

Procès-Verbal
du Comité Social d'Etablissement
Séance du 15 octobre 2024

Séance du Mardi 15 octobre 2024 à 9h00

Etaient présents :

Président :

M. LAGORCE Yoann

Directeur Général Adjoint

Secrétaire :

M. Stéphane GAUBERTI

CGT

Représentants du Personnel Titulaires :

Mme Marina GARCIA

CGT

M. LEA Didier

CGT

M. DUHAMEL Benoît

CGT

M. DECONINCK Nicolas

CGT

Mme INTAGLIATA-LEA Claudia

CGT

Mme BARATELLA Ariel

CGT

M. BARBIER Thierry

FO

M. CARBONI Pascal

FO

Mme PARRAVANO Nadia

FO

M. WANNYN Cédric

FO

Mme FUENTES Laurence

FO

Mme GRAND Nadine

FO

Mme FABRE Fabienne

CFDT

Représentants du Personnel suppléants :

M. RENOSI Didier

CGT

Mme DESJARDINS Bénédicte

CGT

Mme GUGLIEMINO Sandrine

CGT

M. MENDES Albert

CGT

Mme TORDJEMAN Sylvie

CGT

Mme HUBERT Isabelle

FO

M. QUERALH Michaël

CFDT

Membres participants à titre consultatif :

M. le Dr MASSIMELI Jean-Yves

Service Prévention Santé au Travail

M. le Pr PRADIER Christian

Chef du Département de Santé Publique

Mme ETIENNE Magali

Responsable Affaires Médicales

Mme PEILLON Véronique

Responsable Ressources Humaines

M. BELBACHIR Walid

Contrôleur de gestion sociale

Mme BELLANI Juliette

Responsable QVCT

Mme ALEXIS Françoise

Responsable Soignant adjoint du Pôle CVTPN

Mme CARLES Murielle

Cadre de santé Soins Intensifs de Cardiologie

M. le Pr BRONSARD Nicolas

Chef du Pôle Neurosciences IULS

Mme BERTOGLIO Jocelyne

Resp. Soignant Pôle Neurosciences IULS

Mme Sonia DECRESSAC

Resp. Administratif Pôle Neurosciences IULS

Mme VAYSSIERES Christine

Resp. Soignant du Pôle RAV

Mme MUCCINI Manon

Resp. Administratif du Pôle RAV

Mme LHERBETTE Hélène

Directrice des Systèmes d'Information

ORDRE DU JOUR

Séance du 15 octobre 2024 à 9h00
Salle P. Lilly – Hôpital de Cimiez

0. Approbation du procès-verbal de la séance du 5 juillet 2024Avis
1. Rapport Social Unique 2023 : Personnel Médical et Personnel non MédicalAvis
2. Direction des Ressources Humaines : Evolution organisationnelle du secteur de
Qualité de Vie et Conditions de Travail.....Avis
3. Pôle CVTPN : Mise aux normes des effectifs paramédicaux de l'Unité de Soins
Intensifs de CardiologieAvis
4. Pôle IULS – Neurosciences : Réorganisation des services d'unité de Chirurgie
Ambulatoire, d'Ophtalmologie et SOS mains.....Avis
5. Pôle RAV : Optimisation du Court Séjour GériatriqueAvis
6. Demande de changement du système d'enregistrement des instances (C.G.T.)Avis

La séance est ouverte à 9h03 sous la présidence de M. LAGORCE.

0. Approbation du procès-verbal de la séance du 5 juillet 2024 Avis

Mme BEAUGE soumet à l'approbation des membres élus du Comité Social d'Etablissement, le procès-verbal inscrit à l'ordre du jour de l'instance et s'enquiert d'éventuelles observations.

M. GAUBERTI soulève une erreur rédactionnelle en page 5 du procès-verbal de la séance du 5 juillet 2024 où il est fait mention que Madame FABRE était présente. Or, Madame FABRE était absente et Madame INTAGLIATA LEA est intervenue pour l'organisation syndicale C.G.T. Il demande à ce qu'une correction sur ce point soit apportée.

Mme BEAUGE indique en réponse que la correction du procès-verbal sera opérée.

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

1. Rapport Social Unique 2023 : Personnel Médical et Personnel non Médical.... Avis

Mme BEAUGE donne la parole à Mesdames ETIENNE et PEILLON pour la présentation du Rapport Social Unique 2023.

