elle ne peut pas être saisie par les agents mais ils peuvent saisir les syndicats.

FO - ils peuvent saisir les membres de la F3SCT, le risque est de ne plus être informés.

Monsieur MANGOT - sur un plan collectif, cela ne fait aucun doute. Sur un plan individuel, ce n'est pas une mission de la F3SCT.

FO - une violence au travail, n'est jamais individuelle mais forcément collective. C'est forcément un sujet collectif avec au minimum deux personnes.

Monsieur MANGOT - les textes n'ont pas de lien avec la F3SCT et il paraissait pertinent de proposer une prise en compte par la structuration d'un groupe.

FO - La F3SCT est dans son rôle propre à traiter ces sujets. L'affiche stop violence n'est pas affichée partout.

Madame MESNAGE - l'affiche a été diffusée avec le logo du CHAB, et il a été demandé aux cadres de l'afficher dans les lieux accessibles au personnel.

FO - dans le courrier, il est indiqué que l'on peut obtenir des informations complémentaires sur le dispositif sur Bluemedi, or il n'y a rien.

Madame MESNAGE - la composition et le fonctionnement du groupe et la charte doivent être disponibles.

Monsieur MANGOT - c'est de notre responsabilité.

FO - si quelqu'un part du groupe, vous ferez un nouvel appel à candidature ?

Madame MESNAGE - on démarre, on verra. Si un des membres du groupe est concerné par une déclaration, il ne siégera pas lors de son traitement.

FO - concerné comment ?

Madame MESNAGE – S'il est partie prenante.

FO - aimeraient que ce soit détaillé.

Monsieur MANGOT - quand le groupe se réunit et a connaissance des éléments remontés par les 2 personnes qui sont à la réception du message d'alerte, il y a une première appréciation collective de la situation.

FO - si la boîte est relevée une fois par semaine, ça peut être long.

Madame MESNAGE - le dispositif n'existe pas et on a déjà traité des faits de violence. En cas d'urgence, les situations graves seront traitées immédiatement sans attendre la relève hebdomadaire de la boîte mail.

FO - la F3SCT sera informée ?

Madame MESNAGE - oui, un bilan annuel sera présenté à la F3SCT.

FO - en cas de harcèlement sexuel, avec 16 personnes au courant, comment allez-vous enquêter ?  
Madame MESNAGE - Le groupe n'a pas de mission d'enquête mais oriente vers les services compétents.

Monsieur MANGOT - on va clore le débat, un bilan annuel sera fait en F3SCT de l'activité de ce groupe.

FO - comment avez-vous choisi les 16 élus ?

Madame MESNAGE – La cellule est composée de 16 personnes sélectionnées parmi 43 ou 45 candidatures. La sélection a été faite en essayant de représenter tous les métiers et secteurs d'exercice, y compris deux médecins.

CFDT - il faut améliorer les canaux d'information pour les victimes.

FO – la cellule s'est réunie combien de fois ?

Madame MESNAGE - elle s'est déjà réunie trois fois pour travailler sur :

- Le courrier d'information adressé avec la feuille de paie
- L'affiche d'information
- La charte de fonctionnement du groupe
- L'étude d'un premier cas

Monsieur MANGOT - propose de passer au vote.

**VOTE : FO 9 voix contre – CGT 2 voix POUR – CFDT 1 voix ABSTENTION.**

#### Accompagnement des professionnels de la blanchisserie d'Aunay dans le cadre de la reprise d'activité par une GIE de droit privé – Monsieur MANGOT

Monsieur MANGOT - Il faut parler du sujet qui a connu une accélération sur la fin de l'année 2024. Le centre hospitalier Aunay-Bayeux, a une blanchisserie qui est située dans la zone industrielle d'Aunay depuis la constitution de ce GCS en 2003 et opérationnelle depuis 2005.

Le GCS connaît des difficultés financières importantes, absence d'investissement dans de nouvelles machines depuis sa création, les machines datent des années 90, elles sont peu automatisées, la qualité de service est dégradée et les résultats sont déficitaires depuis 2 ans.

