

Procès-Verbal
du Comité Social d'Etablissement
Séance du 18 décembre 2024

ORDRE DU JOUR
Séance du mardi 17 décembre 2024
Salle P. Lilly – Hôpital de Cimiez

0. Approbation des procès-verbaux de la séance du :

- 9 avril 2024
- 18 septembre 2024
- 15 octobre 2024

0.1 - Présentation du calendrier des instances 2025

AFFAIRES GENERALES

- 1. Direction des Ressources Humaines : Plan de formation 2025Avis
- 2. Point sur l'organisation hivernaleInformation

AFFAIRES FINANCIERES

- 3. Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses 2025Avis
- 4. Plan Global de Financement PluriannuelAvis

PROJETS

- 5. Pôle SMALPI : Modification de l'amplitude horaire en 12 heures des aides-soignants sur le service de l'AddictologieAvis

PASTEUR 2 – PHASE 2

- 6. Pôle CVTPN : Ouverture de la salle de Coronarographie d'UrgencesAvis

**QUESTIONS INSCRITES A LA DEMANDE DES ORGANISATIONS
SYNDICALES**

- 7. Direction des recettes et de la facturation – Bureau des Admissions :
Pénurie d'effectifs sur les Bureaux des Admissions entraînant des dégradations
conséquentes des conditions de travail – Demande d'un point de situation sur les
prévisions de recrutements (C.G.T.)

La séance est ouverte à 9h02 sous la présidence de M. LAGORCE.

0. Approbation des procès-verbaux de la séance du : 9 avril 2024 / 18 septembre 2024 / 15 octobre 2024.....Approbation

Mme BEAUGE ouvre la séance supplémentaire reconvoquée suite à l'absence de quorum constatée lors de la séance du 17 décembre 2024.

Elle soumet à l'approbation des membres élus du Comité Social d'Établissement les trois procès-verbaux inscrits à l'ordre du jour. Elle invite les participants à formuler leurs éventuelles remarques.

M. QUERALH propose que, dès l'année prochaine, les questions syndicales soient placées en tête de l'ordre du jour une fois sur deux, en alternance avec les autres points, afin de garantir un respect mutuel. Il demande également que toute question supplémentaire ou document soit soumis au moins 15 jours à l'avance.

Mme BEAUGE indique qu'elle est favorable à l'idée d'alterner les sujets syndicaux en début d'ordre du jour et précise que cette proposition sera examinée avec le secrétaire de l'instance, M. GAUBERTI.

Mme BEAUGE propose de passer à l'approbation des trois procès-verbaux préalablement communiqués.

M. BARBIER intervient pour signaler une erreur en page 18 du procès-verbal de la séance du 9 avril 2024. Il précise que la mention selon laquelle l'organisation syndicale Force Ouvrière est "contre le GHT" est incorrecte. Il indique que Force Ouvrière est contre "le fonctionnement du GHT" et non son concept en lui-même, qui est défini par la loi.

M. QUERALH relève une erreur sur le procès-verbal du 9 avril 2024, en page 4, concernant l'élection du représentant du CSE à l'assemblée générale du GCS LENVAL CHU. Il est mentionné que la CFDT s'est abstenue. Or, il précise que la CFDT a voté en faveur de M. RENOSI.

Mme BEAUGE prend note des remarques et confirme que les modifications nécessaires seront apportées aux procès-verbaux.

Les 3 procès-verbaux sont approuvés à l'unanimité sous réserves de modifications sur le procès-verbal du 9 avril 2024.

Mme BEAUGE propose de modifier l'ordre des rubriques pour permettre à Mme COLLAS, ayant un impératif, d'intervenir en début de séance.

Après validation du secrétaire de l'instance, Madame BEAUGÉ donne la parole à Mesdames COLLAS et RIMAU-CIZERON pour la présentation du point.

**1. Etat Prévisionnel des recettes et des Dépenses 2025
Plan Global de Financement Pluriannuel.....Avis**

Mme COLLAS et Mme RIMAU-CIZERON présentent, sur la base du document annexé au procès-verbal, l'EPRD (État Prévisionnel des Recettes et des Dépenses) 2025 ainsi que le PGFP (Plan Global de Financement Pluriannuel) 2025-2029.

Mme COLLAS indique que les éléments de construction de l'EPRD résultent de la note de cadrage de l'ARS et d'une note budgétaire institutionnelle adressée aux pôles.

L'atterrissage 2024 prévoit un déficit à date à hauteur de 44,5 millions d'euros.

Mme COLLAS présente un zoom sur l'activité en présentant les résultats suivants :

- Les prévisions 2025 :
 - o Une amélioration du résultat prévisionnel 2025 et de la marge brute par rapport à 2024.
 - o Les résultats des budgets.
- L'évolution des produits et des charges (dans les prévisions 2025) :
 - o Les produits sont prévus en hausse de 17 M€.
 - o Les charges du budget principal sont prévues en hausse de 25 M€.

Mme RIMAUR-CIZERON prend ensuite la parole pour présenter l'évolution des ratios financiers :

- La marge brute pour 2025 devrait augmenter de 7,9 M€ par rapport au CFA 2024.
- La capacité d'autofinancement (CAF) devrait afficher un déficit de 12 M€ en 2025, avec une amélioration de 8 M€ par rapport à 2024.

Elle poursuit ensuite en abordant l'évolution des investissements pour 2025 :

- Le montant d'investissements 2025 est prévu à 68 M€ (76 M€ en 2024) réparti en opérations courantes (18,3 M€), opérations intermédiaires (3,4 M€) et opérations majeures (46,3 M€).

Ce niveau d'investissement sera financé par un emprunt à hauteur de 45 M€, des subventions et un prélèvement sur le fonds de roulement. (Tableau de financement en Annexe).

Mme COLLAS prend ensuite le relais pour présenter la trajectoire 2025-2029 :

- Une amélioration prévue du résultat prévisionnel et de la marge brute entre 2023 et 2029, avec une hausse de 27 M€ pour le résultat prévisionnel et de 50 M€ pour la marge brute.

Mme RIMAUR souligne qu'en dépit de l'amélioration de la marge brute prévisionnelle hors aides pour 2025, le niveau reste insuffisant pour couvrir les charges et amortissements à long terme.

Elle poursuit en présentant la prévision de la capacité d'autofinancement (CAF) brute :

- Une progression de la CAF brute consolidée de -22 M€ en 2023 à +12 M€ en 2029.
- Un niveau des remboursements du capital des emprunts estimé à environ 45 M€ pour les années à venir.

Elle aborde ensuite l'évolution des investissements dans le cadre de la trajectoire 2025-2029 :

- Des prévisions d'investissements prévus à 68 M€ en 2025, suivis de 70 M€ en 2026, 65,33 M€ en 2027, 59,56 M€ en 2028 et 42,51 M€ en 2029.

Mme BEAUGE remercie les intervenants pour leur présentation et invite les membres à formuler leurs questions ou commentaires.

M. QUERALH interroge sur l'augmentation de la charge du personnel médical (+4%) et paramédical (+2%), en soulignant que l'augmentation des effectifs médicaux pourrait engendrer des coûts élevés. Il évoque un déficit de cotation des médecins l'année précédente (perte de 8 à 9 millions d'euros), en espérant que la situation se soit améliorée avec l'augmentation des effectifs. Il suggère que les acronymes utilisés dans les présentations soient systématiquement expliqués pour faciliter la compréhension des membres. M. QUERALH évoque l'impact de l'ambulatorio sur les recettes, soulignant que la suractivité des méridiennes, avec un nombre de patients bien supérieur à celui initialement prévu, permet d'augmenter les recettes. Cependant, il souligne que cette surcharge de travail a un impact sur les conditions de travail du personnel. M. QUERALH exprime des inquiétudes sur le coût de l'externalisation des laboratoires, suggérant que ces services pourraient être gérés en interne afin de faire des économies.

M. BARBIER regrette la réception tardive des documents, une semaine avant la réunion au lieu de 15 jours, ce qui empêche une analyse approfondie. Il insiste sur le besoin d'une formation complète des membres de l'instance pour permettre leur bonne compréhension des documents financiers, du budget et pour garantir une compréhension précise et éviter des malentendus lors des discussions. M. BARBIER propose que tous les documents financiers soient présentés en amont des réunions en instance afin de permettre des questions et des discussions, et éviter les incompréhensions durant la séance. Il fait remarquer que le budget H, qui concerne le personnel, semble comporter des économies, malgré l'augmentation de l'activité et du besoin en personnel. Il demande un focus sur ce point. Il soulève l'absence de mention des créances irrécouvrables et de leur montant actuel, soulignant leur importance dans le budget de l'hôpital. M. BARBIER rappelle que la baisse des aides P2P2 était anticipée, mais il soulève une question concernant l'écart entre les dépenses et le montant des dettes. Il s'interroge sur la possibilité d'un surcoût mal évalué dans le cadre de P2P2 et demande des éclaircissements à ce sujet. Il mentionne le décalage des aides sur le personnel, notamment la revalorisation du point d'indice, et s'interroge sur leur perception future. Il demande confirmation que ces aides seront finalement perçues et que cela permettra de combler le déficit présenté.