Mesdames ETIENNE ET PEILLON présentent sur la base du document annexé au présent procès-verbal le Rapport Social Unique (RSU).

Elles rappellent le contexte réglementaire rendant obligatoire l'institution d'un RSU au sein des établissements publics de santé. Cette réglementation définit les modalités d'élaboration du RSU en fixant les conditions et modalités de mise en œuvre et précisant le périmètre d'application.

Le RSU est un outil d'information et d'aide à la décision servant de support au dialogue social et est 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.

Les données sont apportées 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 remercie les interlocuteurs pour le travail présenté. Il regrette néanmoins que les données d'activité ne figurent pas au sein du RSU.

Il constate que les dépenses d'intérim évoluent positivement ainsi que le volume des heures supplémentaires et qu'il pourrait être envisagé de consacrer les dépenses engagées à des

recrutements. Il s'interroge notamment sur l'incapacité de l'établissement à recruter et à fidéliser du personnel compétent notamment au sein des blocs opératoires. Concernant l'évolution de la GIPA, il estime qu'il conviendrait d'accélérer l'organisation des recrutements sans concours notamment pour les agents de catégorie C.

Il souhaiterait que dans le cadre du prochain RSU soient distingués les agents titulaires stagiaires et titulaires mais également les agents contractuels en CDD et CDI.

Dans le cadre des travaux relatifs aux lignes directrices de gestion, il souhaite que soit réinterrogée la politique de gestion des agents contractuels de l'établissement.

D'une manière générale, la CGT regrette que les évolutions positives des données figurant dans le RSU 2023 ne se traduisent pas sur le terrain par une amélioration des conditions de travail. Il estime que depuis la mise en œuvre du modèle de gouvernance polaire, de nombreux agents sont en détresse. Il appelle de ses vœux à travailler sur ces situations.

M. WANNYN regrette que soient présentées les données chiffrées de l'année 2023 écoulée à la date du 15 octobre 2024. Il lui semble que depuis la mise en œuvre de la délégation polaire, des services sont en difficultés, que de nombreux agents sont en attente de bénéficier d'un reclassement et il constate une augmentation des départs d'agents. Les données RSU de 2023 ne reflètent pas à son sens la réalité actuelle. Il considère que la conversion des heures supplémentaires et des dépenses d'intérim en recrutements effectifs serait bénéfique. Il constate également une forte d'augmentation de l'instruction des procédures disciplinaires qu'il explique par une dégradation des conditions de travail.

Concernant les accidents de travail M. WANNYN estime que l'établissement doit faire preuve de plus de bienveillance et constate une augmentation des agressions. Il prend notamment l'exemple récent dans le service de neurochirurgie.

Il estime que le dialogue social n'est pas effectif notamment avec le corps médical et prend l'exemple du projet d'évolution de l'organisation des blocs opératoires. Il souhaiterait que soit présenté un bilan du RSU du 1^{er} semestre de l'année en cours afin d'avoir une projection reflétant au mieux l'actualité.

M. LEA demande à ce que soient distingués les personnels administratifs, techniques et paramédicaux dans le cadre du prochain RSU. Il s'étonne également que l'établissement n'ait pas désigné de référent institutionnel sur la thématique du harcèlement moral.

M. le Dr MASSIMELI souhaite préciser que la sous-déclaration et la reconnaissance des accidents de travail ainsi que les maladies professionnelles doivent être une préoccupation de l'établissement. Il ajoute que l'augmentation de l'instruction des procédures disciplinaires est en lien avec de nombreux facteurs dont des facteurs sociétaux. Des actions de prévention, de formation et d'accompagnement des agents doivent être mises en œuvre. Il déplore que le service de prévention et de santé au travail en qualité de membre consultatif du comité n'ait pas été rendu destinataire du RSU 2023.

M. BARBIER souhaite des explications complémentaires relatives à la fidélisation des praticiens associés qui représentent 11% des effectifs médicaux. Il s'interroge sur le fait de savoir si, au terme de leur formation, ces praticiens sont amenés à poursuivre leur carrière au sein de l'établissement. Il constate au regard des données présentées que l'absentéisme du personnel non médical est toujours important et que le dispositif des heures supplémentaires vient seulement combler des besoins de manière momentanée et a pour conséquence le surmenage du personnel, facteur susceptible d'engendrer de l'agressivité. Il souhaiterait que le RSU intègre un indicateur relatif au nombre de personnes ayant sollicité le service de prévention et de santé au travail pour verbaliser leur souffrance.

