

Comité Technique d'Établissement

du 27 / 06 / 2019

I - APPROBATION

1. Compte-rendu du CTE du 11 Avril 2019

Les représentants du personnel CGT demandent **que soit établi un procès-verbal** des instances. Ils indiquent que le règlement intérieur du CTE en son Article 13 stipule : « *un procès-verbal est établi à chaque séance* ». Il est donc nécessaire que les écrits issus des instances aient l'intitulé de PV. Le PV **n'a pas la même valeur juridique qu'un compte rendu.**

Les représentants du personnel CGT demandent s'il est possible d'enregistrer des séances

Les représentants du personnel CGT souhaitent en l'absence d'enregistrement pouvoir soumettre leurs contenus écrits de façon à ce qu'ils soient intégrés fidèlement aux comptes rendus.

Les représentants du personnel CGT assurent qu'ils n'envoient que ce qui a été dit et demande à ce que soit autorisé un enregistrement ou à défaut, la prise en compte de leurs notes.

Les représentants du personnel CGT approuvent le compte rendu du CTE du 11 avril 2019 dans lequel ils retrouvent de façon satisfaisante leurs propos.

Cependant, les représentants du personnel **CGT demandent la révision des intitulés des écrits issus des instances pour les futures approbations.**

II – AVIS

2. Formulaire heures supplémentaires

Les représentants du personnel CGT indiquent que dans certains services a été mis en place un **document tableau pour**

le suivi des quarts d'heure et des demi-heures supplémentaires. S'agit-il d'un document officiel ?

AVIS :

☛ Les représentants du personnel CGT ont **APPROUVÉ**

3. Astreinte Informatique (cf. note de service n°2019/42)

Les représentants du personnel CGT rappellent qu'ils avaient mentionné ce problème de l'astreinte informatique à l'occasion du préavis de grève publié pour le laboratoire. Ils souhaitent à cette occasion **que l'astreinte aille jusqu'à neuf heures le matin.**

Les représentants du personnel CGT affirment qu'il **existe toujours des incidents informatiques au niveau du laboratoire** et indiquent que **les périodes les plus sensibles sont celles comprises entre une heure et neuf heures le week-end et une heure à huit heures la semaine.**

Les représentants du personnel CGT rappellent qu'**un courrier avait été adressé à la direction à ce sujet, auquel aucune suite n'a été donnée.**

Comme toujours, l'avis des agents n'a pas été pris en compte

L'équipe technique du laboratoire ainsi que les référents découvrent cependant avec surprise que l'augmentation de l'astreinte suite à la parution de la note de service 2019-42, ne couvre pas la période la plus sensible deux une heure à neuf heures les week-ends est férié, et d'une heure à huit heures en semaine) et ne règle finalement rien au problème de l'isolement du technicien de garde.

La CGT demande à ce que **ces astreintes soient pensées sur le modèle de l'astreinte volontaire avec la valorisation financière concomitante.**

AVIS :

- ☛ Les représentants du personnel CGT votent **CONTRE.**

4. Vente de deux parcelles de terrain sur la commune de Dieulefit

Les représentants du personnel CGT demandent comment est évalué le prix de vente de ces deux parcelles ?

5. Bilan Social et Rapport de la Médecine du Travail

La CGT demande à ce que le bilan social soit dissocié du rapport de la médecine du travail et chacun doit être soumis à un vote distinct.

AVIS : Concernant le **Rapport de la médecine du travail** la **CGT souhaite** qu'il soit **présenté au CHSCT** pour **pouvoir donner un avis éclairé, motivé, en CTE.**

..°..°..

Les représentants du personnel CGT s'inquiètent de la situation des infirmières en réanimation. En effet **tous les matins sont réalisés des radiographies pulmonaires** dans le service. Toutefois **les infirmières ne sont pas protégées.** La distance de sécurité de 6 m n'est pas toujours respectée.

Les représentants du personnel CGT demandent **s'il est possible de mettre en place un système de rappel des rendez-vous pour essayer de diminuer les absences injustifiées ?**

Les représentants du personnel CGT demandent si ont été mis en relation les **agents vaccinés** vs les **arrêts de travail ?**

AVIS : Au vu du délai court de remise des documents denses laissant trop peu de temps pour analyse :

- ☛ **ABSENTION** des représentants du personnel CGT concernant l'approbation du Bilan Social.

