CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE NICE

Procès-Verbal

de la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail du Comité

Séance du 3 octobre 2023

Séance du Mardi 3 octobre 2023 à 9 heures

Etaient présents :

Président :

Mme Karine HAMELA
Directrice du Pôle Ressources Humaines

Titulaires :

GAUBERTI Stéphane	(CGT)
GARCIA Marina	(CGT)
LEA Didier - secrétaire	(CGT)
DUHAMEL Benoit	(CGT)
DECONINCK Nicolas	(CGT)
LE MOAL Caroline	(CGT)
LECELLIER Roselyne	(CGT)
INTAGLIATA-LEA Claudia	(CGT)
CARBONI Pascal	(FO)
BARBIER Thierry	(FO)
HUBERT Isabelle	(FO)
BIGOTTI Chantal	(FO)
FUENTES Laurence	(FO)
FABRE Fabienne	(CFDT)

Suppléants :

RENOSI Didier	(CGT)
BARATELLA Ariel	(CGT)
CIAIS Nicolas	(CGT)
GIOANNI Christèle	(CGT)
BUHLER-BEYEL Sandrine	(FO)
PARRAVANO Nadia	(FO)
RETI Stéphanie	(FO)
VASSALO Olivier	(FO)
BARBONI Carine	(FO)
CASTELLI Audrey	(CFDT)

Membres participants à titre consultatif :

DELPEUCH Yann	Directeur référent de pôle
POGGI Vincent	Directeur référent de pôle
CUBERES Pascale	Coordinatrice générale des soins
LEROUX-MACKLE Nathalie	Directrice RH adjointe
BELLANI Juliette	Responsable RH
JOURDAN Lucie	Conseillère en prévention des RP
Dr BASAR Arek	Représentant de la CME

ORDRE DU JOUR
Séance du mardi 3 octobre 2023 à 9h00

0. Approbation du procès-verbal de la séance du 13 juin 2023

AFFAIRES GENERALES

1. Point d'avancement sur la feuille de route 2023 HSCT :
   - Plan égalité professionnelle
   - Télétravail
   - Dossier Unique Évaluation des Risques Professionnels : point de suivi
   - Dispositif de prévention des risques psycho-sociaux

TABLEAU DE SUIVI

2. État d'avancement des thématiques présentes sur le tableau de suivi

La séance est ouverte à 9h00 sous la présidence de Mme HAMELA, Directrice du Pôle Ressources Humaines.
La Présidente remercie les membres du F3SCT de leur présence ce jour. A l'occasion de sa dernière participation, elle salue l'engagement de l'instance et de l'ensemble de ses membres, ainsi que la qualité des travaux conduits au service des conditions d'exercice des professionnels. Elle invite la formation spécialisée à poursuivre cette dynamique de fonctionnement.

M. LEA, secrétaire de l'instance, informe que Madame LE MOAL siègera ce jour en qualité de titulaire en remplacement de Mme SANCHEZ.

0. Approbation du procès-verbal de la séance du 13 juin 2023

Le procès-verbal de la séance du 13 juin 2023 est approuvé à l'unanimité.

AFFAIRES GENERALES

1. Point d'avancement sur la feuille de route 2023 HSCT

La présidente passe la parole à Mme BELLANI responsable QVCT, et Mme JOURDAN, conseillère en prévention des risques professionnels pour présenter l'état d'avancement de la feuille de route en matière d'Hygiène, de Sécurité, et de Conditions de Travail établie par l'instance au titre de 2023. Le document envoyé en amont de la séance servira de support pour aborder en particulier les 4 thématiques 2023 suivantes :

a. Plan pour l'Egalité professionnelle (PEP)
b. Télétravail (TVT)
c. Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)
d. Dispositif de prévention des risques psycho-sociaux (ACTE)

a. Plan pour l'Egalité Professionnelle (PEP)

Le plan d'action 2023 s'inscrit dans la suite des travaux déjà engagés. L'ensemble des actions 2022 sont reconduites (observatoire du PEP, formations égalité, dispositif de mentorat, évènement à l'occasion de la journée internationale du droit des femmes). Le Comité de suivi Egalité professionnelle a proposé une charte de fonctionnement du dispositif de mentorat, sa validation est en cours. Le rapport de situation comparée est inséré au rapport de situation unique. Une page internet PEP a été mise en place. Les dispositifs de signalement existants ont été adaptés pour intégrer les signalements de discriminations, d'agissements sexistes. Enfin les principes portés dans le PEP auront vocation à intégrer la charte pour la Qualité de Vie et de Conditions de Travail, fin 2023-début 2024. Ce document socle portera la volonté et les engagements du CHU en matière de QVCT : égalité professionnelle, droit à la déconnexion, bonnes pratiques de la gestion du temps de travail...