Mme BEAUGE rejoint la position de M. GAUBERTI sur la nécessité de maximiser les efforts de recrutement sur les métiers en tension et que l'on puisse valoriser les parcours des agents

via le dispositif des études promotionnelles. Elle indique que les dispositifs d'heures supplémentaires et d'intérim restent des palliatifs et indique que tous les moyens sont mis en œuvre pour attirer et recruter de nouveaux professionnels.

S'agissant de la politique de concours, les données du RSU sont révélatrices de la politique volontariste menée par l'établissement en la matière.

Mme BEAUGE explique qu'une partie non négligeable des départs volontaires des agents de peut s'expliquer par un phénomène de société, certains professionnels souhaitant bénéficier d'une pluralité d'expériences avant de s'établir de manière pérenne.

Concernant la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, des réunions seront programmées d'ici la fin de l'année 2024 et la politique de gestion du personnel contractuel sera abordée lors des discussions.

Sur la mise en œuvre des procédures disciplinaires, il est à noter une tendance à la baisse des instructions comparativement aux années 2022 et 2021. Les entretiens disciplinaires sont décorrélés de l'organisation du travail ou de l'organisation d'un service mais concernent des comportements individuels d'agents.

Mme BEAUGE indique prendre note des demandes formulées pour la prochaine version du RSU et précise que la désignation d'un référent harcèlement moral pourra faire l'objet de discussions mais ne constitue pas une obligation réglementaire.

S'agissant des données d'activité du service de prévention et de santé au travail, un travail conjoint avec la Direction des Ressources Humaines pourra être entrepris en vue de la remontée des données.

Madame ETIENNE indique que pour envisager une pérennisation des praticiens associés au sein de l'établissement, il convient au préalable d'étudier les perspectives de postes vacants et que ces derniers s'engagent dans un parcours de consolidation des compétences préalable à l'obtention d'une autorisation d'exercer en France sur un statut pérenne.

M. WANNYN demande s'il est possible d'obtenir une perspective du RSU sur le 1^{er} semestre 2024 lors de la prochaine présentation.

Madame BEAUGE indique que la constitution du RSU est un travail conséquent, que des focus thématiques pourraient être présentés mais probablement pas l'ensemble des indicateurs.

M. LEA souhaite revenir sur la proposition de discussion relative à la désignation d'un référent harcèlement moral. Cette réflexion lui semble capitale.

Sans intervention supplémentaire, M. LAGORCE soumet à l'avis du comité le Rapport Social Unique 2023.

L'organisation syndicale CGT émet un avis défavorable.

L'organisation syndicale FO s'abstient.

L'organisation syndicale CFDT s'abstient.

2. Direction des Ressources Humaines : Evolution organisationnelle du secteur de Qualité de Vie et Conditions de Travail.....Avis

Madame BELLANI présente les évolutions organisationnelles du Secteur Qualité de Vie et des Conditions de Travail, à l'aide du support de présentation adressé en amont avec l'ordre du jour et joint au présent procès-verbal.

Elle met en avant la proposition d'évolution organisationnelle afin de mieux répondre au projet social de l'établissement et à ses différents axes.

Madame BELLANI présente le bilan du coaching après un an d'activité et indique que les modifications organisationnelles proposées portent sur la suppression de l'activité de coaching et le recrutement d'un psychologue du travail.

M. GAUBERTI constate le besoin important de recrutement d'un psychologue du travail. Il indique sur le volet coaching que si la CGT était réticente à la mise en œuvre de cette activité en octobre 2023, il pense désormais que la suppression de cette activité serait une erreur en ce qu'elle permet de favoriser le codéveloppement et d'améliorer la prévention et la gestion des conflits.

Il estime que la suppression de l'activité de coaching et des formations associées entraînera une dégradation du climat social en indiquant que l'activité de coaching répond à un besoin primaire et permet d'améliorer les conditions de travail. Il pense au contraire qu'il est nécessaire de développer cette activité pour mieux former l'ensemble des professionnels.

M. CARBONI estime que la suppression du poste de coach indique que lorsque des problématiques d'organisation du travail émergent, l'intervention du coach se doit d'être réactive. Il estime que la suppression du poste doit passer par un accompagnement de l'agent et considère que l'établissement rencontre des difficultés à accompagner individuellement des agents en cas de départ, de changement horaire ou de changement de poste.