6. Exercice 2018 :

Rapports de présentation du compte financier et d'activité.

Les représentants du personnel CGT, remercient Mr Bayard pour ces rapports de présentation qui nous permettent d'avoir un avis éclairé et motivé.

Dans les faits, nous constatons que les durées moyennes de séjour (DMS) augmentent et les entrées baissent que cela a un impact sur l'indice de performance de la durée moyenne de séjour (IPDMS) pour certains services.

Les représentants du personnel CGT portent une réflexion sur **les raisons qui augmentent ces durées moyennes de séjour et pensent qu'il s'agit là d'une piste d'économie possible sans doute autre que celles envisagées par la Direction.**

Les représentants du personnel CGT pensent que **l'amélioration de la prise en charge des patients permettrait de réduire la durée moyenne de séjour.**

- ☛ Si les patients étaient mieux pris en charge, la durée moyenne de séjour diminuerait.
- ☛ Nous pensons donc que l'augmentation du temps soignant est une piste d'économie envisagée.

Ce qui rejoint notre réflexion lors du CHSCT du 13 Juin, **il faut du personnel dans les services.**

AVIS quant aux rapports de présentation du compte financier et d'activité :

- ☛ **ABSTENTION** des représentants du personnel CGT.

Projet d'affectation des résultats

- Les représentants du personnel CGT constatent donc plusieurs axes d'amélioration d'économies, le codage des actes (cotation), le robot...

Ils demandent donc quelle est la nécessité de mettre en place la mesure d'économie de la « pause méridienne » ?

AVIS Les représentants du personnel CGT demandent une **présentation de l'affectation des résultats 2018** car c'est incompréhensible tel quel et ils avaient déjà demandé un **lexique** ou une **légende**, afin d'améliorer la compréhension de ces documents.

- De fait, **ABSTENTION** des représentants du personnel CGT.

III - INFORMATIONS

7. Exercice 2019 : EPRD (document transmis lors de la séance du 11/04/2019) et PGFP n° 3

Les représentants du personnel CGT demandent une explication quant au gain du fait de la suppression du projet de chirurgie robotique ? Cela devrait suffire à ne plus avoir recours à l'institution de la « pause méridienne » ?

8. Lancement de la procédure du CPOM Stratégique 2020-2024

9. GHT SDA : point d'étape

10. Travaux : point d'étape.

Les représentants du personnel CGT profitent de l'évocation du parking pour signifier que le GHPP fait face à **d'importants problèmes de vandalisme**, notamment **au niveau des parkings** se situant autour des locaux syndicaux.

11. Bionettoyage : externalisation

Les représentants du personnel CGT indiquent que les **agents CDI, stagiaires et titulaires attendent que la DRH prenne contact avec eux.**

Les représentants du personnel CGT demandent **où auront lieu les rencontres individuelles des agents en CDD avec la société Elior ?...**

IV – QUESTIONS INSCRITES A LA DEMANDE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

12. Astreintes IBO du Bloc Opérateur

Quelle est la procédure d'assignation des astreintes sur le GHPP ?

Les représentants du personnel CGT indiquent qu'il **n'est pas possible pour un agent de travailler 48 heures non-stop.**

Les représentants du personnel CGT demandent la mise en place d'un **protocole de procédure d'assignation des astreintes au Bloc Opérateur.**

13. Evaluation de l'horaire en 12 heures en Pneumologie et courrier d'équipe

Question à la demande d'une autre OS.

L'équipe de pneumologie souhaite passer sur une organisation de travail en 12 heures, un groupe de travail a été mis en place avec la CFDT.

Cependant, les représentants du personnel CGT s'étonnent de voir **comment cette question arrive là en CTE de ce jour, sans préalable en CHSCT ?!**

14. Gestion des plannings des logisticiens du service HAD

Question à la demande d'une autre OS.

Planning élaboré par la cadre de l'HAD, qui gère 2 ETP sur 2 agents.

Ces 2 agents ne sont pas là tous les jours, ils s'auto-replacent pendant les congés. Ils ne doivent pas générer d'heures supplémentaires et récupèrent soit « *au fil de l'eau* » soit par anticipation des périodes creuses car les heures sont lissées sur l'année.

