

Procès-Verbal
du Comité Social d'Etablissement
Séance du 12 décembre 2023

Séance du Mardi 12 décembre 2023 à 9h00

Etaient présents :

Président :

M. Yoann LAGORCE

Secrétaire Général du CHU

Secrétaire :

M. Stéphane GAUBERTI

CGT

Représentants du Personnel Titulaires :

Mme Marina GARCIA	CGT
M. Nicolas DECONINCK	CGT
M. Didier LEA	CGT
M. Benoit DUHAMEL	CGT
Mme Roselyne LECELLIER	CGT
Mme Claudia INTAGLIATA-LEA	CGT
Mme Ariel BARATELLA	CGT
M. Didier RENOSI	CGT
Mme Laura FIORUCCI	CGT
M. Albert MENDES	CGT
Mme BUHLER-BEYEL Sandrine	FO
Mme Isabelle HUBERT	FO
M. Thierry BARBIER	FO
Mme Laurence FUENTES	FO
Mme Chantal BIGOTTI	FO
Mme Nadia PARRAVANO	FO
Mme Nadine GRAND	FO
Mme Fabienne FABRE	CFDT
M. Michaël QUERALH	CFDT

Membres participants à titre consultatif :

Mme Pauline ROBINEAU	Directrice des Affaires Médicales
M. Vincent POGGI	Directeur référent de Pôle
M. Yann DELPEUCH	Directeur référent de Pôle
Mme Nathalie LEROUX-MACKLE	Directrice adjointe des Ressources Humaines
Mme Anne-Gaëlle PAUL	Directrice des Soins
M. Laurent AUBERT	Directeur adjoint

ORDRE DU JOUR

Séance du mardi 12 décembre 2023 à 9 heures
Salle P. Lilly – Hôpital de Cimiez

AFFAIRES GENERALES

1. Modification du règlement intérieur de l'établissement Avis
2. Plan de formation 2024 Avis
3. Bilan social 2022 – 1^{ère} phase du Rapport Social Unique Avis

La séance est ouverte à 9h00 par M. LAGORCE. En l'absence du Directeur Général, il assurera la présidence de la séance. Il informe le comité de la présence de Mme SCHMITT (élève Directrice) en tant qu'observatrice, ainsi que de Mme MARTINOT et de M. LLITJOS (DRH) pour la rédaction du PV.

Pour l'organisation CGT, M. GAUBERTI informe que Mme BARATELLA occupera le poste de titulaire à la place de Mme LE MOAL.

Pour l'organisation FO, Mme BUHLER informe qu'en l'absence de M. FUENTES, M. CARBONI et M. BAXEVANIS, les postes de titulaires seront occupés par M. BARBIER, Mme PARRAVANO et Mme BIGOTTI.

La parole est donnée à M. Laurent AUBERT pour présentation du point relatif à l'évolution du règlement intérieur.

1) Règlement intérieur

M. AUBERT prend la parole. Les travaux qui vont être présentés visent à intégrer au Règlement Intérieur (RI) les nouvelles modalités de gestion inhérentes à la délégation polaire. Les avancées visées en matière de délégation nécessitent de l'adapter.

Les modifications proposées portent sur :

- Article 5, introduisant la notion de délégation polaire comme principe de gouvernance médicalisée et décentralisée au CHU de NICE. Extrait du RI :
« délégation de gestion et de moyens confiée aux Pôles médicaux et médico-techniques constituant l'élément de base et permettant de rapprocher la prise de décision de la réalité du terrain » ;
- Articles 19bis, ter, quater et quinquies présentant la comitologie spécifique : Conseil des Chefs de Pôles (CCP, art. 19 bis), Commission Stratégie et Projets (CSP, art. 19 ter), Commission Système d'Information Hospitalier (CSIH, art. 19 quater) et Commission Médico-économique (art. 19 quinquies) ;
- Articles 27 à 30 et 33 décrivant l'organisation institutionnelle en pôle, selon des principes généraux (art. 27), des éléments spécifiques aux chefs de pôles (art. 28), puis aux Praticiens responsables de structures internes aux pôles (art. 29), en termes managériaux (art. 30). Enfin l'article 33 amène la possibilité pour les pôles de se doter d'un RI propre.