Face au constat des difficultés de recrutement du psychologue du travail, M. CARBONI estime que l'établissement se doit de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour que le recrutement aboutisse.

M. LEA explique que l'objectif initial de la mise en œuvre de la cellule ACTE consistait avant tout à permettre un rétablissement du dialogue.

Il estime que le fait d'avoir un seul coach est insuffisant au sein de l'établissement et que le Secteur Qualité de Vie et des Conditions de Travail est sous-dimensionné. Il appelle de ses vœux à la mise en œuvre d'une volonté politique de renforcer ce secteur.

Mme FABRE estime que le coach doit être présent sur le terrain aux côtés des professionnels et de l'encadrement de proximité. Elle explique que les agents ont des difficultés à se tourner vers leur encadrement. Il conviendrait de travailler sur ces thématiques de manière transversale avec l'encadrement de proximité.

M. BARBIER estime que les remontées de terrain révèlent des retours très positifs de l'activité de coaching qui permet de désamorcer des conflits. Il pense au contraire qu'il serait intéressant de développer cette activité en prévention plutôt qu'en réaction à une problématique. Il estime que les interventions en coaching devraient être systématiques et non sur demande.

Pr PRADIER souhaiterait que l'activité de coaching soit maintenue. Il indique qu'elle permet de mobiliser l'intelligence collective et qu'elle est gage d'amélioration de l'organisation du travail au sein des Pôles.

Dr MASSIMELLI voit le coaching comme une action pensée pour les acteurs de terrain. Les cibles en prévention primaire pourraient être le corps médical y compris les internes pour permettre de remettre en place l'esprit de corps.

La deuxième cible pourrait constituer l'encadrement car il constate que des équipes sont en grande tension et que des dérapages pourraient être évités par un travail sur le travail.

Il indique que la psychologie fait partie de la physiologie et que la coordination de la santé au travail doit être mieux mise en avant au sein de l'établissement.

Mme BEAUGE fait part d'un bilan annuel de l'activité de coaching en demi-teinte et que l'idée consiste à maximiser les efforts sur le recrutement du psychologue du travail.

Mme INTAGLIATA-LEA regrette le fait d'envisager d'externaliser les prestations de coaching alors que l'établissement dispose en interne d'une ressource habilitée à réaliser les interventions. M. GAUBERTI rejoint Mme INTAGLIATA-LEA et demande à ce que le dossier puisse être présenté à l'occasion d'une prochaine instance.

Mme BEAUGE précise que seuls les éléments communiqués en amont de l'instance sont soumis au vote.

Sans intervention supplémentaire, M. LAGORCE soumet à l'avis du comité le projet d'évolution organisationnelle du secteur de Qualité de Vie et Conditions de Travail.

L'organisation syndicale CGT émet un avis défavorable.

L'organisation syndicale FO s'abstient.

L'organisation syndicale CFDT s'abstient.

3. Pôle CVTPN : Mise aux normes des effectifs paramédicaux de l'Unité de Soins Intensifs de Cardiologie..... Avis

Mme ALEXIS et Mme CARLES précisent que le projet de mise aux normes des effectifs paramédicaux de l'Unité de Soins Intensifs de Cardiologie (USIC) a pour objectif d'adapter les organisations paramédicales au regard de la réglementation concernant les conditions techniques de fonctionnement de l'activité de soins critiques qui fixe de nouvelles normes pour le dimensionnement des effectifs paramédicaux.

Elles expliquent que ce projet se déroule en deux phases :

- Une actualisation des effectifs IDE au cours de l'été 2024 avec le ratio de 1 IDE pour 4 patients.
- Une augmentation capacitaire de l'USIC dans le cadre de la Phase 2 de Pasteur 2 et expliquent que les effectifs IDE et AS seront adaptés sur les secteurs de soins intensifs de cardiologie à hauteur de 1 IDE pour 4 lits (jour et nuit) soit 0,25 IDE par lit (jour et nuit) ainsi que 1 AS pour 4 lits le jour, soit 0,25 AS par lit et 1 AS pour 8 lits la nuit, soit 0,125 AS par lit la nuit.