Il a été décidé de dissoudre le GCS début 2025. Un repreneur s'est manifesté, il s'agit d'une structure gérant des EHPAD publics dans la Manche.

Le repreneur souhaite reprendre le site complet en investissant plus d'un million d'euros dans de nouvelles machines et moderniser l'outil de production.

L'effectif actuel est de 11 fonctionnaires, 4 CDI, 5 CDD.

Le personnel repris par le repreneur est composé de 5 titulaires, 3 CDI et 2 CDD. Il reste à reclasser 6 titulaires et 1 CDI (pour lequel une rupture conventionnelle ou un licenciement est envisagé).

La reprise effective de la blanchisserie aura lieu le 1er avril. Pendant la modernisation, l'activité sera réduite et le linge de d'Aunay sera temporairement traité à Bayeux. Le retour du tonnage est prévu à Aunay en juillet.

FO - la blanchisserie avait un CSE et il a dû être consulté pour avis sur la fermeture de celle-ci. Quel est l'avis rendu du CSE sur ce sujet ?

Madame MESNAGE - pense qu'il ne s'est jamais réuni.

FO - on nous demande de valider un plan d'accompagnement mais il n'y a pas d'informations au préalable sur l'avis rendu par le CSE du GCS sur la fin d'activité. Il y avait un CSE puisqu'il y a eu des élections.

Monsieur MANGOT - il paraissait important de vous informer de ce que l'on fait pour nos professionnels, qui travaillent pour le compte de ce GCS depuis 2005 car c'est à nous que revient la responsabilité de travailler et de les accompagner dans leurs projets professionnels.

Cela aurait pu se terminer sans repreneur, avec une fermeture.

FO – Le plan d'accompagnement ne prévoit pas l'option du licenciement pour suppression de poste mais seulement la rupture conventionnelle. L'indemnité de rupture conventionnelle reste très inférieure à celle du licenciement. Nous vous demandons donc de prévoir cette option.

Monsieur MANGOT – Le CHAB envisagera cette possibilité.

CFDT - comment expliquer qu'un repreneur de droit privé, projette de faire des bénéfices, alors que le GCS a perdu de l'argent.

Monsieur MANGOT - un emprunt a été contracté en 2005 pour bâtir la blanchisserie, acheter les machines. 20 ans après, seuls les intérêts de l'emprunt ont été remboursés. Il reste le capital de l'emprunt à payer. Beaucoup de questions se posent sur la façon dont a été administrée cette activité.

CFDT - pas le choix de remettre tout à plat ?

Monsieur MANGOT - la situation financière est très dégradée avec un déficit prévu pour 2024 de 100 000 euros et des machines hors d'âge.

Le vote est effectué.  
**VOTE : FO 9 voix ABSTENTION – CGT 2 voix POUR – CFDT 1 voix ABSTENTION .**

### Plan global de financement pluriannuel et EPRD – Madame SINANG

Monsieur MANGOT - propose de coupler les deux en précisant que seul le PGFP fait l'objet d'une délibération. L'EPRD sera présenté, suivi du PGFP.

Madame SINANG – souhaite commencer par le résultat prévisionnel de 2024, avant de parler de l'EPRD de 2025. L'ARS a informé d'une dernière notification avant les vacances d'avril. Elle n'a pas encore le montant de l'enveloppe allouée.

Le budget principal (H) a un déficit de 7,2 millions d'euros (avec une aide en trésorerie de 4 millions d'euros) sachant qu'en 2024, il y a un déficit lié à la baisse d'activité et un changement de financement.

Pour exemple, fermeture des lits pour le SMR du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 7 octobre 2024, avec une réforme de son financement. La dotation à l'activité est passée de 10 à 50 %, d'où l'impact sur le budget. Baisse d'activité également en gynéco-obstétrique, réanimation et pédiatrie.