La présentation terminée, la parole est passée aux représentants du personnel.

M. GAUBERTI, pour la CGT, entame les débats en dénonçant les références au pilotage médico-économique (Commission Médico-économique, intéressement des pôles), incompatible avec l'exercice en établissement public de santé. Dans le même sens, il dénonce la possibilité offerte aux pôles de se doter d'un RI propre. Ces éléments abonderaient dans les craintes de pôles se constituant en autant de « cliniques privées ».

Mme LECELLIER poursuit en relevant des éléments de contenu à préciser ou revoir : la référence au Groupement de Coopération Sanitaires pour le Centre de convalescence « Les Lauriers Roses » est inexacte, il s'agit d'un GIP. La composition du Directoire, qui devient un organe décisionnaire central dans la gouvernance, doit être indiquée. La signification de l'abrégié « DOP » doit également être précisée. La liste des pôles d'activité annoncée en Annexe n'est pas fournie. Enfin elle demande que soient précisés les catégories de personnels qui seront les « représentants de la communauté soignante » au sein de la CSP.

Pour l'organisation FO, Mme BUHLER demande que soient précisées les conditions de renouvellement des mandats de chefs de pôles et responsables de structures internes. Elle souhaite également la suppression de l'article 33 offrant la possibilité aux pôles d'établir leur propre règlement intérieur.

Mme FABRE, CFDT regrette l'absence des annexes. Elle déplore également les difficultés à retrouver le RI actuellement en vigueur.

M. BARBIER, FO, demande à modifier l'article 28 en précisant les modalités sous lesquelles le chef de pôle peut être dénommé, dans les mêmes conditions que prévu à l'article suivant concernant les praticiens responsables de structures internes aux pôles.

M. LAGORCE, à l'issue de ce premier tour de remarques et interrogations, apporte les premiers éléments de réponse.

En premier lieu, tout élément qui n'est pas défini expressément au RI du CHU de Nice relève néanmoins de la réglementation applicable, c'est le cas des règles de nomination des responsables médicaux de pôles et de services, ou encore de la durée des mandats.

Concernant le risque de fragmentation de l'institution entre les pôles, la délégation polaire ne préjuge pas d'une telle organisation de l'établissement. La cellule médico-économique a vocation à donner de la transparence sur les modes de gestion interne, à formaliser des bases de discussions entre les pôles. L'intéressement vise à donner des marges de manœuvres pour développer des projets.

M. AUBERT poursuit concernant la composition du directoire. Elle n'est pas précisée car sa définition relève du code de la santé publique. Elle compte 11 membres dont le président de la Commission Médicale d'Etablissement, le Doyen de la faculté, la Coordinatrice Générale des Soins. La liste complète peut-être communiquée.

Il rappelle ensuite la signification de l'abréviation DOP pour Direction des Opérations et Projets.

Concernant la possibilité d'établir un RI par pôle, cela doit permettre davantage de transparence en formalisant des règles internes qui s'appliqueraient déjà.

M. LAGORCE précise que les RI de pôle seraient soumis aux instances de concertation de l'établissement de la même manière que le RI général.

Mme LECELLIER redemande quelle sera la composition exacte de la CSP, ainsi que du Directoire.

M. AUBERT énonce la composition du Directoire. Son président est le Directeur Général, elle compte 3 vice-présidents de droit (Président de CME, Doyen de l'Université et un vice-président « Recherche »), la présidente de la CSIRMT, un représentant du Personnel Non Médical et 5 représentants du Personnel Médical.

Pour M. LEA la CGT ne peut concevoir qu'il y ait de multiples règlements intérieurs. La concertation pour leur mise en place n'est pas suffisante. Il dénonce un découpage de l'établissement qui s'inscrirait dans la suite de 20 ans de mouvements de privatisation dégradant le système hospitalier.

M. DUHAMEL réinterroge l'instance sur la représentativité soignante dans la CSP.

M. LAGORCE répond précisément sur ce point, deux cadres supérieurs sont membres de la CSP et deux autres suppléants.

Mme BUHLER demande quelle communication au plus près du terrain peut être réalisée ?

M. LAGORCE rappelle que le Directeur Général a annoncé lors de l'instance précédente une réunion plénière d'information, en cours d'organisation.