Dans le cadre de la première phase du projet, le besoin pour 10 lits est estimé à 15 ETP IDE permettant une organisation à 3 IDE de jour en 12h et 2 de nuit dont 1 pool de 0,4 ETP pour le temps d'adaptation à l'emploi.

Dans le cadre de la seconde phase (déménagement sur Pasteur 2), le besoin pour 12 lits est estimé à 18 ETP IDE permettant une organisation à 3 IDE de jour et de nuit en 12h dont 1 pool de 0,4 ETP pour le temps d'adaptation à l'emploi. 2 AS seront présents et répondront également à l'activité de coronarographie d'urgence la nuit.

La mise en œuvre de cette deuxième phase du projet impliquerait la création de 5,86 ETP AS soit 14,55 ETP pour les besoins de fonctionnement du service.

L'augmentation des effectifs AS permet de redéployer les effectifs ASH de l'USIC au sein d'autres secteurs.

Mme GRAND demande si l'effectif AS de nuit qui assurera l'activité de coronarographie d'urgence sera suffisamment dimensionné et assurera l'activité sur les blocs de cardiologie. Elle demande des explications complémentaires sur le devenir des ASH actuellement affectés au sein de l'USIC.

M. DECONINCK demande à son tour des clarifications sur les effectifs et s'interroge sur le fait de savoir si les maquettes de nuit permettront de répondre aux exigences normatives.

Mme INTAGLIATA-LEA demande si les missions réalisées par les ASH vont être par la suite réalisées par les AS.

M. WANNYN expose le fait qu'il est difficile de se prononcer pour avis dans le cadre d'un projet qui sera mis en œuvre à partir de septembre 2025. Il appelle de ses vœux à ce que le projet soit présenté pour information.

M. GAUBERTI fait part de ses préoccupations et propose que la présentation du projet soit reportée.

Mme ALEXIS et Mme CARLES indiquent qu'en 2019 les AS assuraient le bionettoyage des locaux et que dans le cadre de ce projet, il s'agit-là d'un choix de gestion du pôle CVTPN. Elles indiquent que le pôle CVTPN s'est engagé à formuler des propositions de reclassement pour les ASH concernés et indique que le dossier a été présenté en Commission Stratégie et Projets en mai 2024 et qu'un accompagnement des équipes au changement a été dispensé.

Mme CARLES précise que l'organisation ne concerne pas les salles d'urgence et de coronarographie. Elle ajoute que le bloc d'urgences ne fonctionne que sur la base d'une astreinte de nuit composée d'une équipe d'IDE et de MER. Dans le cadre du projet, il s'agit donc de mutualiser les équipes de blocs et de l'USIC qui seront positionnées sur le même étage.

Mme GRAND demande qui va assurer le nettoyage des salles.

Mme CARLES indique qu'en journée une équipe sera dédiée au nettoyage et que dans le cadre de l'astreinte du soir et du weekend, les AS assureront le nettoyage.

M. DECONINCK demande si les effectifs prévus répondront aux exigences normatives de nuit.

Mme ALEXIS indique que 3 IDE seront positionnés de jour et 2 IDE seront positionnés de nuit.

Mme BEAUGE indique que cette présentation est effectivement réalisée très amont de la mise en œuvre des changements organisationnels et propose de passer au vote.

Sans intervention supplémentaire, M. LAGORCE soumet à l'avis du comité le projet de mise aux normes des effectifs paramédicaux de l'USIC.

L'organisation syndicale CGT émet un avis défavorable.

L'organisation syndicale FO émet un avis défavorable.

L'organisation syndicale CFDT s'abstient.

4. Pôle IULS – Neurosciences : Réorganisation des services d'Unité de Chirurgie Ambulatoire, d'Ophtalmologie et SOS mains.....Avis

M. le Pr BRONSARD explique qu'il s'agit d'un projet de réorganisation capacitaire en lien avec l'opération Pasteur 2 phase 2 et qu'il vise à répondre à trois objectifs principaux :

- relocaliser le service d'ophtalmologie (8 lits) pour lequel la localisation proposée en lien avec l'opération Pasteur 2 phase 2 ne permettait pas l'installation complète du service

- relocaliser le service du SOS mains (3 places) au niveau d'une structure ambulatoire avec ouverture 24h/24 et 7j/7

- ajuster au bon dimensionnement le capacitaire de l'UCA en prévision du regroupement des activités.