Mme BEAUGE explique que le retard dans la transmission du document est dû à l'instabilité gouvernementale et à la non-adoption du projet de loi de financement de la sécurité sociale, qui a retardé l'obtention de certaines informations nécessaires à l'établissement de l'EPRD.

Mme COLLAS intervient concernant l'aide P2P2 et confirme la dégressivité anticipée de l'aide, mais souligne un ajustement imprévu, avec la reprise de deux années d'aides en un an, impactant le montant par rapport à l'échéancier initial. Mme COLLAS indique que les charges de personnel sont intégrées dans le budget principal (budget H), représentant une progression de 2,5% en 2025, avec une hausse de 4% pour les charges de personnel médical et de 2% pour le personnel non médical. Les charges de personnel sont prévues en progression de 13 millions par rapport au CFA 2024. Mme COLLAS indique que les créances irrécouvrables n'ont pas été détaillées dans cette présentation, mais restent globalement stables, avec une part significative liée aux patients.

Mme BEAUGE exprime son accord pour l'organisation d'une réunion préalable pour clarifier les points abordés et répondre aux questions. Elle annonce également la mise en place d'une formation pour améliorer la compréhension des documents financiers.

Sans intervention supplémentaire, Mme BEAUGE soumet à l'avis du comité **l'état prévisionnel des recettes et des dépenses 2025**.

L'organisation syndicale CGT émet un avis défavorable.

L'organisation syndicale FO émet un avis défavorable.

L'organisation syndicale CFDT émet un avis défavorable.

Le plan global de financement pluriannuel est également soumis à l'avis du comité par Madame BEAUGE.

L'organisation syndicale CGT émet un avis défavorable.
L'organisation syndicale FO émet un avis défavorable.
L'organisation syndicale CFDT émet un avis défavorable.

2. Direction des recettes et de la facturation – Bureau des Admissions : Pénurie d'effectifs sur les Bureaux des Admissions entraînant des dégradations conséquentes des conditions de travail – Demande d'un point de situation sur les prévisions de recrutements (C.G.T)

Mme INTAGLIATA LEA présente les résultats d'une enquête annexée au présent procès-verbal et un état des lieux concernant les effectifs et les conditions de travail au Bureau des Admissions.

Les thématiques évoquées par Madame INTAGLIATA LEA lors de cette présentation sont les suivantes :

- La pénurie d'effectifs et l'impact sur le fonctionnement des BDA
- La dégradation des conditions de travail
- La surcharge de travail des gestionnaires et des agents
- L'absence de solutions de remplacement pour les absences
- Les difficultés liées à l'absence de formation pour certaines tâches administratives.
- Une organisation, des méthodes de travail et un logiciel jugés inefficaces.
- Le traitement des dossiers et les non-recouvrements.

Mme INTAGLIATA LEA demande la réalisation d'une étude sur la charge de travail et le bien-être des agents. Elle sollicite le recrutement sur tous les postes vacants et demande des précisions sur la différence entre le TDE autorisé et le TDE en présentiel.

Mme COLLAS indique que des formations sur le stress et des groupes de parole sont en cours, que deux postes aux urgences ont été publiés et qu'un projet de réorganisation des secteurs accueil, admission et facturation sera présenté au premier trimestre. Concernant le TDE du site de Pasteur, elle précise que le chiffre est de 46,9 ETP, tandis que l'effectif rémunéré actuel est de 48,02 ETP, confirmant que l'effectif est au-dessus du TDE, bien que l'absentéisme puisse donner un ressenti différent. Des ajustements entre sites sont également effectués.

Monsieur GAUBERTI dénonce l'écart entre les chiffres et la réalité sur le terrain, soulignant la souffrance des agents, l'absentéisme et la surcharge de travail due aux fins de contrat. Il appelle à des mesures urgentes pour soutenir les agents et pallier le manque de personnel.

Monsieur QUERALH mentionne l'augmentation des missions attribuées aux agents, notamment en raison de la gestion du back-office et des nouvelles tâches liées aux encaissements. Il soulève également la charge de travail au BDA sans renfort de postes. Il demande des moyens supplémentaires pour permettre aux agents de travailler correctement et réduire le stress lié à leur charge de travail.

Monsieur BARBIER réitère les demandes de formation et d'enquête sur les causes de l'absentéisme. Il met en avant la fermeture fréquente des guichets, due au manque de personnel, ce qui nuit à l'accueil des usagers. Il exprime son mécontentement face à l'absence de communication sur la fusion des équipes et la modification des fiches de poste, et insiste sur la nécessité de soumettre ces changements aux instances pour plus de visibilité et de clarté. M. BARBIER conclut en insistant sur la souffrance du personnel, le manque d'effectif et la surcharge de travail, soulignant l'urgence de résoudre ces problèmes.

M. WANNYN constate une dégradation des conditions de travail depuis plusieurs années, exacerbée par les réorganisations. Il critique la mise en place du logiciel TrakCare, qui est incomplet et oblige à un double travail avec Clinicom. Il souligne que le manque de personnel

entraîne une surcharge de travail, notamment avec des agents (de gestion, de facturation...) constamment appelés au guichet ce qui entrave l'accomplissement de leurs tâches principales.

M. WANNYN explique que cette situation génère de l'agressivité chez les patients et provoque de l'anxiété chez les agents, déjà sous pression. Il déplore également la gestion des agents en difficulté, qui sont parfois sanctionnés plutôt qu'aides. M. WANNYN souligne la nécessité d'une révision complète de l'organisation afin d'améliorer les conditions de travail et la qualité du service.

Mme INTAGLIATA LEA indique que la CGT met l'accent sur la nécessité d'une étude approfondie de la charge de travail, tant physique que mentale, des agents. Elle demande également un accompagnement réel et de meilleures conditions de travail pour les agents. Mme INTAGLIATA LEA appelle à respecter les instances en incluant toutes les réorganisations dans les discussions, afin d'éviter des changements non coordonnés.

Mme COLLAS indique qu'elle prend note de l'enquête à réaliser sur l'organisation du travail. Elle précise qu'il n'y a pas eu de modification des fiches de poste des agents, ces derniers étant polyvalents, avec des fonctions couvrant à la fois le guichet et la gestion.

M. WANNYN souligne que si les fiches de tâches doivent compléter les fiches de poste, elles doivent être présentées en instance. Il critique le déséquilibre entre les fiches de poste, souvent trop succinctes, et les fiches de tâches, beaucoup plus détaillées.

Mme INTAGLIATA LEA rappelle que seule la fiche de poste fait foi et que tout ce qui figure sur la fiche de tâches n'a aucune valeur. Elle souligne que toutes les informations doivent être consignées sur la fiche de poste.

Mme COLLAS indique qu'elle clarifiera la situation des fiches de poste et de tâches avec l'encadrement et continue à suivre ce sujet afin de mettre en place les actions nécessaires.

M. WANNYN souligne qu'il manque de clarté sur les effectifs, notamment en raison de personnels grisés sur les plannings, ce qui laisse incertain leur statut. Il déplore le non-remplacement des agents en longue maladie et des départs à la retraite, malgré les demandes faites. Il sollicite des clarifications sur la politique de gestion des effectifs au sein du BDA

M. DUHAMEL déplore l'absence de réponses claires sur les fiches de poste et de tâches, malgré plusieurs discussions précédentes, et souligne que l'information ne circule pas efficacement. Il dénonce la gestion des agents en difficulté, notamment ceux soumis à des entretiens disciplinaires, alors qu'ils font face à des fiches de tâches lourdes et peu adaptées. M. DUHAMEL souligne le manque de moyens, la souffrance des agents et l'insuffisance des effectifs, et appelle à une prise en charge préventive, y compris l'intervention de psychologues du travail. Il met en garde contre la détérioration générale des conditions de travail. Il critique la gestion actuelle et invite à une prise de position claire face à la situation de souffrance et d'incapacité à répondre aux besoins des agents.

M. LEA exprime son mécontentement face au manque de réactivité, d'écoute et de prise en compte des préoccupations, en particulier concernant les souffrances grandissantes du personnel.

Mme INTAGLIATA LEA demande l'avis du chef de pôle, M. LAGORCE, sur le sujet abordé, soulignant que seule Mme COLLAS est intervenue

M. LAGORCE précise que Mme COLLAS est en charge du secteur admissions et facturation, et qu'il lui fait confiance, ainsi qu'à ses équipes, pour gérer ce périmètre. Il précise qu'il échangera avec Mme COLLAS et les responsables concernés pour dresser un bilan complet de la situation du secteur.

Mme BEAUGE indique que le sujet sera suivi régulièrement et que les préoccupations concernant la situation au Bureau des Admissions seront prises en compte.