L'USLD a un déficit de 211 000 euros et pour l'EHPAD, 1 million d'euros (avec une aide en trésorerie de 300 000 euros). Le SSIAD est également déficitaire.

FO - le déficit se répartit comment sur les 2 EHPAD ?

Madame SINANG - c'est global.

Le déficit global actuel est de 8,7 millions d'euros.

L'historique des aides en trésorerie est la suivante :

- 2022 : 1,2 million d'euros
- 2023 : 4 millions d'euros
- 2024 : 4 millions d'euros

FO - on connaît le montant de l'enveloppe allouée ?

Monsieur MANGOT - non, il y a un point avec l'ARS cet après-midi. Ils ne donnent pas de visibilité sur le montant susceptible d'être alloué.

### Budget prévisionnel 2025 (EPRD)

Pour les recettes, c'est une estimation optimiste basée sur les années les plus dynamiques (2019 et 2023).

Prise en compte des nouvelles activités, du court séjour gériatrique à 18 lits à compter du 1<sup>er</sup> juillet, du développement des hôpitaux de jour et la fermeture des 2 lits de médecine, pour cause de travaux.

FO - pour les dépenses du personnel, il aimerait que soit traité sur le même plan sa question des mises en stages. FO demande dans la suite des accords Ségur RH 50 mises en stage au titre de l'année 2024 écoulée et 50 mises

en stage en 2025. FO demande expressément une lecture pour 2025 et les années suivantes car cela va modifier la nature du vote.

Monsieur MANGOT - on reprend les mises en stage et elles sont intégrées dans l'EPRD.

FO - souhaite les éléments.

Monsieur MANGOT - ne pense pas que l'on ait projeté pour les 5 années à venir mais le CHAB s'est engagé dans son budget 2025 à 106 mises en stage sur le second semestre.

FO - sur les documents présentés est inscrit V3. Est-ce la 3<sup>ème</sup> version présentée à l'ARS ? la V2 a-t-elle été rejetée ?

Monsieur MANGOT - non, c'est la seule.

Madame SINANG – il est prévu 113,5 millions d'euros de recettes et 123 millions d'euros de dépenses. Le résultat prévu présenté à l'ARS est un déficit de 10 millions d'euros (sans aide).

FO - c'est optimiste.

Monsieur MANGOT – on ne va pas connaître de fermeture de lits comme en 2024, 17 lits ont été fermés plusieurs mois. Cette année, à part les 2 lits de médecine 1 inutilisables étant donné que les travaux ne sont pas réalisés, on est normalement sur un fonctionnement qui devrait permettre de maintenir les lits ouverts.

Madame SINANG - c'est la première année du PGFP. Les dépenses et les recettes prévisionnelles sont sur cinq années pour financer nos investissements. L'enveloppe courante est d'environ 4 millions d'euros pour 2025, avec une demande auprès de l'ARS de 2,5 millions d'euros. Les opérations majeures financées par les aides de l'ARS, sont la MAS avec 1,5 millions d'euros, un financement reçu en 2021 pour Alizé, un financement partiel via le Ségur Investissement pour l'UCP, ainsi qu'un budget prévisionnel de 10,35 millions d'euros pour Champ Fleury.

FO - nous aurions aimé plus de détails sur les travaux à hauteur de 1,4 million d'euros par an, sur l'informatique avec un montant de 400 000 euros par an et les 300 000 euros sur le matériel, mobilier et véhicules. Les enveloppes d'investissement nous semblent largement insuffisantes au regard des besoins matériels importants. Par exemple, le parc des véhicules est très vieillissant, le parc des lits également et nous voyons mal comment le CHAB va se contenter de 300 000 euros sur ces besoins.

Madame SINANG - l'ARS approuve l'EPRD mais a rejeté le PGFP. Le déficit prévu pour 2025 est de 10,2 millions d'euros, on reste dans ce niveau entre 2026 et 2029.

FO est satisfait de constater que la demande de financement exceptionnelle à l'ARS pour le remplacement de l'ascenseur de NERVAL a été validée. FO demande la date de ces travaux.