La proposition de relocaliser ces deux services sur les locaux UCA Pasteur 2 phase 2 s'appuie sur un ajustement du capacitaire UCA Pasteur proposé pour la phase 2 à 33 places pour mieux répondre aux évolutions ambulatoires portées par l'ensemble des services concernés et prendre en compte les évolutions de disponibilités des blocs pour les spécialités concernées également. La prévision initiale de 40 places a donc été ramenée à 33 places.

Le corollaire de ces réorganisations capacitaires permet l'ouverture de 7 lits supplémentaires d'hospitalisation complète de l'unité de chirurgie rachidienne.

M. DECONINCK demande une clarification quant à l'intégration des 8 lits d'ophtalmologie au projet et souhaite savoir s'ils seront ouverts 24h/24 et 7j/7 au même titre que les méridiennes de l'unité de chirurgie ambulatoire.

Mme INTAGLIATA-LEA demande si l'ensemble du personnel de l'UCA sera bien embarqué dans le projet qui sera déployé à la l'occasion du déménagement de Pasteur 2.

M. BARBIER souhaite avoir la confirmation que le personnel de l'UCA de Pasteur 1 soit bien intégré aux effectifs du Pôle IULS Neurosciences dans le cadre du projet et demande si le personnel a été consulté sur le projet.

Il alerte sur le fait que le projet des blocs opératoires ne soit pas encore finalisé et exprime des difficultés à se prononcer pour avis sur l'organisation présentée.

Il demande à ce que le suivi du projet soit opéré en formation spécialisée.

M. LEA s'inquiète de l'augmentation de la charge de travail que va générer la mise en place du projet au regard des risques professionnels identifiés. Il craint notamment une dégradation des rapports sociaux. Il appelle également de ses vœux à ce que la mise en œuvre du projet soit suivie en formation spécialisée.

Mme INTAGLIATA-LEA demande s'il est prévu un renfort des assistants médico administratifs dans le cadre du projet et exprime ses doutes quant au dimensionnement des effectifs sur le secteur de la chirurgie rachidienne.

M. le Pr BRONSARD indique que l'ensemble des spécialités seront assurées tant en semaine que le weekend. Il confirme par ailleurs que l'ensemble des équipes de l'UCA de Pasteur seront embarquées dans le projet.

Il indique que les projets du pôle Blocs opératoires et stérilisation et de l'Unité de chirurgie ambulatoire sont décorrélés et indépendants et donc sans rapport avec les horaires de travail des blocs opératoires.

Il précise qu'un état des lieux a été opéré il y a deux ans et a permis de mettre en exergue que le service d'ophtalmologie ne pouvait s'intégrer dans les locaux dans la configuration initiale projetée et qu'il a été nécessaire d'envisager une solution alternative qui implique la perte de 4 méridiennes en semaine en contrepartie d'un gain de 6 places le soir et week-end.

S'agissant des risques professionnels, ce sujet fera l'objet d'un suivi particulier.

M. le Pr BRONSARD précise que les 4 assistants médico administratifs n'incluent pas le secteur de chirurgie du rachis. Ces assistants médico administratifs seront renforcés par un agent d'accueil.

Pour le secteur de chirurgie du rachidienne, l'augmentation capacitaire implique qu'un temps de secrétariat vienne en renfort de cette équipe.

Sans intervention supplémentaire, M. LAGORCE soumet à l'avis du comité le projet de réorganisation des services d'unité de Chirurgie Ambulatoire, d'Ophtalmologie et SOS mains.

L'organisation syndicale CGT émet un avis défavorable.

L'organisation syndicale FO s'abstient.

L'organisation syndicale CFDT s'abstient.

5. Pôle RAV : Optimisation du Court Séjour GériatriqueAvis

Mesdames VAYSSIERES et MUCCINI expliquent que face à une démographie croissante de la population de plus de 75 ans, les besoins de prise en charge des patients âgés en unité de court séjour gériatrique se développent.

L'optimisation du Court séjour gériatrique va permettre de répondre à des besoins d'extension de prise en charge gériatriques en créant une capacité d'accueil supplémentaire sur le site de Pasteur 2 de 32 lits et d'humaniser la prise en charge en court séjour gériatrique sur le site de Cimiez.