3. Direction des Ressources Humaines : Plan de formation 2025.....Avis

Mme BELLOEIL présente le plan de formation pour l'année 2025, plan visant à poursuivre le développement des compétences au bénéfice des différentes filières ainsi qu'à accompagner les professionnels œuvrant dans le cadre du nouveau modèle de gouvernance.

Sur la base du document de présentation communiqué en amont de la séance et annexé au présent procès-verbal, Mme BELLOEIL indique que le plan de formation répond à 3 grandes catégories d'objectifs :

- Objectifs institutionnels
- Objectifs métiers
- Objectifs individuels

Mme BELLOEIL rappelle le calendrier du plan de formation, présenté en commission de formation le 25 novembre et approuvé par la commission des soins infirmiers le 28 novembre. Le passage en CSE ce jour précède sa mise en œuvre en janvier. Elle mentionne que la prochaine commission, en juillet, concernera l'attribution des financements pour les études promotionnelles. Mme BELLOEIL souligne également une importante hausse du financement dédié à la formation, tant pour la formation continue que pour les études promotionnelles, entre 2023 et 2025. Mme BELLOEIL commence par présenter les formations liées aux objectifs institutionnels, qui se divisent en trois grands axes :

- Accompagner les professionnels dans leur mission et dans leur projet d'évolution
- Des formations qui s'inscrivent dans le cadre de la RSE
- Manager et sécurité.

Mme BELLOEIL présente ensuite les formations entrant dans le champ des Métiers. Ces dernières sont réparties selon les catégories suivantes :

- Formations statutaires et d'adaptation à l'emploi
- Formation réglementaires sécurité
- Filière soignante : Médico-technique – de rééducation et socio-éducative
- Filière administrative
- Encadrement et enseignement
- Filière technique

M. WANNYN met en avant l'importance des formations pour développer les compétences des agents, tout en regrettant que le manque de personnel dans les services limite leur accès. Il insiste sur la nécessité de proposer systématiquement les formations à tous les agents lors des évaluations, de garantir les moyens pour permettre leur départ en formation, et d'informer les agents sur les formations disponibles, notamment par affichage ou via l'encadrement. M. WANNYN demande également la mise à disposition d'un tableau de suivi des refus de formation, avec les motifs, pour assurer une transparence des décisions.

Mme FUENTES souligne le travail réalisé pour le plan de formation et salue les efforts déployés. Elle insiste sur l'importance de mettre à disposition un document papier récapitulatif des formations disponibles, afin que les agents puissent s'informer facilement, sans perte de temps dans leurs échanges avec les cadres. Elle évoque également le problème des formations annulées faute de candidats et demande des précisions sur les raisons de ces annulations : manque de personnel, insuffisance des moyens humains ou autres motifs. Enfin, Mme FUENTES déplore le manque de communication sur les formations accessibles. Elle constate que de nombreux agents ignorent l'étendue des opportunités qui leur sont offertes, ce qui nuit à l'attractivité du dispositif malgré un large panel de formations disponibles.

Mme BEAUGE répond qu'un catalogue de formations sera mis à disposition rapidement l'année prochaine. Celui-ci sera proposé en version papier et dématérialisée sur l'intranet, afin de faciliter l'accès à l'information pour les agents.

Mme BELLOEIL explique les différents moyens de diffusion du catalogue de formations : par mail, via l'intranet en version dématérialisée, et sous forme de livret de formation. Ce dernier sera mis à disposition des agents dans les services. Ce livret permettra aux agents d'identifier les formations qui les intéressent et de se préparer aux entretiens de formation. Cet échange vise à la fois à permettre au cadre d'évaluer les besoins en formation des agents et aux agents eux-mêmes de solliciter des formations adaptées auprès de leur encadrement.

Mme BEAUGE remercie Mme BELLOEIL pour son intervention et propose de passer au vote concernant le plan de formation 2025.

Sans intervention supplémentaire, Mme BEAUGE soumet à l'avis du comité **le Plan de Formation 2025**.

L'organisation syndicale CGT émet un avis défavorable.

L'organisation syndicale FO émet un avis favorable.

L'organisation syndicale CFDT s'abstient.

Le comité est réputé avoir émis un avis défavorable.

M. GAUBERTI exprime que l'avis défavorable de la CGT n'est pas dirigé contre le personnel du service formation, mais contre l'administration, estimant qu'elle ne met pas suffisamment de moyens pour permettre aux agents de partir en formation et pour augmenter le nombre de formations professionnelles disponibles.

4. Fermetures Hivernales 2024.....Information

Mme CHEIMANOFF présente les fermetures de lits prévues au CHU pendant les deux dernières semaines de l'année. Pour les lits d'hospitalisation complète, donc que ce soit HS, HC et les soins critiques, elle mentionne un total de 111 lits fermés la première semaine et 102 la deuxième. Elle indique que ces fermetures sont inférieures à l'année dernière. Mme CHEIMANOFF indique que des fermetures sont également prévues pour l'Hospitalisation de Jour, avec 51 lits fermés la première semaine et 27 lits la deuxième

M. WANNYN soulève une préoccupation concernant la fermeture de lits dans le pôle IULS, notamment pour l'orthopédie, pendant la période hivernale, soulignant que cela pourrait entraîner une surcharge dans d'autres services et poser des problèmes concernant l'expertise des infirmiers dans ces domaines spécifiques.

Mme CHEIMANOFF précise que les fermetures concernent principalement les secteurs de chirurgie programmée, notamment en orthopédie. Les capacités de la traumatologie restent ouvertes.

5. Présentation du calendrier des instances 2025.....Information

Mme BEAUGE présente le calendrier prévisionnel des instances pour 2025, incluant les dates des F3SCT de site, F3SCT du comité et du CSE. Elle précise qu'il s'agit d'un document prévisionnel et que des ajustements ou ajouts de dates pourront être effectués si nécessaire.

M. WANNYN demande que les organisations syndicales soient concertées en amont de toute modification ou ajout au calendrier.

Mme BEAUGE note cette demande et confirme que ses services veilleront à une concertation préalable en cas d'ajout ou de modification des dates.

6. Pôle SMALPI : Modification de l'amplitude horaire en 12 heures des aides-soignants sur le service de l'Addictologie.....Avis

M. FONTAINE présente le projet du pôle SMALPI visant à instaurer une organisation en 12h00 pour les aides-soignants du service d'addictologie. Il mentionne que ce projet, élaboré sur la base d'une demande des personnels, vise à améliorer la prise en charge des patients, tout en préservant les conditions de travail des soignants. Il précise que ce système est déjà appliqué aux infirmières depuis 2022, et souhaite, via ce projet, l'étendre aux aides-soignants pour assurer la cohérence au sein du pôle. Il précise que l'organisation proposée améliore la prise en charge des patients, tout en respectant les conditions de travail des soignants et sans nécessiter de ressources supplémentaires, conformément au protocole d'accord. M. FONTAINE mentionne qu'après un an de travail avec l'équipe, le projet a été accepté par la majorité des aides-soignants, avec 83,44 % de votes favorables. M. FONTAINE informe qu'un consensus a été établi entre l'aide-soignante opposée à l'organisation en 12 heures et les autres membres de l'équipe. Il précise que la mise en place du projet est prévue pour janvier, avec un suivi planifié à 6 mois et 1 an afin d'évaluer son efficacité. M. FONTAINE précise que les fiches de tâches, incluses dans le dossier, fournissent une vue d'ensemble de l'organisation hebdomadaire et ont été présentées avant qu'il ne sache qu'elles ne seraient plus nécessaires.

Mme BEAUGE rappelle que les fiches de tâches ne peuvent se substituer à la fiche de poste qui seule fait foi. Elle précise que les documents ont été envoyés avant la réunion, ce qui a pu prêter à confusion. La DRH s'assurera que ce sont les fiches de postes qui s'appliquent aux agents, et non les fiches de tâches.

M. QUERALH exprime son soutien à la mise en place des 12h, bien qu'il précise que, traditionnellement, les syndicats sont contre cette organisation. Il annonce que la CFDT votera en faveur de la proposition.

M. BARBIER rappelle également l'opposition au principe des 12h, bien qu'il admette que la majorité des agents soit favorable. Il exprime des réserves sur l'organisation du travail en 12h, mais précise que Force Ouvrière ne s'opposera pas à la demande des agents, tout en restant prudent quant aux implications de cette modification.

Mme BEAUGE soumet à l'avis du comité la modification de l'amplitude horaire en 12 heures des aides-soignants sur le service de l'Addictologie.

L'organisation syndicale CGT émet un avis favorable.

L'organisation syndicale FO émet un avis favorable.

L'organisation syndicale CFDT émet un avis favorable.

Le Comité émet un avis favorable unanime au projet.

M. GAUBERTI demande que les bulletins d'information intègrent les arguments qui sous-tendent les votes, permettant une compréhension rapide des positions (favorable ou défavorable). Il suggère l'ajout d'une synthèse succincte explicative de chaque vote.