Pour l'été, une remplaçante à titre exceptionnel pour 15 jours, et le reste de l'année un 20 % ambulancier des urgences en renfort.

En pratique :

- Pas de RC le mercredi car grosse tournée sur Drôme Sud avec 2-2h30 de route sur la journée.
- De préférence le lundi matin car absence de livraison et absence de tournée le lundi.
- Aussi sur la base des desideratas des agents.

Les représentants du personnel CGT expliquent que pour ce cas précis concernant les logisticiens de l'HAD, il est nécessaire de considérer l'année pleine. Ceci car ils fonctionnent par mois travaillé / mois récupéré.

15. Projet d'organisation des agents administratifs du service des Urgences

Question à la demande d'une autre OS.

Quel est le contenu de ce projet ?

Quoiqu'il en soit, ce projet devra être abordé préalablement en CHSCT pour **information** et **avis** puis en CTE ultérieurement avant d'être éventuellement applicable.

Les représentants du personnel CGT rappellent qu'en CPSI il est souvent évoqué la nécessité de trouver des solutions pour les agents qui ont besoin d'être reclassés. Ces postes de nuit aux *Urgences* sont peut-être une piste. Un agent du bio nettoyage dont le dossier est passé en CPSI souhaite postuler sur ce poste en 12 heures de nuit.

16. Portail agents Clepsydre

Les représentants du personnel CGT insistent sur le fait que **le paramétrage du logiciel Clepsydre génère de gros problèmes**. Ils demandent s'il était nécessaire de changer de logiciel ?

17. Prime de service et temps partiel thérapeutique

Les représentants du personnel CGT demandent à ce **que leur soit transmise la copie du document de la DGOS, où serait indiquée, selon les dires de la DRH, que la prime de service des agents en temps partiel thérapeutique serait réduite**.

18. Affichage de documents syndicaux dans les services

Il a été demandé à plusieurs reprises la mise en place de **panneaux d'affichage dans les services**, or à ce jour, rien n'a encore été fait.

19. Le télétravail : nouvelle piste d'amélioration de l'absentéisme.

Les représentants du personnel CGT souhaitent que le **télétravail** ne soit **pas réservé uniquement aux agents qui ont un souci de santé** et qui ne peuvent pas se déplacer sur le lieu de travail. **Le télétravail doit être offert aux agents administratifs** et aux cadres de santé dans la limite de deux jours par semaine pour maintenir le lien social. Il souligne que **le télétravail facilite les conditions de travail ce qui doit diminuer l'absentéisme et par conséquent augmenter la production**. Ils s'engagent à transférer les conclusions d'un test effectué dans les hôpitaux de Paris.

Les représentants du personnel CGT tiennent à souligner que **le télétravail ne peut en aucun cas être confié à un agent en arrêt maladie**.

20. Point sur les heures dues (récapitulatif)

Les représentants du personnel CGT demandent **quelle est la cause de tant d'heures supplémentaires accumulées ?**

Concernant le service SICS, nous aimerions savoir pourquoi un aide-soignant a un compteur d'heures négatif de 112 heures soit un 75 % de temps de travail ?... compte tenu des heures supplémentaires générées sur l'ensemble des aides-soignants du GHPP nous ne comprenons pas ces chiffres ?

Les heures sont en baisse depuis décembre 2018 nous souhaitons savoir si ces heures ont été récupérées ou payées ?

À quelle hauteur, le montant global ?

- **Décembre** 2018 à **janvier** 2019 : 8434 heures
- **Janvier** 2019 à **février** 2019 : 4119 heures
- **Février** 2019 à **mars** 2019 : 995 heures
- **Mars** 2019 à **avril** 2019 : 598 heures

Services les plus concernés par les heures supplémentaires :

- ☛ **Biologie médicale** : 4141 heures
=> un agent en moins, deux techniciens en moins sur l'effectif, => les heures supplémentaires augmentent.
- ☛ **Cuisines** : 1123 heures
- ☛ **Obstétrique** : 2598 heures
=> une sage-femme en moins sur l'effectif
- ☛ **Pédiatrie** : 1639 heures
=> trois agents en moins sur l'effectif et les heures supplémentaires augmentent
- ☛ **Réanimation** : 4389 heures
- ☛ **Sécurité** : 2246 heures
- ☛ **SSR** : 2437 heures
=> (un agent en plus sur le service et diminution des heures depuis le dernier bilan)
- ☛ **Service Technique** : 5824 heures
=> (diminution des heures)
- ☛ **Urgences** : 1097 heures

Les représentants du personnel CGT pensent qu'il est nécessaire d'établir un lien entre les heures dues dans les services et les mensualités d'Été accordées.