Monsieur Mangot – Courant 2025 mais la date n'est pas arrêtée.

FO – L'ARS nous a annoncé lors de notre audience régionale FO qu'elle financerait pour le CHAB un audit ANAP 360. Il serait prévu pour la fin de l'année.

Monsieur MANGOT - on ne sait pas quand cela va intervenir.

FO - se méfie de cet audit et des éventuelles conséquences pour les agents. L'ANAP se concentre uniquement sur l'aspect économique et la performance.

Monsieur MANGOT - précise, avant de délibérer, que 106 professionnels passeront en stage au 1er juillet. Ce chiffre représente un maximum, sous réserve que les agents remplissent les conditions et soient d'accord. Cette mesure est considérée comme importante pour éviter une "bombe à retardement" et maintenir l'attractivité de l'établissement.

Pour ce qui est de l'EPRD, il a été approuvé dès son premier passage à l'ARS, il n'y a pas besoin d'exprimer un vote.

Les membres du CSE doivent se prononcer sur le PGFP. On sait qu'il a été rejeté par l'ARS et on le retravaille. L'enjeu est de convaincre l'ARS de notre besoin d'investir pour maintenir les bâtiments.

**VOTE : FO 9 voix POUR – CGT 2 voix POUR – CFDT 1 voix POUR.**

**Le PGFP est approuvé à l'unanimité.**

FO – précise que leur vote favorable est motivé par l'effort fait sur les mises en stage.

### Information sur la filière du traitement des déchets – Mme BONAFOUS

L'idée est la mise en place d'une nouvelle filière de traitement des biodéchets au CHAB, sur le site de Bayeux. Cette obligation réglementaire est entrée en vigueur au 1er janvier 2024. Le choix s'est porté sur une collecte par un prestataire externe (Suez). Le groupe de travail est composé du Dr Chauvin, Mme Leparquier, M. Landry, M. Chesnay et M. Beaussieu. Le groupe est piloté par M. Haragui.

L'objectif du groupe est d'identifier les flux de gestion des déchets, les équipements nécessaires, les points de collecte avec le prestataire, un plan de communication et un planning de déploiement.

Le déploiement est prévu en plusieurs phases :

1. Cuisine centrale et self
2. Site de Champ Fleury (prévu en mai)
3. Sites de Nesmond et Vaux-sur-Aure (fin mai/début juin)

Tout a été travaillé avec le groupe projet pour faciliter l'identification des déchets.

Monsieur MANGOT - demande s'il y a des questions, des remarques.

FO - suggère de réactiver le programme de dons alimentaires mis en place en 2019 à l'initiative de FO. Par ailleurs, nous souhaitons avoir les documents avant l'instance.

FO - soulève les problèmes avec les chariots existants (difficultés à rouler) et la charge de travail supplémentaire pour les équipes hôtelières avec cette multiplication des différents contenants à poubelle.

Madame BONAFOUS – ce qui est fait dans les autres structures, c'est « Too Good To Go ». C'est une piste que l'on pourra investiguer.

Sur la charge de travail, c'est un sac en plus dans les flux. Les équipes hôtelières viennent récupérer les déchets dans les services et les emmènent sur le point de collecte.

La nécessité est de mettre en place les bonnes pratiques : Ne pas mettre de papier/serviette dans l'assiette, ne mettre que les biodéchets dans l'assiette et séparer le plastique des déchets alimentaires.

Le dispositif va être déployé de manière progressive avec des points d'évaluation à un mois et demi/deux mois, pour l'ajuster.

FO – note que l'administration ajoute toujours des tâches supplémentaires en expliquant que c'est insignifiant et que les agents ont le temps. FO rappelle aussi que les résidents participent aux tâches ménagères et que ces nouvelles directives vont obliger une surveillance et des rectifications chronophages.