Mme PAUL indique également que la délégation a été présentée en CSIRMT la semaine précédente, ainsi qu'en séminaire des cadres soignants et médicot techniques.

Mme FABRE, pour la CFDT déplore une mise en œuvre à marche forcée, dans des délais trop courts, n'ayant pas permis de préparer correctement et partager les documents.

Mme LECELLIER, M. LEA, M. GAUBERTI et M. LAGORCE débattent sur l'opportunité de présenter ce RI au vote au vu des corrections demandées. A l'issue des échanges M. LAGORCE indique que l'ensemble du RI va être transmis tel que demandé par le CSE, complété de ses annexes. La notion des RI de pôles, même si elle vise à apporter plus de démocratie dans le fonctionnement institutionnel, peut être remplacée par une proposition de charte de fonctionnement de pôle. L'instance étant constituée et réunie ce jour pour échanger sur le sujet, il indique le maintien du vote.

M. GAUBERTI demande une interruption de la séance à 9h50.

La séance reprend à 10h00. M. GAUBERTI propose un report du vote de ce point le temps que puissent être rappelées au Comité les modalités du vote pour avis.

M. LAGORCE répond en citant le RI d'avril 2023 : « en cas d'abstention unanime des membres ou de refus des votes, le comité est réputé avoir été éclairé, avoir émis un avis ou formulé une proposition ».

A la communication de cette information M. GAUBERTI indique que la délégation émet un avis défavorable à l'unanimité pour que le point soit représenté sous un délai de 8 à 30 jours pour émettre un nouvel avis.

LAGORCE précise en amont du vote formel que les éléments de réponse donnés en séance engagent l'administration et que la nouvelle présentation d'un document amendé ne nécessite pas forcément de reconvoquer une instance. Il est maintenant proposé de passer au vote.

La délégation maintient son vote contre à l'unanimité, une instance sera reconvoquée.

2 Plan de formation

Mme PAUL présente le plan de formation 2024. Ce plan, comme le projet d'établissement s'appuie sur le fil rouge « Responsabilité Sociétale de Entreprises ». Il est précisé que le budget de formation alloué à la délégation polaire n'impactera pas le budget de formation présenté ce jour.

Le plan de formation s'appuie sur 3 grands objectifs :

- Institutionnel : répondre aux besoins de l'établissement et aux orientations nationales ;
- Métier : maintenir le niveau de compétences de nos professionnels ;
- Individuel : accompagner les professionnels dans leurs carrières et dans leurs projets.

Le plan a été présenté à la CSIRMT la semaine précédant la présente instance. Il a vocation à être mis en place en janvier, et des points d'étape seront réalisés en mai et juillet 2024 sur sa réalisation.

Le budget de 4,2 M€ est réparti entre deux grands champs, formation continue (2,0 M€) et études promotionnelles (2,2 M€).

Trois domaines sont inscrits aux objectifs institutionnels du plan :

- conseil en évolution professionnelle, tutorat, accompagnement à la formation d'apprentis
- accompagnement aux projets RSE (écoconception des soins, réduction du gaspillage alimentaire, QVCT/équilibre vie professionnelle-vie personnelle)
- management et sécurité des agents (prévention des risques psychosociaux, processCom, cybersécurité)

Les formations entrant dans le champ des métiers relèvent de :

- formations règlementaires, statutaires et d'adaptation à l'emploi
- la prise en charge des personnes âgées
- formations à la recherche en santé

Un aparté est fait sur la délégation polaire, Mme PAUL présente l'organisation et le point d'étape des réflexions du groupe de travail dédié. Des formations seront axées sur l'accompagnement managérial et / ou technique des équipes, elles viennent en supplément du plan de formation.

M. GAUBERTI remercie Mme PAUL pour la présentation et rappelle que les représentants du personnel sont très attachés à ce plan. Il rappelle le souhait qu'en marge du plan, des pools de remplacement puissent être mis en place pour permettre les détachements des agents en formation. Il demande également que les nombres de bénéficiaires de financement d'Etudes Promotionnelles puissent être élargis pour les grades d'Aides-Soignants et d'Auxiliaires de Puériculture. Enfin il salue la grande qualité de l'accompagnement des professionnels par les agents du secteur formation de la DRH.