21. Temps d'habillage/déshabillage (service non concernés)

Les représentants du personnel CGT soulignent que **les textes ne font pas de différence entre une (tenue complète) et une tenue de travail**. Ils ne sont pas d'accord sur le fait que des services et grades ne soient pas concernés par le temps d'habillage et déshabillage dans la mesure où une tenue de travail est imposée, ces agents doivent avoir droit à une compensation.

Les représentants du personnel CGT demandent **quelles mesures compensatoires sont mises en place ?**

De plus selon l'endroit où les agents se changent ce temps accordé de 10 minutes et parfois insuffisants, nous pensons que l'économie générée par la mesure ne la justifie pas.

Article L 31 21–deux du code du travail :

« *Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties entre parenthèses repos ou sous forme financière)* »

Nous vous rappelons que même si les agents ne sont pas concernés par le temps d'habillage/déshabillage sous la forme d'une récupération de 10 minutes **ce temps doit être compté sur le temps de travail effectif dans la mesure où les agents ont une tenue de travail imposée selon le Code du Travail.**

Compte tenu du fait que pour une partie des agents, la Direction souhaite imposer une « *pause repas* », ces agents doivent bénéficier d'une compensation de leur **temps d'habillage et de déshabillage**. Il s'agit d'un autre temps que celui qui existe déjà à ce jour, il devra **soit** être doublé **soit** les agents prendront leur temps d'habillage déshabillage sur leur temps effectif de travail.

À savoir que les agents ayant une relève et devant être à heures fixes dans leur service devront récupérer ce temps d'habillage déshabillage.

22. Bilan des évènements indésirables relevant du CTE.

2 Fiches des Urgences février & juin 2019

1 Fiche ACHA en avril 2019

1 Fiche Cardiologie avril 2019

Les représentants du personnel CGT **réitèrent leur surprise et mécontentement quant à la façon dont sont traités les FEI par le Service Qualité.** Cela a déjà été soulevé en CHSCT : en traitant ainsi les choses rien ne risque de s'améliorer.

V – QUESTIONS DIVERSES

Les représentants du personnel CGT souhaitent revenir sur le **Plan de Formation** nous avons eu connaissance que **celui-ci aurait dû être présentée et validée en instance lors du CTE du premier trimestre.**

Or cela n'a pas été fait selon le **Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique :**

➡ Article 37 :

« *Un document pluriannuel d'orientation de la formation des agents est élaboré dans chaque établissement et soumis pour avis au comité technique d'établissement.*

Ce document d'orientation est fondé sur l'analyse de l'évolution des effectifs, des emplois, des compétences et des missions de l'établissement.

Il porte sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des agents au regard de ces évolutions. Il prend également en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes et l'accès de tous les agents à la formation.

Dans le cadre ainsi défini, le chef d'établissement arrête tous les ans le plan de formation, après avis du comité technique d'établissement qui se réunit, à cet effet, au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par ce plan. Les plans de formation des établissements prennent en compte les priorités nationales de formation et les plans de santé publique définis par le ministre chargé de la santé.

Le suivi de la réalisation du plan ainsi que l'évaluation de ses résultats doivent associer le comité technique d'établissement. »

La formation tout au long de la vie est un continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle, et l'ensemble des situations où s'acquière des compétences : actions de formation continue, activités professionnelles, implications associatives ou bénévoles. Elle inclut les démarches d'orientation, de bilan, d'accompagnement

vers l'emploi, de formation et de validation des acquis de l'expérience

L'employeur se doit de transmettre ce document lors de cette instance avec le modèle de rapport officiel qui se trouve dans l'arrêté. Les thèmes les coûts et les typologies doivent y figurer.

Nous vous demandons donc de nous transmettre ce document de nous le présenter lors de la prochaine instance CTE.