#### Points des organisations syndicales

##### **Syndicat FO**

Points 1, 2, 3 - traités

##### **4. Point sur les changements d'organisation du travail dans les services sans délibération du CSE (Villa des jardins, maisons thérapeutiques, CATTP, self et cuisine, SIC ...).**

FO - Le droit comme le règlement intérieur du CSE prévoient que tout changement d'organisation doit être soumis à l'approbation du CSE dans un vote avant sa mise en place. FO constate que les organisations sont modifiées de manière illégale dans de nombreux services.

Plusieurs exemples de ces changements d'organisation sans consultation préalable du CSE ont été identifiés : Médecine 2 : passage en 12 heures mis en place avant consultation.

Maisons thérapeutiques : remplacement de postes d'infirmiers par des postes d'aides-soignants.

Villa des Jardins (mini Bellevue) : suppression du temps dédié à l'activité (environ trois journées par semaine). Cette suppression impacte la qualité de prise en charge des patients à profil psychiatrique et potentialise le risque d'agression.

Madame MESNAGE - Madame ROUSSET a répondu par mail qu'il y a un sureffectif dans le service « Villa des jardins » et qu'il est par conséquent affecté dans un autre service.

Madame RIVAT-CACLARD – l'augmentation de la journée d'animation n'a pas été présentée en instance, elle n'est pas dans les maquettes.

FO : bien sûr que oui ces temps d'activités étaient prévus dans les maquettes sur Bellevue puis sur le minibellevue pour la continuité des habitudes des résidents.

FO – Autre exemple : le self et les cuisines : un agent a été ajouté au self au détriment de la cuisine centrale. Nous réclamions depuis plusieurs années un effectif supplémentaire au self mais pas au détriment de la cuisine. L'effectif est déjà très limité sur la chaîne de production avec de l'absentéisme non remplacé. De surcroit, ce transfert d'un agent vers le self a eu lieu sans affichage de poste.

Encore un changement notable d'organisation sans passer par les instances : le SIC, le changement et le retentissement sur l'ensemble du personnel et des services est évident pour tous les agents, puisque de manière régulière, il n'y a plus de remplacement.

Monsieur MANGOT – il y a plusieurs sujets sur lesquels nous devons être vigilants car ils doivent être présentés en instance.

Madame BONAFOUS- a mis effectivement un agent en plus au self sans passer par les instances car cela a été fait dans l'urgence.



## COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT

### COMPTE-RENDU DE REUNION

Page 16 sur 19

#### 5. Point sur les restructurations annoncées dans la presse.

FO – les points relayés dans la presse notamment à l'occasion des vœux évoquent des restructurations. Vos propos lors de cette cérémonie n'étaient pas si affirmatifs. Quelle est la nature de ces restructurations dont la presse se fait l'écho ?

Monsieur MANGOT - il ne s'agit pas de restructurations mais d'évolutions nécessaires de l'offre de soins. Pour la réanimation, le taux d'occupation est de 60%, une réflexion sur une réorganisation est possible (ex : 2 lits pour soins intensifs polyvalents + 6 lits de réanimation). Pour la pédiatrie, le constat est une forte proportion d'enfants relevant de la pédopsychiatrie.

FO – Donc, vous êtes bien dans une idée d'optimiser l'activité ?

Monsieur MANGOT - souligne la nécessité d'adapter l'offre aux besoins réels tout en tenant compte des contraintes bâti mentaires et financières.

FO - s'inquiète sur les possibles réductions d'effectifs et de projets "dans les tuyaux" non communiqués, notamment l'externalisation de certains services comme le ménage.

Monsieur MANGOT - souhaite la rédaction d'un projet d'établissement courant 2025 et a demandé à l'ARS un accompagnement financier.

FO – ne comprend pas le retrait d'une question sur la nouvelle politique d'enregistrement des FEI (Fiches Événements Indésirables) de l'ordre du jour, alors que cette question avait été demandée par au moins la moitié des membres. Elle ne peut donc pas légalement être évacuée de l'ordre du jour.

Monsieur MANGOT – propose de traiter ce sujet en F3SCT et s'engage à envoyer un additif à l'ordre du jour.