Mme la Présidente rappelle que ces travaux sont engagés depuis plusieurs années. Leur développement s'est confronté à la période de crise sanitaire mais il convient maintenant d'en relancer la dynamique et d'évaluer les effets des premières mesures. Le retour prochain de la chargée de mission devrait faciliter la relance de la dynamique.

Concernant la charte générale de la QVCT, Mme LECELLIER demande s'il est envisagé de l'intégrer au règlement intérieur de l'établissement. Mme la Présidente répond qu'il s'agit d'une proposition intéressante à étudier, pour lui donner légitimité et qu'elle devienne un cadre opposable à tous. Son inscription dans le cadre du nouveau projet d'établissement pourrait aller dans le même sens.

b. Télétravail

Mme BELLANI reprend la présentation du document soumis à la formation, sur l'axe Télétravail. Après les années 2020-2021 de mise en œuvre en mode « gestion de crise » liée aux impératifs sanitaires, le dispositif est entré depuis 2022 dans une phase de structuration administrative plus poussée, appuyée sur l'accord local unanime signé en novembre 2022, avec pour principales étapes le recensement des nouveaux agents souhaitant s'y inscrire, la mise à jour des dispositions pour ceux en bénéficiant déjà, la mise en œuvre de l'indemnisation TVT, l'inscription au DUERP des risques inhérents au télétravail et suivi spécifique par la médecine du travail.
Le déploiement de l'accord a ainsi permis d'inscrire 79 nouveaux agents dans le dispositif, et de réviser 56 dossiers existants. En 2022, 19773 journées de télétravail ont été déclarées. Leur indemnisation complète en février 2023 représente 49 432€ (2,50€ par jour). En 2023 l'indemnité journalière est portée à 2,88€. Au premier semestre 9896 journées TVT ont ainsi été indemnisées à hauteur de 28500€.

En matière de prévention des risques, M. LEA insiste sur la nécessité du suivi des agents par la médecine préventive pour les accompagner et ainsi – notamment- prévenir le risque d'isolement. M. CARBONI partage cette demande et l'illustre avec l'exemple des suivi assurés par le passé par des Internes en Médecine.
M. BARBIER souhaiterait connaitre la part des télétravailleurs par métiers.

En ce sens Mme la Présidente remarque que les indicateurs quantitatifs de suivi, présentés en séance, mériteront d'être complétés à l'avenir avec des indicateurs suivis en routine et enrichis d'informations plus qualitatives. Cela sera facilité par l'intégration de l'information télétravail dans le système d'information RH (dossier de l'agent).

Concernant l'accès au dispositif M. CARBONI déplore que tous les pôles ne jouent pas le jeu d'une égalité d'accès, retenant certaines demandes d'agents. En réponse Mme la Présidente rappelle que le cadre posé par l'accord signé fin 2022 s'impose à tous.

c. Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

La parole est passée à Mme JOURDAN pour présentation de l'état d'avancement de la mise à jour en continu du DUERP, sur la base du document soumis à la formation en amont de la séance. L'alimentation du DUERP s'appuie notamment sur les évaluations dont ont bénéficié des organisations de travail particulièrement exposées aux risques psychosociaux ou professionnels : urgences, CAP, magasins DRAP, distribution Archet, standard Cimiez, CSAPA, archives centrales, pharmacotechnie Archet, télétravail, centres de formations. Le document est également enrichi avec les déclarations d'accidents de travail et les fiches d'évènements indésirables, au cours de deux campagnes en milieu et fin d'année 2023.

Le volet « évaluation des risques psychosociaux » a également été intégré cette année. Les propositions d'actions correctives alimenteront un travail de priorisation par le collège ACTE, qui les soumettra pour validation au CSE.
Pour 2023, l'enjeu réside désormais dans la mise à disposition du document, et le partage de l'information à destination de tous, acteurs de la prévention et professionnels.