Mme BEAUGE répond que cela n'est pas prévu en ce sens et que cela risque d'allonger le délai de publication du bulletin d'information.

M. LEA confirme le vote favorable, mais souligne que la CGT reste contre les 12h pour diverses raisons évoquées précédemment. Il rappelle que des critères devaient être respectés pour garantir l'attractivité des 12h pour les agents. M. LEA insiste sur l'importance de respecter ces critères, avec un suivi à 6 mois et 1 an, et souligne que si les objectifs ne sont pas atteints, la CGT se réserve le droit de revenir sur les sujets.

7. Pôle CVTPN : Ouverture de la salle de Coronarographie d'Urgence.....Avis

M. LEA annonce que la CGT ne participera pas au vote concernant ce dossier. Il explique que ce projet, dont la mise en œuvre est prévue dans plus de trois mois, dépasse la limite temporelle acceptable pour rendre un avis éclairé. Il demande le report de la question au prochain CSE, conformément à la position de la CGT de ne plus donner d'avis sur des dossiers dont la mise en œuvre dépasse le délai de 3 mois.

Mme BEAUGE rappelle que les nombreux projets de réorganisation prévus en 2025 ont été planifiés aux instances de manière lissée pour éviter de surcharger les ordres du jour des instances. Elle précise que cette organisation a été validée en consensus avec le secrétaire du CSE, M. GAUBERTI.

M. GAUBERTI confirme son accord initial sur la présentation du projet, mais souligne que l'échéance prévue est trop lointaine pour permettre une analyse approfondie et pertinente à ce stade. Il considère qu'étudier un dossier avec une mise en œuvre prévue bien au-delà de trois mois complique le travail des élus et limite la capacité à rendre un avis éclairé. Pour ces raisons, M. GAUBERTI soutient la demande de report du dossier au prochain CSE, estimant que cela permettra une préparation et une discussion plus adaptées aux délais réels du projet.

M. LEA critique les nombreuses erreurs présentes dans les dossiers récents, bien qu'il reconnaisse qu'elles ne résultent pas d'une volonté délibérée. Il souligne que les élus doivent disposer de tous les éléments nécessaires pour rendre des avis éclairés et demande une préparation rigoureuse des projets. Il cite d'autres établissements comme exemple, où des CSE mensuels permettent un meilleur suivi. La CGT insiste pour que les dossiers soient présentés trois mois tout au plus avant leur mise en œuvre afin d'assurer un travail sérieux et éviter des décisions précipitées.

Mme BEAUGE prend acte de l'évolution des attentes exprimées par les membres de l'instance, notamment concernant la demande d'étudier les projets dans des délais plus rapprochés de leur mise en œuvre.

Elle rappelle que l'organisation actuelle avait été définie en concertation avec le secrétaire de l'instance, mais se dit ouverte à l'ajout de dates supplémentaires pour des CSE, si nécessaire.

Mme GRAND approuve le report du projet en raison des incohérences et incompréhensions relevées dans le document, qui n'a pas été mis à jour depuis sa version du 27 septembre.

Elle déplore également le refus de la prime de coopération pour les Aides-Soignants du bloc, remplacée par une prime d'insalubrité jugée insuffisante au vu de la charge de travail

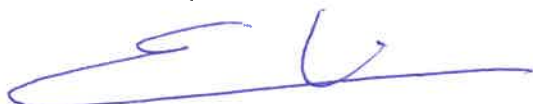
Sans intervention supplémentaire, Mme BEAUGE soumet à l'avis du comité le report du sujet portant sur l'ouverture de la salle de Coronarographie d'Urgence

Le Comité émet un vote favorable unanime au report du projet.

L'ordre du jour étant épuisé, Mme BEAUGE met fin à la séance à 10h57.

Le Secrétaire
du Comité Social d'Etablissement

Stéphane GAUBERTI



Le Président
du Comité Social d'Etablissement

Yoann LAGORCE



Liste des annexes :

- Annexe 1 : Support de présentation : EPRD – PGFP 2025
- Annexe 2 : Direction des recettes et de la facturation – Bureau des Admissions : résultat de l'enquête de l'organisation syndicale présentée en instance
- Annexe 3 : Plan de formation 2025



EPRD 2025
PGFP 2025-2029



PRÉALABLE : ELEMENTS DE CONTEXTE DE CONSTRUCTION DE L'EPRD-PGFP 2025-2029 (1/3)

→ Note de cadrage de l'ARS du 30/10/2024 :

Base de construction de l'EPRD 2025 : données du RIA 1 2024, actualisées avec les dernières circulaires tarifaires et mesures réglementaires connues à date

✓ **Produits T2A :**

- ✓ **Effet volume de +0,9%** / projections 2024, auquel peut s'ajouter l'impact des projets de développement d'activité envisagés en lien notamment avec des projets d'investissement
- ✓ **Effet prix de +1,1%** sur les tarifs GHS MCO
- ✓ **Coefficient prudentiel de 0,7%** (pas de dégel à anticiper)
- ✓ **Pour PGFP : effet prix de +0,2%** a/c de 2026 + **effet volume en cohérence avec les volumes d'activité constatés sur les 2 dernières années + projets médicaux** intégrant des projets de développement d'activité

✓ **Les dotations MIGAC – FIR :**

- ✓ dotations reconductibles notifiées sur 2024
- ✓ PANN : uniquement les mesures réglementaires non intégrées dans les tarifs (CNARCL ; sécurisation du SEGUR salarial)

✓ **Financement des urgences :**

- ✓ Dotation populationnelle : reconduction des notifications 2024 avec progression de +1% / an
- ✓ Dotation complémentaire à l'activité : reconduction des notifications de 2023
- ✓ Financement à l'activité : nouveau modèle de financement (forfaits et suppléments) + intégration du volume constaté sur 2023 et 2024 extrapolé

PRÉALABLE : ELEMENTS DE CONTEXTE DE CONSTRUCTION DE L'EPRD-PGFP 2025-2029 (2/3)

→ **Note de cadrage de l'ARS du 30/10/2024 :**

Base de construction de l'EPRD 2025 : données du RIA 1 2024, actualisées avec les dernières circulaires tarifaires et mesures réglementaires connues à date

- ✓ **Financement psychiatrie :**
 - ✓ Dotation populationnelle et file active : reconduction des notifications 2024 avec progression de +1% / an
 - ✓ Dotation complémentaire à l'activité et IFAQ : reconduction des notifications de 2023
 - ✓ Autres compartiments : reconduction des notifications de 2024
- ✓ **Financement SMR :**
 - ✓ Compartiment activité : estimation sur la base des recettes réalisées PMSI sur 2024
 - ✓ Dotation populationnelle : reconduction des notifications 2024
 - ✓ Dotation de transition : intégration de la dégressivité prévue
 - ✓ Autres compartiments : reconduction des notifications de 2024
- ✓ **Produits de titre 2 – autres activités hospitalières :**
 - ✓ Effet volume cohérent avec le titre
 - ✓ Effet prix de +1,3% liés aux TNJP au vu du coefficient de transition

PRÉALABLE : ELEMENTS DE CONTEXTE DE CONSTRUCTION DE L'EPRD-PGFP 2025-2029 (3/3)

→ Note de cadrage de l'ARS du 30/10/2024 :

Base de construction de l'EPRD 2025 : données du RIA 1 2024, actualisées avec les dernières circulaires tarifaires et mesures réglementaires connues à date

✓ Charges T2 et T3 :

- ✓ Taux d'inflation prévu à 1,8% sur 2025
- ✓ Pour PGFP : effet prix neutre par rapport aux recettes soit +0,2%

✓ Charges T4 :

- ✓ Frais financiers : 4% pour l'emprunt à taux fixe à long terme sur 2025 puis 3,5% sur 2026 puis 3% sur 2027

→ Note de cadrage budgétaire institutionnel des EPRD 2025 de pôle du 09/09/2024 :

Dynamique de rétablissement de la situation budgétaire et financière du CHUN pour soutenir les projets d'investissements

- ✓ Poursuite de l'identification des perspectives de **développement de l'activité**
- ✓ **Mise en œuvre des projets validés par la CSP et le Directoire, ainsi que ceux liés à l'ouverture de P2P2**
- ✓ Identification des **évolutions d'organisation pour améliorer la valorisation de l'activité**
- ✓ **Renforcement de l'adéquation des moyens à l'activité, avec une analyse des organisation et des pratiques**

COMPTE FINANCIER ANTICIPE 2024



RIA 2024 (réalisé en octobre) :

Résultat déficitaire de -31,9 M€

CFA 2024 « prudentiel » (en fonction des crédits délégués en C2 et des annonces DGOS/ARS) :

Résultat déficitaire de - 44,5 M€ soit 12,6 M€ de dégradation liée :

- ✓ Non compensation des impacts des mesures salariales sur 2024 par rapport à 2023 soit 13 M€ (majorations heures de nuits et indemnités de travail de nuits et dimanche, jours fériés, revalorisation point d'indice...)
- ✓ Baisse des aides P2P2 à hauteur de 2,7 M€
- ✓ La C3 a été reçue le 11/12/24. En cours d'analyse, elle n'est pas prise en compte dans le CFA 2024 présenté.