Mme LECELLIER remercie également les efforts faits au sein de l'institution pour l'accompagnement des reconversions pour l'accès à l'emploi d'Aides-Soignants. Elle demande en revanche une vigilance particulière sur l'intégration d'élèves dans des plannings. Elle s'inquiète enfin de la réelle scission des enveloppes entre le plan de formation présenté et le plan spécifique à la délégation polaire, faute de précisions sur les destinations du budget telles que présentées jusque-là.

Mme BUHLER-BEYEL demande à prévoir plus d'effectifs en services afin de libérer les agents qui, faute de remplaçant, ne peuvent suivre les formations. Mme FUENTES poursuit en indiquant que le vivier d'agents existe, l'accent doit être mis sur l'amélioration de la communication du plan de formation.

Mme GRAND demande également qu'au titre de leur activité syndicale, les représentants du personnel reçoivent les plans de formations au format papier dans leurs locaux.

Mme INTAGLIATA – LEA souhaite connaître le calendrier des préparations au concours AMA et le nombre de places ouvertes.

Mme PAUL apporte les éléments de réponse suivants :

- les étudiants évaluent les terrains de stage et l'encadrement des écoles traite tous ces retours pour éviter les situations où les élèves seraient mis en difficulté, ou livrés à eux-mêmes ;
- Concernant les budgets, elle confirme que le budget estimé de 160 k€ prévu pour les formations dédiées à la mise en œuvre de la gouvernance en pôle n'impactera pas le budget annuel du plan de formation. Le budget de financement par l'ANFH s'élève à 4.2 M€ pour couvrir la formation continue, les études promotionnelles engagées et les nouvelles études à démarrer. Le déficit de -90 k€ induit par les charges prévues sur ces 3 axes est équilibré par une reprise équivalente sur les reliquats de budgets précédents.

A l'issue d'un nouvel échange sur la situation budgétaire avec Mme BELLOEIL et Mme PAUL, M. GAUBERTI indique que les montants communiqués préalablement dans le support de présentation sont mieux compris et conformes à l'attendu.

M. LEA revient sur la formation aux questions de cybersécurité et de management des Risques Psychosociaux. Dans certaines situations la gestion de plannings communiqués par les réseaux sociaux interroge sur les problématiques de cybersécurité, de droit à la déconnexion. La formation devrait aborder les principes de confidentialité et de précaution dans l'usage des dispositifs personnels, des réseaux-sociaux pour le management. Par exemple l'utilisation des numéros téléphoniques personnels est une dérive possible. Il demande enfin à inclure des notions d'équilibre vie privée-vie professionnelle.

Mme PAUL le remercie pour ces alertes et indique que l'établissement y sera attentif.

Elle revient également sur la question de la diffusion du plan : le livret édité chaque année reste prévu, et s'y ajoutera cette année une diffusion générale informatique, sur l'intranet du CHU.

Enfin elle indique que le calendrier des concours déterminera la période de préparation, pour que les formations proposées en amont ne soient pas trop éloignées des dates d'examens.

M. LAGORCE propose à la délégation de procéder au vote :

- pour : FO, CFDT
- abstention : CGT
- contre : personne

3 bilan social

Mme LEROUX présente sur la base du document annexé au présent procès-verbal la Base de Données Sociales (BDS) et le Rapport Social Unique (RSU).

Une nouvelle réglementation a été publiée en 2020 puis 2022 rendant obligatoire l'élaboration d'un rapport social unique et d'une base de données sociales au sein des établissements publics de santé. Cette réglementation définit les modalités d'élaboration du RSU et de la BDS en fixant les conditions et modalités de mise en œuvre et précisant le périmètre d'application.

La BDS contribue à une transparence en matière de gestion des ressources humaines, notamment avec les objectifs suivants :

- L'identification des enjeux stratégiques à court terme
- L'efficacité du pilotage des lignes directrices de gestion
- Les politiques de ressources humaines

Mise à jour régulièrement et à minima, annuellement, la BDS se décline en 10 thématiques regroupant 170 indicateurs concernant les personnels médicaux et non médicaux.