Pour aller plus loin dans le déploiement du DUERP, M. LEA propose qu'une déclinaison polaire du document puisse permettre à chaque nouveau recruté d'être informé des risques inhérents au poste qu'il va occuper. Il rappelle qu'au-delà de la culture « prévention des risques », veiller à la bonne santé de ses employés est une obligation de l'employeur. On ne peut pas selon lui réorganiser le cadre de travail tel qu'opéré aujourd'hui dans la délégation polaire sans rappeler cet impératif et responsabiliser les acteurs des pôles à ce sujet.

d. Prévention des risques psychosociaux _ACTE

Mme JOURDAN poursuit la présentation. Le dispositif de prévention, de signalement et d'accompagnement en matière de prévention des RPS a été complété avant l'été avec la mise en place de la ligne d'écoute psychologique QUALISOCIAL, qui a coïncidé avec le départ de la psychologue du travail en juillet 2023.
Les premiers indicateurs de recours sont présentés : 78 contacts réalisés par 22 agents au cours des 3 derniers mois pour des problématiques relevant à 75% de l'exercice professionnel exclusivement. La psychologue coordinatrice participe au collège ACTE et de nouvelles réunions prévues en octobre et novembre.

M. LEA rappelle que QUALISOCIAL était pensé initialement comme un dispositif complémentaire au temps de la psychologue du travail, il déplore que sa mise en œuvre se soit faite tardivement et concomitamment au départ de Mme LAUBERTIE. Il indique surtout que le maintien de ce seul dispositif engendre une perte de lien avec les salariés qui n'y recourent pas aussi facilement qu'ils consultaient Mme LAUBERTIE.

M. CARBONI s'associe à M. LEA et revendique le remplacement de la psychologue du travail, ainsi que celui de la psychologue clinicienne attachée au service de médecine préventive.

Mme la Présidente rappelle que le pari de la neutralité avait plaidé pour la mise en place de la ligne d'écoute, dissociée du rattachement hiérarchique à la Direction des Ressources Humaines qui pouvait générer pour les agents des craintes de perte de confidentialité.

L'objectif de court terme est de relancer la communication sur le dispositif, par exemple en permettant aux agents de demander en ligne une prise de contact. Selon elle, le recul n'est à ce jour pas suffisant pour considérer que les chiffres sont représentatifs.

Mme INTAGLIATA-LEA souhaiterait disposer d'informations plus précises sur les catégories professionnelles des agents ayant eu recours à QUALISOCIAL. Mme la Présidente indique qu'au vu des impératifs de confidentialité cette information n'est pas disponible.

En parallèle du collège ACTE et du dispositif de signalement et d'accompagnement en matière de prévention des risques psychosociaux, Mme la Présidente annonce la mise en œuvre d'une nouvelle modalité d'accompagnement dans « la boite à outils » des dispositifs mis à disposition par l'employeur. Il s'agit du « coaching », qui s'inscrit entre prévention tertiaire et prévention secondaire. Elle informe la formation spécialisée qu'à compter du 4 octobre Mme PALEOTTI attachée à la DRH pourra assurer en interne au CHU cet accompagnement selon des modalités de saisine et d'intervention bien définies.

Le coaching peut être mobilisé dans un environnement où les RPS liés à l'exercice professionnel sont importants, exacerbés par les mouvements de transformation institutionnel actuellement en œuvre, ou lors de nouvelles prises de responsabilités inhérentes au développement professionnel de l'agent. Il s'agit d'aider la personne à trouver, en elle ou autour d'elle, les ressources pour s'épanouir dans un cadre changeantLa démarche est à l'initiative de l'agent, et son déroulement est strictement confidentiel. Une présentation sera proposée à l'occasion d'une prochaine séance de réunion de la formation spécialisée.

Mme LECELLIER, M. LEA, M. DUHAMEL expriment leur défiance envers ce nouveau dispositif, dont ils savent pertinemment qu'il ne s'adressera pas à tous les publics Le collège ACTE n'a pas été associé au choix d'y recourir. Il manque toujours des maillons bien plus importants dans la prévention des RPS, tels que les nominations de référents (harcèlement, laïcité, ...) et le remplacement de la psychologue du travail. Ils déplorent que dans le nouveau modèle de délégation polaire des moyens soient investis à l'attention prioritaire d'une faible population de cadres, alors que des catégories professionnelles bien plus nombreuses n'ont plus accès à une consultation de psychologue.