ZOOM SUR L'ACTIVITE ET LES PRODUITS D'ACTIVITÉ

- ✓ Les produits d'activité à fin Octobre 2024 ont dépassé la SMA de 20 M€, avec un nombre de séjours en augmentation de +12,6 % par rapport à 2023.

SITUATION PROVISoire PMSI M11 2024

	Fin novembre 2024	Fin novembre 2023	Fin novembre 2019	Evolution % 2024 vs 2023	Evolution % 2024 vs 2019
Nombre de séjours	139 235	126 831	123 431	9,78%	12,80%
Nbre séjours 2 jours et plus	36 938	35 807	39 873	3,16%	-7,36%
Nbre séjours 1 jour	9 793	9 794	10 986	-0,01%	-10,86%
Nbre séjours 0 jour	92 504	32 450	27 747	13,88%	27,47%
Nbre séances		48 780	44 825		

SITUATION PMSI M10 2024

	Fin octobre 2024	Fin octobre 2023	Fin octobre 2019	Evolution % 2024 vs 2023	Evolution % 2024 vs 2019
Nombre de séjours	127 243	114 557	113 005	11,07%	12,60%
Nbre séjours 2 jours et plus	33 830	32 429	36 464	4,32%	-7,22%
Nbre séjours 1 jour	8 942	8 900	10 010	0,47%	-10,67%
Nbre séjours 0 jour	34 707	29 099	25 445	19,27%	36,40%
Nbre séances	49 764	44 129	41 086	12,77%	21,12%

01

Résultats

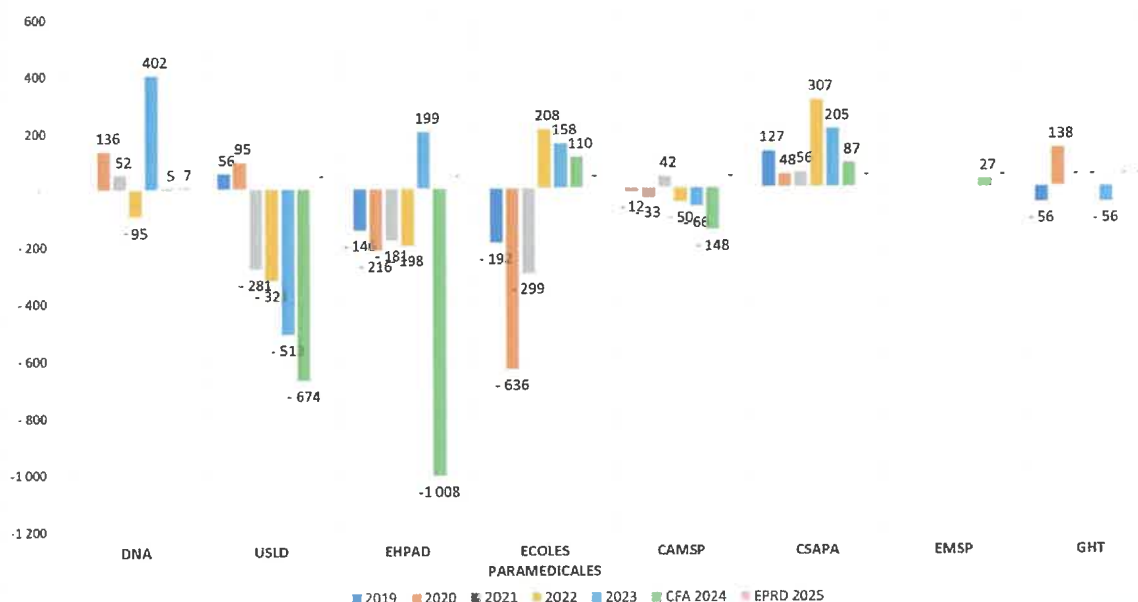
RÉSULTAT ET MARGE BRUTE

- Le résultat prévisionnel 2025 tous budgets est déficitaire à hauteur de – 53 M€
- Il se dégrade de 11 M€ par rapport à 2023 et de 7 M€ par rapport au CFA 2024 (en lien principalement à la baisse des aides de P2P2)
- La marge brute hors aide prévisionnelle 2025 tous budgets est positive à hauteur de 0,7 M€ et s'améliore de +21 M€ par rapport à 2023 et de +12 M€ par rapport au CFA 2024



RÉSULTATS DES BUDGETS ANNEXES

Résultats des budgets annexes (en K€)



LES BUDGETS ANNEXES PREVISIONNELS 2025 SONT PRESENTES A L'EQUILIBRE (sauf la DNA, avec un excédent de +7 K€)

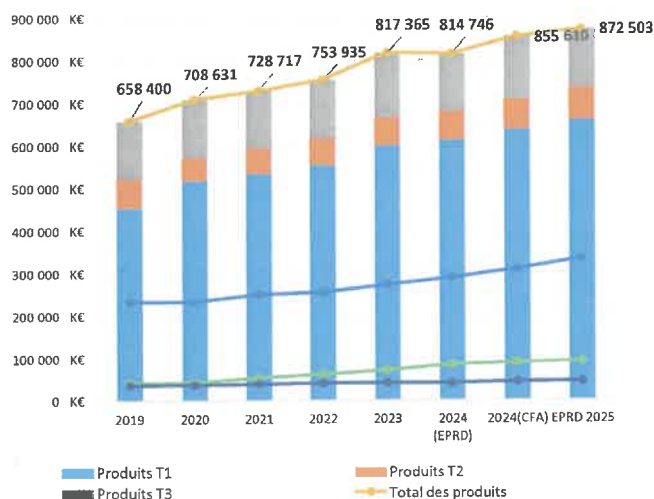
IL EST A NOTER UNE DEGRADATION DES RESULTATS PROJETES SUR 2024 PAR RAPPORT A 2023 POUR L'USLD, L'EHPAD ET LE CAMSP



Evolution des produits
et charges du compte
de résultat principal (H)

ÉVOLUTION DES PRODUITS DU COMPTE DE RÉSULTAT PRINCIPAL (H)

Dans les prévisions 2025, les produits du budget H progressent de + 17 M€ soit +2% par rapport au CFA 2024.



▸ **Les produits versés par l'assurance maladie (T1)** sont prévus en hausse de +22 M€ soit +3,5% et représentent 75,5% des produits (vs 74,4% au CFA 2024).

- ✓ Les produits d'activité 2025 sont prévus avec un effet tarif de +1,1%, un effet volume de +0,9%, et la prise en compte des projets CSP validés par le directoire (19 M€), soit une valorisation des séjours à hauteur de 332 M€ (+8% soit +24 M€ / CFA 2024)
- ✓ Les dotations MIGAC – FIR sont prévues en baisse de -2,6 M€ soit -2%, en lien avec la baisse des AC (notamment baisse des aides P2P2)

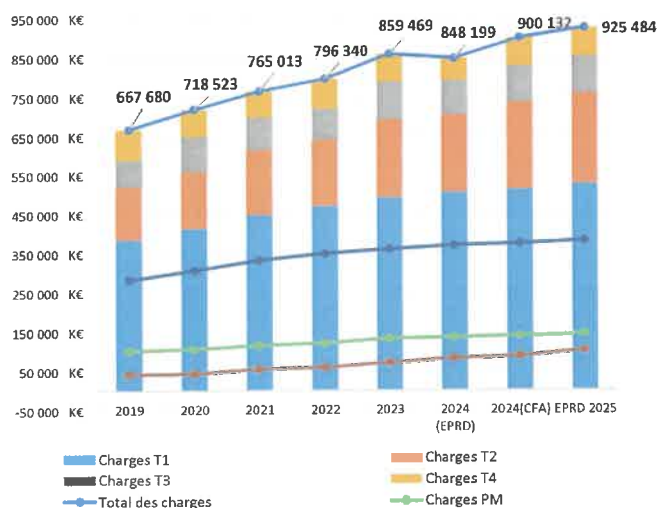
▸ **Les autres produits de l'activité hospitalière (T2)** sont prévus en hausse de +5 M€ soit +7% et représentent 8,7% des produits (vs 8,4% au CFA 2024).

- ✓ Les produits liés aux tickets modérateurs sont prévus avec un effet tarif de +1,3%, un effet volume de +0,9% et la prise en compte des projets CSP validés par le directoire (3,6 M€)

Les autres produits (T3) sont prévus en baisse de -10 M€ soit -7%.

- ✓ Les variations les plus significatives proviennent des subventions d'exploitation et participations (+2 M€) et des reprises sur amortissements et provisions (-12 M€ liée notamment aux aides P2P2)

ÉVOLUTION DES CHARGES DU COMPTE DE RÉSULTAT PRINCIPAL



Dans les prévisions 2025, les charges du budget H progressent de +25 M€ soit +3% par rapport au CFA 2024.