Elles expliquent que le projet se déroulera en trois phases successives :

- L'amélioration des conditions de travail médico-soignantes sur les secteurs de court séjour gériatrique du site de Cimiez.
- Le déménagement de l'Unité de Court Séjour Gériatrique vers le 3^{ème} étage et la création de 2 lits supplémentaires soit au total 30 lits de post urgences.
- La création d'une nouvelle unité de Court Séjour gériatrique de 30 lits

Mme FUENTES indique que ce projet va permettre d'améliorer les conditions de prise en charge de la personne âgée au sein de l'établissement et permettra de favoriser l'attractivité des professionnels par une amélioration des conditions de travail.

M. GAUBERTI émet une réserve quant à la capacité de l'établissement à recruter autant de professionnels.

Mme GARCIA sollicite des compléments d'informations sur le roulement horaire des ASH et agents d'office à savoir si l'ASH sera amené à exercer en 10 heures ou s'il s'agit d'une erreur inscrite au sein du support présenté en instance.

Mme VAYSSIERES indique que le calibrage des effectifs ASH a été opéré en fonction des m2 et c'est la raison pour laquelle il a été souhaité de positionner deux ASH sur le nouveau service.

M. GAUBERTI exprime le regret que les effectifs ASH soient calibrés en fonction de la surface en m2 à nettoyer plutôt que sur la base du nombre de patients à prendre charge.
Il appelle de ses vœux à ce que la campagne de contrats d'allocation études soit lancée pour les infirmiers pour permettre les recrutements sur ce secteur.

M. LEA réitère la question de Mme GARCIA à savoir si une erreur s'est glissée dans le document concernant la maquette en 10h de l'agent d'office.

Madame VAYSSIERES confirme que le maquetage en 10h pour l'agent d'office est une erreur figurant dans le document.

M. GAUBERTI indique que l'organisation syndicale CGT est favorable au projet sous réserve de la capacité à recruter 15 infirmiers en phase 3, de l'augmentation des effectifs ASH corrélée au nombre de patients à prendre en charge et demande à ce que soit consigné au procès-verbal de l'instance que l'agent d'office sera bien maquetté en 9h.

Sans intervention supplémentaire, M. LAGORCE soumet à l'avis du comité le projet d'optimisation du Court séjour gériatrique.

L'organisation syndicale CGT émet un avis favorable.

L'organisation syndicale FO émet un avis favorable.

L'organisation syndicale CFDT émet un avis favorable.

6. Demande de changement du système d'enregistrement des instances (C.G.T.)Avis

M. LEA souhaite qu'une position soit prise pour procéder au changement du système d'enregistrement des instances qui commence à devenir vétuste. Il souhaiterait que soit étudiée la possibilité d'utiliser l'intelligence artificielle pour consigner les enregistrements et alléger le travail rédactionnel des procès-verbaux du secrétariat de séance.

Mme LHERBETTE explique que dans le cadre de la mise en œuvre d'un système intégrant l'intelligence artificielle, l'ensemble des conversations sont enregistrées et retranscrites. Par suite, un moteur propose une synthèse des actions soumise à relecture et validation.

La mise en œuvre de ce type de système implique que soient opérés régulièrement des points de synthèse des échanges en séance pour que le dispositif soit pleinement opérationnel.

Il est également nécessaire d'investir dans un nouveau système d'enregistrement numérique pour que les échanges soient retranscrits de manière qualitative.

Mme BEAUGE précise que sur le principe, l'ensemble des parties prenantes est d'accord pour dire que le système actuel est vieillissant et que la charge de travail des secrétaires de séance est lourde. Les délais actuels de restitution des procès-verbaux ne sont pas optimisés. Elle propose que soit diligentée une étude de faisabilité.

Sans intervention supplémentaire, M. LAGORCE soumet à l'avis du Comité la Demande de changement du système d'enregistrement des instances (C.G.T.) :

L'organisation syndicale CGT vote pour.

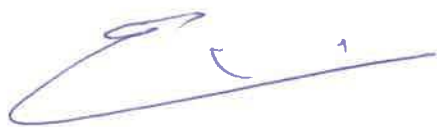
L'organisation syndicale FO vote pour.

L'organisation syndicale CFDT vote pour.

L'ordre du jour étant épuisé, M. LAGORCE met fin à la séance à 12h13.

Le Secrétaire
du Comité Social d'Etablissement

Stéphane GAUBERTI



Le Président
du Comité Social d'Etablissement

Yoann LAGORCE