En parallèle, le RSU est un outil d'information et d'aide à la décision servant de support au dialogue social et établi chaque année au titre de l'année civile écoulée. Il présente :

- 1) Les caractéristiques des emplois et la situation des agents de l'établissement
- 2) La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution
- 3) La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Mme LEROUX poursuit la présentation avec le bilan social 2022, pour la partie non médicale, avec Mme ROBINEAU pour la partie médicale. Les détails sont apportés sur les thématiques suivantes :

- L'emploi par statut et par filière
- Le recrutement
- Le parcours professionnel
- L'emploi médical
- La rémunération
- La gestion du temps de travail
- L'absentéisme
- La santé et la sécurité

M. GAUBERTI demande une modification de la présentation du bilan en deux parties distinctes : personnel médical et personnel non médical.

Il constate une diminution des effectifs du CHU de Nice et une hausse constante depuis 2021 de l'absentéisme qu'il lie aux difficultés de conditions de travail.

L'augmentation significative des heures supplémentaires ne permet pas de solutionner le manque d'effectif et les difficultés d'attractivité au CHU.

L'établissement doit mettre en place un plan d'attractivité important permettant de redonner aux professionnels l'envie de venir travailler et rester au CHU. En parallèle, une politique dynamique de prévention des risques doit être initiée pour garantir la sécurité des professionnels.

M. BARBIER s'inquiète de la baisse des effectifs constants des personnels soignants et administratifs. Les données présentent également un turn-over important avec autant de sorties que d'entrées. Le CHU doit promouvoir « l'asenseur social » avec une forte politique de formation et de promotion interne.

Il interpelle également le comité sur les accidents de service liés à des agressions patients. Il convient de développer des mesures de prévention et de protection des professionnels.

Il rejoint M. GAUBERTI sur les heures supplémentaires et l'usure professionnelle associée à ne pas négliger, et notamment leur incidence financière.

De plus, il constate une forte augmentation des départs des professionnels dans le cadre de démission, mutation ou de détachement. Il associe cette augmentation aux difficultés de fidélisation des professionnels de l'établissement.

Il demande des informations sur la forte augmentation du nombre d'heures d'astreintes des infirmiers en 2022.

Enfin, il s'interroge sur le rattachement des personnels ingénieurs au personnel technique ou au personnel de direction.

M. LEA souligne l'importance du constat partagé des problématiques évoquées, à savoir : l'attractivité et la fidélisation des professionnels associées à une rémunération revue de l'ensemble des professionnels.

Il rappelle également l'importance de l'image du CHU de Nice auprès de la population. Il est nécessaire de redonner du sens au travail avec une bienveillance de tous et pour tous. Il dénonce l'absence de dialogue dans les équipes et avec la direction.

La politique de l'établissement sera essentielle pour les prochaines mois/années.

Il souhaite ensuite aborder les aspects techniques de mise à disposition de la base de données sociales. Il faut mettre en place un outil informatique dédié pour faciliter la consultation et l'utilisation des données.

Mme LEROUX confirme les difficultés de recrutement rencontrées en 2022. Elle confirme néanmoins les données 2023 qui sont très encourageantes. Le CHU n'a jamais eu un nombre d'infirmiers aussi élevé qu'en 2023.

Concernant l'absentéisme, elle observe également une diminution constatée en 2023.

Pour la mise à disposition de l'outil, des travaux sont en cours pour identifier les besoins et les solutions possibles en lien avec la direction du système d'information.

M. LLITJOS précise que les ingénieurs sont rattachés au personnel technique.

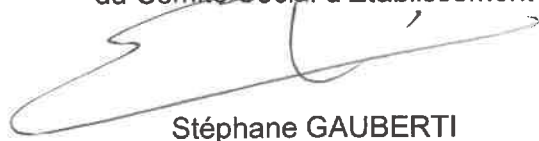
Sans intervention supplémentaire, M. LAGORCE propose à la délégation de passer au vote.

- abstention : FO
- contre : CGT, CFDT

Le comité a émis un avis défavorable.

L'ordre du jour étant épuisé, M. LAGORCE met fin à la séance à 11h30.

Le Secrétaire
du Comité Social d'Etablissement



Stéphane GAUBERTI

Le Président
du Comité Social d'Etablissement



Yoann LAGORCE