→ **Les charges de personnel** sont prévues en progression de +13 M€ soit +2,5% par rapport au CFA 2024 et représentent 57% des charges (vs 57,1% au CFA 2024).

- ✓ dont +5,5 M€ soit +4% sur les charges de personnel médical, prenant en compte un effet prix de +0,4% et un effet volume de +37 ETPR
- ✓ dont +7,5 M€ soit +2% sur les charges de personnel non médical, prenant en compte un effet prix de +1,8% et un effet volume de +115 ETPR (effet année pleine 2024 + effectifs nouveaux 2025 yc projets CSP)

→ **Les charges à caractère médical** sont prévues en hausse de +10 M€ soit +4,4% et représentent 25% des charges (vs 24,7% au CFA 2024).

- ✓ les produits de santé sont prévus avec un effet prix de +1,8%, un effet volume de +0,9%, et la prise en compte des projets CSP validés par le directoire (5,3 M€), soit une augmentation de +5% soit +9 M€ par rapport au CFA 2024
- ✓ les charges de location et entretien/réparation à caractère médical sont prévues avec un effet prix de +1,8%

→ **Les charges à caractère hôtelier et général** sont prévues en hausse de +0,4 M€ soit +0,4% et représentent 9,9% des charges (vs 10,2% au CFA 2024).

- ✓ les énergies ont baissé de -1 M€ soit -7,6%,
- ✓ les services extérieurs ont augmenté de +1,6 M€ soit +6,4%, en lien principalement avec les projets CSP

→ **Les charges de titre 4** prévues augmentent de 2,2 M€ soit +3%

- ✓ Les dotations aux amortissements augmentent de 3,2 M€ liés principalement à P2P2



L'évolution des ratios financiers

MARGE BRUTE (BUDGET H)



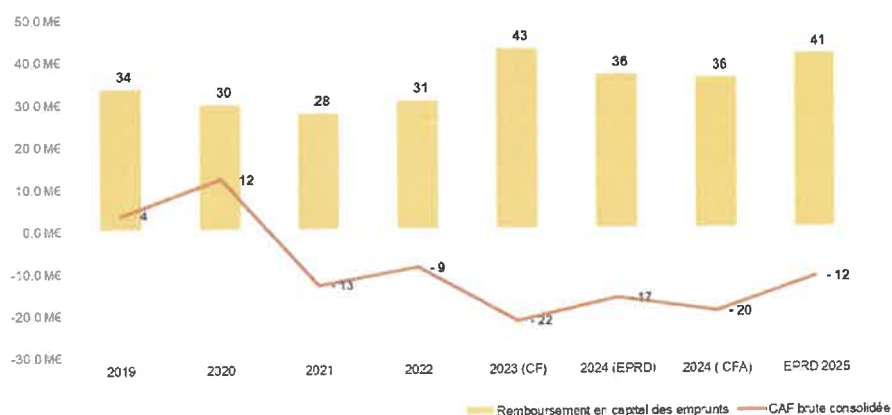
LA PREVISION DE MARGE BRUTE 2025 RESSORT A 5,1 M€ ET S'AMÉLIORE DE 7,9 M€ PAR RAPPORT AU CFA 2024.

- Augmentation des dotations aux amortissements et provisions de 3,2 M€ soit +7%.
- Maintien des charges financières.

Taux de marge brute 2025 :

- Taux de Marge brute Aidée EPRD 2025 : 0,62 % (vs -0,35 % au CFA 2024),
- Taux de Marge brute Hors aides EPRD 2025 : - 0,09 % (vs -1,44% au CFA 2024).

CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT



INSUFFISANCE D'AUTOFINANCEMENT À HAUTEUR DE 12 M€ À L'EPRD 2025.

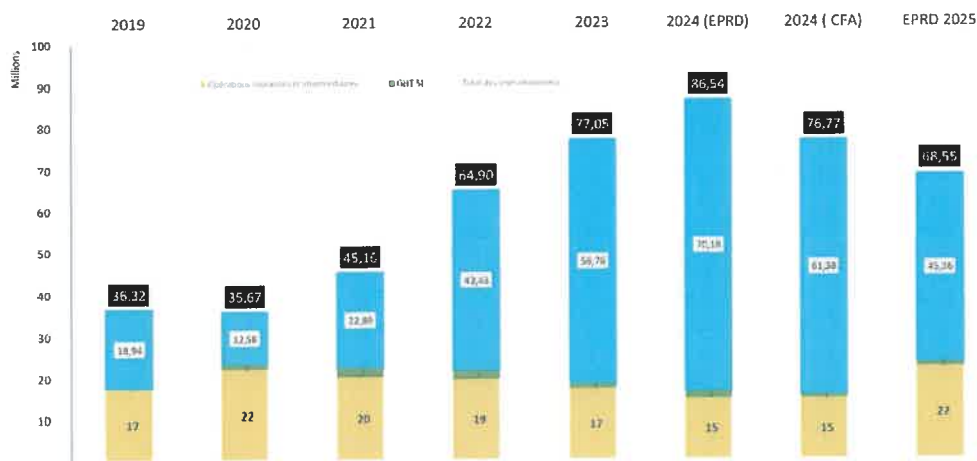
- LA PREVISION 2025 DE CAF BRUTE S'AMÉLIORE DE +8 M€ PAR RAPPORT AU CFA 2024.
- CE QUI NE PERMET PAS DE COUVRIR LE REMBOURSEMENT EN CAPITAL DES EMPRUNTS (41,3 M€).

NB: Remboursements de 42,7 M€ en 2023 du fait du remboursement d'un emprunt obligataire de 10 M€



Investissements 2025

ÉVOLUTION DES INVESTISSEMENTS



LE MONTANT DES INVESTISSEMENTS 2025 PREVUS S'ÉLÈVE A 68 M€ :

Opérations courantes : 18,3 M€

- Biomed : 5,2 M€
- DINSI : 3,2 M€
- Equipements non méd : 0,8 M€
- Travaux : 3,8 M€
- Autres investissements courants (DRCI, enveloppes) : 5,3 M€

Opérations intermédiaires : 3,4 M€

Opérations majeures : 46,3 M€

- Pasteur 2 : 18 M€
- DINSI : 1,8 M€
- Laboratoires : 4,5 M€
- Equipements biomed et autres P2P2: 6,7 M€
- GHT : 1 M€
- Reports 2024 (équipements P2) 10,1 M€



Tableau de financement

TABEAU DE FINANCEMENT

	2025
IAF	11 517 609
Remboursement dettes	41 274 888
Immobilisations	58 003 649
Autres (report)	10 051 239
Total	120 847 385
CAF	
Emprunts	45 433 649
Dotations et subventions	5 804 685
IUBP	3 000 000
Autres	2 804 685
Autres Ressources	12 570 000
Cessions	
article 50	12 570 000
Total	63 808 334
Evolution FDR	- 57 039 051

LE MONTANT DES EMPRUNTS EST PREVU A HAUTEUR DE 45 M€, SOIT -36 M€ PAR RAPPORT A 2024

UN PRÉLÈVEMENT SUR LE FONDS DE ROULEMENT EST PREVU À HAUTEUR DE 57 M€ (POUR RAPPEL, LE FDR 2023 S'ELEVE A - 16,3 M€).



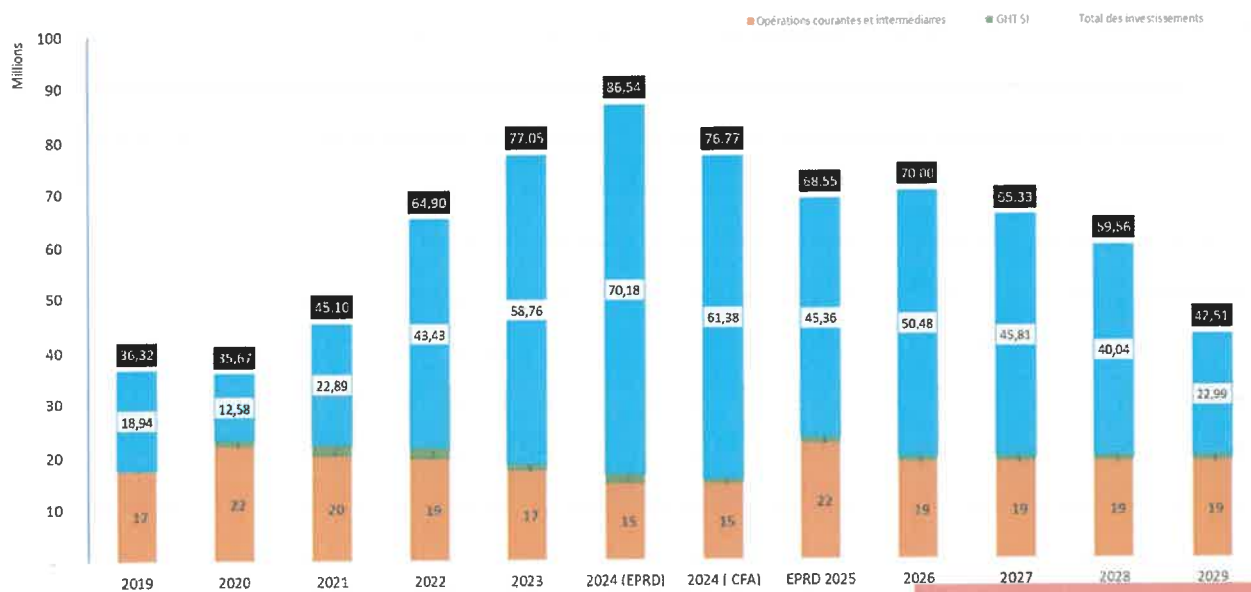
PGFP 2025 - 2029

RÉSULTATS ET MARGE BRUTE CONSOLIDÉS

- Le résultat prévisionnel tous budgets (hors reprises sur provisions) s'améliore entre 2023 et 2029 de 27 M€
- La marge brute prévisionnelle 2025 hors aides s'améliore entre 2023 et 2029 de 50 M€
- Ces gains de marge résultent notamment des contributions prévisionnelles générées par les projets CSP, P2P2 et IUBP