M. le Dr BASAR prend la parole pour faire un retour de son expérience personnelle du dispositif. Il a partagé initialement le scepticisme évoqué précédemment. Il s'est néanmoins prêté à une séance de formation « process com » animée par Mme PALEOTTI qui lui a permis de changer de point de vue. Le coaching ne doit pas être pris pour un dispositif thérapeutique comme cela a pu être formulé, mais peut dans certaines situations apporter un réel accompagnement pour aider à se positionner, pour des individus volontaires, s'identifiant avec en difficulté relationnelle et/ou managériale. Un tel dispositif peut apporter de la valeur ajoutée dans certaines situations, dans d'autres situations, les autres dispositifs continuent à pouvoir être mobilisés.

Mme la Présidente complète en expliquant que cette modalité n'a pas vocation à se substituer à d'autres, et qu'il faut la prendre pour ce qu'elle est : un outil supplémentaire dans l'accompagnement à la prévention des RPS.

Mme INTAGLIATA-LEA souhaiterait savoir où en est le dispositif de médiation qui faisait également partie de « la boite à outils ». Mme HAMELA indique que M. le Pr P. PAQUIS, en binôme avec Mme M. MAZARD, Directrice du pôle Parcours Patient, réfléchissent actuellement tous les deux pour proposer un dispositif de conciliation interne à l'établissement et s'articulant avec le dispositif de médiation régionale et nationale.

La nomination des référents (égalité professionnelle, harcèlement, laïcité, agissements sexistes) est complexifiée par la double valence « référent patient » et « référent professionnel ». Par exemple en matière de laïcité, un référent RH peut être légitime quand les problématiques concernent les agents, mais pas les patients. Elle conclue cette intervention en rappelant qu'aujourd'hui le référent égalité professionnelle désigné par l'établissement est M. Yann DELPEUCH, et qu'en matière d'agissements sexistes, harcèlement et laïcité, à défaut de référent nommé officiellement, une interlocutrice unique existe en la personne de Mme Juliette BELLANI, qui est aussi désignée référente handicap.

TABLEAU DE SUIVI

2. État d'avancement des thématiques présentes sur le tableau de suivi

Un premier point est fait par M. LEA concernant la formation des membres de la formation spécialisée à venir sur la radioprotection, en lien avec l'Unité de Protection contre le Rayonnements Ionisants (UPRI). M. LEA indique que la date est arrêtée au 12 octobre 2023, il invite les membres intéressés du F3SCT à s'y inscrire.

Mme la Présidente poursuit concernant la mise à jour de l'annuaire CHU. Mme LHERBETTE, directrice DINSI, a annoncé une reprise de la publication à partir de décembre 2023. M. LEA rappelle qu'il faudra également s'assurer de sa tenue à jour. Une demande d'intervention de Mme LHERBETTE pourra être formulée pour qu'elle présente ce travail à l'occasion d'une prochaine formation spécialisée.

Mme la Présidente poursuit sur la création d'un portail dématérialisé de mise à disposition des documents à l'attention des membres du F3SCT. La DINSI a annoncé sur cette thématique la nomination d'un référent en la personne de M. FONTANA. Mme la Présidente demande que quelques élus du comité soient missionnés par chaque organisation pour collaborer au développement de la solution avec lui et le secrétariat administratif de l'instance.

Elle poursuit concernant le maintien des organisations 12h : l'ajout de nouveaux services, remplissant le cadre institutionnel acté, fera l'objet d'une présentation à l'occasion d'une future réunion de la formation spécialisée.

Au sujet des temps de formation des membres de la F3SCT, Mme LECELLIER et M. LEA demandent des engagements écrits de la part de la DRH sur les droits syndicaux ouverts, actant les volumes d'heures de formation et leur financement. Par ailleurs Mme LECELLIER interroge et s'inquiète auprès de Mme la Présidente, sur la pérennité des tableaux de suivi, suite à un défaut de présentation en F3SCT Ouest et malgré l'engagement de la DRH d'assurer leur continuité après la fin des CHSCT.
Mme la Présidente informe que les engagements pris sont renouvelés, et actés par le présent PV. En matière de droits syndicaux une réponse écrite va être faite par la DRH. La question des tableaux de suivi ne devrait pas être un sujet d'instance, nuisant à la qualité des échanges et à la tenue de la séance, mais devra être traitée en amont pour qu'ils restent un outil clé dans le fonctionnement de chaque formation.

Sans autres questions ou demandes d'intervention supplémentaires, Madame la Présidente remercie la formation pour la qualité des échanges et lève la séance à 11 h 00.

Le Secrétaire de la F3SCT du Comité	La Présidente de la F3SCT du Comité
Didier LEA	Karine HAMELA