#### 6. Point sur l'organisation des élections CSIRMT.

FO – a notifié à la direction un retard important dans l'organisation des élections CSIRMT obligatoire tous les 4 ans. Elles auraient dû avoir lieu fin 2023. Dans un compte-rendu CSIRMT, la directrice des soins a répondu que ce retard était lié à la certification puis à l'absence de marché GHT pour le vote électronique. Lors de notre audience régionale, l'ARS a signifié à FO que le CHAB avait toute capacité à organiser un vote papier.

Madame RIVAT-CACLARD - espère organiser ces élections avant l'été 2025 en bénéficiant potentiellement du même marché que l'EPSM qui organise actuellement ses élections. Une réunion est prévue avec la cellule marché pour faire avancer ce dossier.

#### 7. Point sur les décisions du CHAB sur les problématiques de stationnement.

FO – insiste pour que ce sujet avance car la communication sur ce sujet dans la presse n'est pas favorable à l'image du CHAB. Voici un premier tour des préconisations que nous soumettrons à la F3SCT. Le site de Champ Fleury dispose de nombreuses possibilités de création de stationnements supplémentaires (pelouses, massifs arborés vieillissants...). Sur Nesmond, il existe un parking administratif qui n'est pas utilisé la nuit. Les personnels de nuit pourraient y avoir accès. La surface de la cour arrière de la direction peut être aménagée en parking.

Le déplacement en vélo dans ce contexte doit être favorisé au maximum mais le local vélo reste trop petit. Sur le site de la DG, il y a deux garages qui pourraient être aménagés et permettre de les ranger de manière sécurisée pour les personnels.

Pour faciliter l'accès aux patients, FO suggère la mise en place de navettes depuis le parking de Vaux sur Aure, avec du personnel dédié pour les emmener aux consultations.

FO demande également où en sont les pourparlers avec la mairie.

Monsieur MANGOT - des discussions sont en cours avec la mairie et plusieurs actions sont prévues, notamment la démolition du mur séparant le parking de la DRH du jardin derrière le pavillon de la DG qui permettra l'aménagement d'au moins 12 places.

Le parking de la DRH et le jardin transformé seront réservés aux professionnels. Les aménagements seront modestes (voies stabilisées et emplacements marqués) pour un coût maîtrisé, évitant un projet plus onéreux estimé à près de 500 000 euros.

Le parking devant la façade de Nesmond sera réaménagé pour permettre la dépose minute et le stationnement des patients. Le parking devant Nesmond sera ainsi prioritairement destiné aux consultants et patients.

Pour rappel, 162 places sont disponibles à Champ Fleury. Pour le personnel de nuit, des accès sont déjà donnés aux personnels d'astreinte (IBODE, IADE) via un badge. Des vélos électriques sont aussi à disposition du personnel.

Ces propositions seront présentées lors d'un prochain conseil municipal. La préfecture du Calvados et le cabinet du ministre ont été informés de la situation.

### 8. Point sur les mises en stages actées à partir de juillet 2025.

FO – les 106 mises en stage répondent à ce que FO a demandé à chaque instance.

### 9. Présentation des résultats des évaluations de la MAS et EHPAD du CHAB

FO - vous a sollicité plusieurs fois sur le sujet, il n'y a toujours ni retour ni de document.

Monsieur MANGOT - on vous donne quelques éléments et on le regardera en détail lors du prochain CSE.

FO - réclame les documents.

Madame RIVAT-CACLARD – En 2024, on a eu 2 phases d'évaluation médico-sociale. L'HAS a repris la gouvernance des évaluations externes du médico-social. Le référentiel est composé de 157 critères répartis en 3 chapitres.

Pour la MAS (visite les 23-24 janvier 2024 par Socotec), les résultats sont globalement positifs. Les points forts sont le bon accompagnement des résidents et la bonne connaissance des résidents par les équipes.