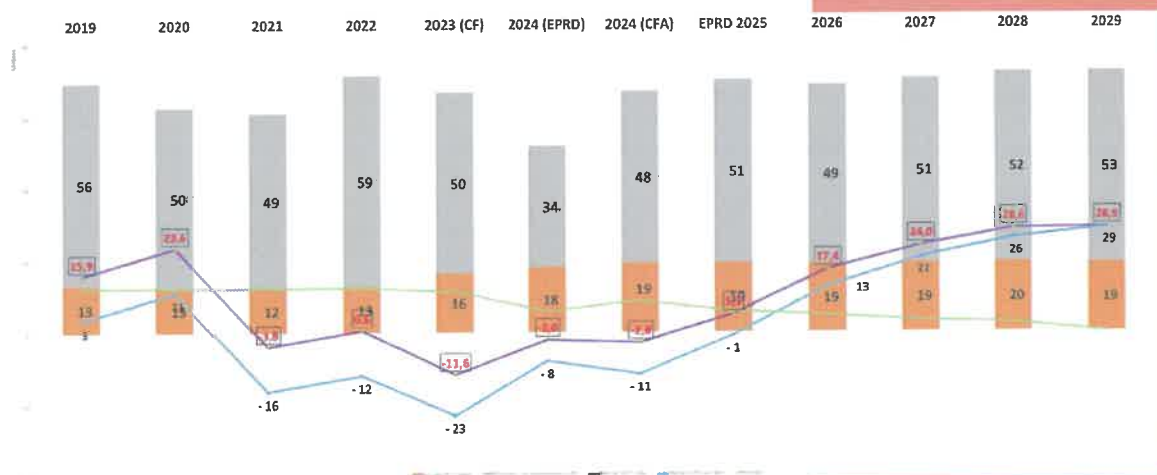


ÉVOLUTION DES INVESTISSEMENTS

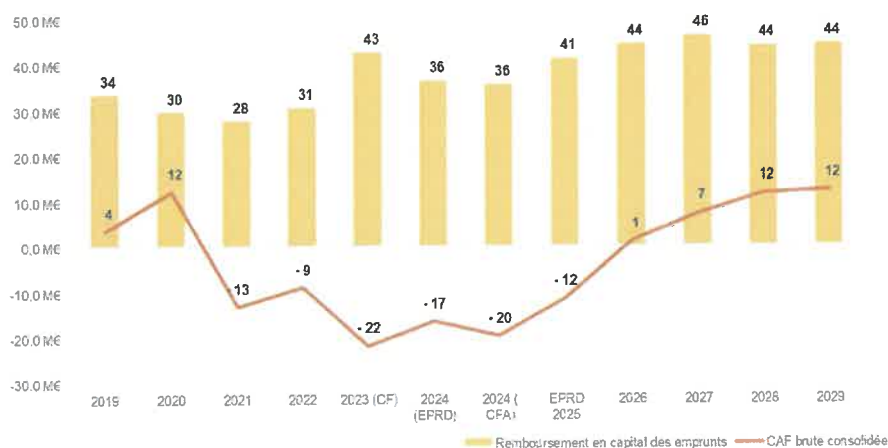


MARGE BRUTE BUDGET PRINCIPAL

- La marge brute prévisionnelle hors aides 2025 du budget principal s'améliore de 52 M€ entre 2023 et 2029.
- Mais ce niveau demeure insuffisant pour couvrir les charges financières et les amortissements sur le long terme.



CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT

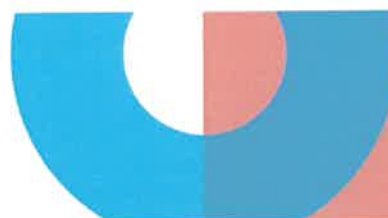


• LA PREVISION DE CAF BRUTE DU CHU S'AMÉLIORE JUSQU'EN 2029.

• UNE CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT EST RETROUVÉE À PARTIR DE 2026 MAIS NE PERMET PAS D'ÊTRE AU NIVEAU DES REMBOURSEMENTS DE CAPITAL DES EMPRUNTS

NB: Remboursements de 42,7 M€ en 2023 du fait du remboursement d'un emprunt obligataire de 10 M€

TABLEAU DE FINANCEMENT



	2025	2026	2027	2028	2029
IAF	11 517 609				
Remboursement dettes	41 274 888	44 459 104	46 262 469	43 904 709	44 488 354
Immobilisations	58 003 649	70 000 528	65 333 236	59 559 100	42 507 243
Autres (report)	10 051 239				
Total	120 847 385	114 459 632	111 595 705	103 463 809	86 995 597
CAF		1 059 170	7 268 061	11 698 827	12 275 684
Emprunts	45 433 649	57 430 528	52 763 236	46 989 100	40 000 000
Dotations et subventions	5 804 685	22 924 400	11 534 400	4 479 400	479 400
IUBP	3 000 000	22 445 000	11 055 000	4 000 000	
Autres	2 804 685	479 400	479 400	479 400	479 400
Autres Ressources	12 570 000	17 270 000	17 570 000	12 570 000	12 570 000
Cessions		4 700 000	5 000 000		
Article 50	12 570 000	12 570 000	12 570 000	12 570 000	12 570 000
Total	63 808 334	98 684 098	89 135 697	75 737 327	65 325 084
Evolution FDR	- 57 039 051	- 15 775 534	- 22 460 008	- 27 726 482	- 21 670 513

APRES ENQUETE AUPRES DES AGENTS, PLUSIEURS POINTS ONT ATTIRE NOTRE ATTENTION :

- PERTE DE POSTES

Depuis septembre 2023, **une vingtaine de postes ne sont plus pourvus** créant un déséquilibre dans le fonctionnement de l'ensemble des secteurs du BDA de Pasteur (accueils de P2 y compris). Beaucoup d'agents sont épuisés, démotivés devant des conditions de travail plus que dégradées.

Etat des lieux en juillet 2024 :

- - 10 postes par mutations vers autre service (1) et Délégation Polaire (9)
- 4 départs à la retraite
- 2 mutations vers d'autres CHU
- 6 maladies non remplacées (CLM (2), Inaptitudes en attente de postes (3)).

Les remplacements se font à effectif constant entraînant de graves dégradations des conditions de travail avec impact sur le service rendu aux patients.

Malgré cet absentéisme conséquent, nous pouvons dire qu'aucun remplacement n'a été alloué, voire plus que dérisoire depuis.