Les points à améliorer sont la traçabilité du consentement des résidents, l'absence d'affiches "salle de bain occupée" ou "chambre occupée", la réflexion sur les contentions et la traçabilité des réévaluations, la prévention des maltraitances, l'élaboration d'un Plan de Continuité d'Activité (PCA) spécifique et la présentation systématique des plaintes et des événements indésirables graves au CVS.

Pour Champ Fleury (visite les 5-6 novembre), les résultats sont très positifs. Les points forts sont l'implication des professionnels auprès des résidents, l'accompagnement individualisé et bienfaisance, ainsi que la démarche « humanitude ».

Les points à améliorer sont la formalisation du PCA spécifique, l'organisation d'un exercice de crise, la gestion du droit à l'image, la cartographie des risques, la formation à la détection des risques de violences, la

communication sur le contenu des CVS, la mise en place de CREX-RMN pour analyser les EIG et la sensibilisation aux bonnes pratiques pharmaceutiques.

Pour Beauséjour (visite les 6-8 novembre), les résultats sont similaires à Champ Fleury avec une étoile pour « l'humanitude » dans l'accompagnement. Cependant, il y a l'absence de mention sur l'accompagnement en santé mentale dans les PAP.

### Syndicat CGT

#### 1. Un avenir est-il possible pour l'hôpital de Bayeux dans les bâtiments actuels ?

CGT – c'est une préoccupation au vu du nombre d'incidents cette année, quelles sont les perspectives de reconstruction ?

Monsieur MANGOT – a rencontré le maire et Monsieur DUPONT. Le site Nesmond est très vétuste avec des installations techniques datant des années 50 et des problèmes majeurs identifiés : flux logistiques incohérents, impossibilité d'installer des outils modernes, manque d'espace pour se développer et des contraintes importantes pour l'approvisionnement. 33 millions ont été engloutis sur les 20 dernières années. Le besoin d'investissement est estimé à 24 millions d'euros pour les rénovations urgentes.

Une reconstruction pourrait être envisagée sur le site de Vaux sur Aure et le coût a été estimé. L'augmentation nécessaire de la surface par rapport au site actuel est de 35%. Le coût de reconstruction est basé sur l'augmentation des services de médecine à 30 lits, et il est estimé à 110 millions d'euros.

#### 2. Où en est le projet de reconstruction de Champ Fleury ?

Monsieur MANGOT – La première estimation est de 16,5 millions d'euros. L'enjeu est de reconstruire des chambres individuelles.

L'assistance à maîtrise d'œuvre est en cours avec l'appui d'un programmiste. Le projet est redéfini comme une restructuration avec extension plutôt qu'une reconstruction. Le travail est en cours sur les chiffrages et les plans.

### Syndicat CFDT

Point 1 traité précédemment.

#### 2. Retour sur la visite d'inspection de la cuisine

Madame BONAFOUS - la DDP s'est présentée lundi, elle a repris l'ancien rapport avec les différents points qui avaient identifiés.

Madame RUIZ - les travaux qui ont été effectués font suite au tableau envoyé en octobre. Les travaux n'ont pas été faits dans leur totalité.

Des panneaux sandwichs ont été installés pour habiller le mur. Les travaux de plomberie, le sol et l'électricité ont été faits en interne. Des évaporateurs ont été commandés car les coûts de réfection étaient plus importants. 4 portes ont été changées et les toitures terrasses réparées. Le coût de l'ensemble des travaux s'élève à un montant de 600 000 euros.

Madame BONAFOUS - d'autres points sur les pratiques ont été identifiés. En conclusion, la DDP ne sait pas quelle décision sera prise, si la mise en demeure sera maintenue, s'il y aura une amende.

## COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT

COMPTE-RENDU DE REUNION

Page 19 sur 19

FO salue la volonté de l'établissement de remettre l'outil cuisine en état.

Monsieur MANGOT – le constat a été fait que l'outil de travail a grandement évolué.

Pas d'autres questions, la séance est levée à 13 h 05.

\*\*\*

Le secrétaire du CSE

Rodolphe GOSSELIN



Le Président du CSE

Vincent MANGOT