- En effet, sur l'accueil on constate 1 prêt à mi-temps venant du standard, 2 mutations de l'Archet dont 1 qui ne devrait pas rester, et un départ à la retraite prévu pour juin 2025. Cette opération est quasi nulle.
Pourtant ces personnels assurent de nombreuses tâches. Outre l'accueil physique du public, l'orientation et l'information aux usagers, elles assurent aussi ce rôle par téléphone, et ont des tâches administratives à assurer en back office, sans formation réelle d'agent administratif, sans formation non plus de l'outil informatique, mais juste quelques consignes glanées de droite et de gauche qui se révèlent insuffisantes dans leur cas, engendrant de la pression et de la tension au travail. Il faut pérenniser la présence d'agents supplémentaires sur ce secteur, d'autant que toutes ces tâches administratives servent à soulager le BDA, l'Etat Civil et la facturation. Une aide des agents d'accueil de l'Archet pour le traitement des bordereaux leur avait été allouée mais a pris fin début décembre.
- Au niveau **des guichets**, il y avait depuis quelques mois le renfort de 2 CDD. L'un a eu une fin de contrat début décembre, le 2ème a une fin de contrat actée pour février 2025. L'ouverture des guichets est sans cesse conditionnée à l'aide récurrente et accrue des différents secteurs, ce qui occasionne de gros retards sur ces secteurs d'appui, avec aussi une augmentation conséquente du nombre de gardes et des dépassements de durée de celles-ci, ce qui est aussi dommageable pour une bonne gestion des dossiers atteignant parfois la forclusion et donc perte d'argent pour le Chu.
- Au niveau du secteur **DDS**, 1 mutation venant de l'Archet.
- Au niveau des « **Urgences** » où 1 poste avait été gelé depuis plusieurs mois : 2 postes ont été mis à la BEV. 1 poste a été pourvu en décembre, 1 autre devrait être pourvu prochainement alors qu'un départ est acté pour janvier. Résultat de l'opération nul.
- **Malgré une adaptation des effectifs des différents secteurs de la chaîne AFR**, sans recrutement, il n'y a pas d'amélioration ressentie des conditions de travail.
Pour preuve 1 exemple concret, qui n'est pas un cas isolé, les effectifs de mercredi passé : 6 agents pour couvrir le contentieux, la DDS, la Gestion Externe, la Gestion Hospitalisation et les guichets.
- **L'adaptation des outils et méthodes de travail présentée en F3SCT Est n'est pas plus concluante :**
 - **L'attribution de double écran** depuis 2 ans, mais perte d'effectifs

- **Un pseudo allègement des contrôles sur la facturation ???** Pour que les patients soient malgré tout victimes de relances et d'envoi d'huissiers du fait d'une gestion trop tardive de leur dossier par manque de personnel.
Un agent vient en aide pour traiter les dossiers en retard (autant que faire se peut, au vu de la quantité, un an environ de retard de traitements des rejets mutuelles par exemple).
- **La fusion des gestionnaires en 2 équipes au lieu de 4** pour une soit-disant répartition équilibrée des dossiers, mais là aussi au vu de la perte d'effectifs il n'y a pas de ressenti d'amélioration, surtout que les gestionnaires sont souvent appelés en renfort des guichets ou autres secteurs. Dans le même temps, les agents constatent une augmentation considérable de dossiers dont un grand nombre ne pourra être facturé avant la clôture de l'exercice 2024. A combien s'estime la perte certaine des non recouvrements ?? Est-ce bien judicieux alors que le CHU est gravement endetté ? Les gestionnaires sont souvent amenés également à assurer 2 postes dans la même journée. Il arrive même que leurs secteurs soient fermés pour cela.
- Le développement de la préadmission, cette tâche se fait au guichet C entre 2 patients, ce qui met une pression supplémentaire aux agents qui sont déjà également en nombre réduits sur les guichets. Cela réduit le nombre de passage de patients mais pas la charge de travail des agents.
- Mise en place du logiciel Trakcare : les doléances des agents sont unanimes : perte de temps avec la disparition de la mosaïque qui permettait une vue synthétique mais complète du dossier patient. Il est de notoriété publique que plusieurs établissements privés comme publics ont abandonné cet outil de travail et que nous serions peu de Chu à l'utiliser encore.

En bref, les effectifs dans la globalité - tous secteurs confondus – ne sont toujours pas en adéquation avec l'activité.

Tous les agents sont devenus interchangeable entre secteurs, ou se sont vus submergés de nouvelles tâches pour pallier aux différents motifs d'absentéisme. Les fiches de postes en témoignent par le biais de changement de dénomination des secteurs, changement de grade des agents, fiches communes Archet-Pasteur, Guichet-Gestion.

Le ressenti de ces personnels est unanime : Dégradation drastique des conditions de travail, dysfonctionnement organisationnel, surcharge de travail, manque de considération, épuisement, perte de sens au travail, sentiment de travail bâclé car ils n'ont plus le temps d'approfondir la gestion des dossiers complexes ni d'apporter une aide de qualité au public. Il est grand temps de revenir à des effectifs en adéquation pour un travail correct et éviter de perdre de l'argent en pensant en gagner sur la masse salariale. A combien s'estime la perte certaine des non recouvrements ??

Cela est contre-productif surtout dans le contexte actuel de grand déficit.

Nous demandons à la Direction conjointement à la Chefferie de Pôle que tous les postes soient pourvus et qu'une étude sur la charge de travail, la charge physique mais aussi mentale des agents soit réalisée dans les meilleurs délais sur l'ensemble des secteurs.



Plan de Formation 2025 **Comité Social d'Etablissement**

17 décembre 2024



CONTEXTE D'ÉLABORATION DU PLAN DE FORMATION 2025

Le **Plan de Formation 2025** s'ouvre après une année de mise en œuvre d'une nouvelle politique managériale, qui a impliqué **une adaptation de l'offre de formation**.

En effet, des parcours de formation spécifiques ont été élaborés afin de permettre à l'ensemble des professionnels concernés de maîtriser les connaissances et compétences requises dans le cadre de leurs nouvelles missions.

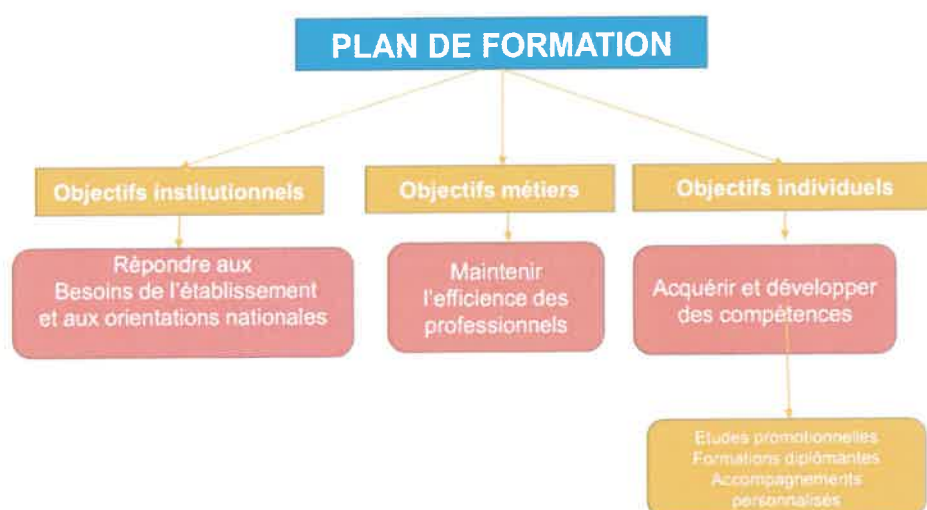
L'année 2024 fut également **dynamique** tant sur le volet de la **formation continue** que sur celui des **études promotionnelles** avec 175 études en cours.

2025 sera marquée par la poursuite de la mise en œuvre du projet d'établissement, dont le fil rouge est la thématique de la **Responsabilité Sociale des entreprises**.

Le plan de formation 2025 poursuit un double objectif :

- La poursuite du développement des compétences au bénéfice des différentes filières
- L'accompagnement des professionnels œuvrant dans le cadre du nouveau modèle de gouvernance

LE PLAN DE FORMATION : OBJECTIFS ET CONTENUS



LES DIFFÉRENTES ÉTAPES

Calendrier de présentation du Plan aux Instances

**Commission
de Formation**
 25/11/2024

CSIRMT
 28/11/2024

CSE
 17/12/2024

**Mise en
œuvre**
 Janvier
2025

**Commission
d'attribution des
Etudes
Promotionnelles**
 Juillet 2025

EVOLUTION DU FINANCEMENT CONSACRE À LA FORMATION :



- FORMATION CONTINUE
- ETUDES PROMOTIONNELLES



LES FORMATIONS RELEVANT DES OBJECTIFS INSTITUTIONNELS

Accompagner les professionnels dans leurs missions et dans leurs projets d'évolution

- **Conseil en évolution professionnelle (CEP)** : accompagnement des professionnels dans leur projet ou besoin en évolution (situations de reclassement)
- **Formations préparatoires** aux concours AS-Ambulancier/IADE/IBODE/Cadres de santé
- **Tutorats** IDE-AS-Paramédicaux/Actualisation des connaissances des AS

RSE

(Responsabilité Sociale des Entreprises)

- Prise en charge du **patient en situation de handicap**
- **Eco-conception** des soins
- Formation **achats durables et éco-responsables**

Manager et sécuriser

- Renforcement de la **Cybervigilance** : acquérir les bons réflexes
- Poursuite de la formation des quatuors de **pôle au management et au dialogue social**
- **Management et Gestion des RPS**

LES FORMATIONS ENTRANT DANS LE CHAMP DES METIERS

Professionnalisation des métiers

Un volet réglementaire / sécurité / statutaire renforcé :

- ➡ 21 Formations statutaires et d'adaptation à l'emploi
- ➡ 15 Formations réglementaires sécurité

Des nouveautés :

- Prise en charge de l'endométriose
- Maîtriser les fondamentaux de la maladie d'Alzheimer
- Parcours de formation pour les AMA
- Gestion de projets : fondamentaux/niveau expert

