

Procès-Verbal

du Comité Social d'Etablissement

Séance supplémentaire du 27 mai 2025

La séance est ouverte à 9h03 sous la présidence de Monsieur LAGORCE, Directeur Général adjoint.

Madame BEAUGÉ s'enquiert de déclarations préliminaires en amont de la séance.

Monsieur BARBIER indique que pour l'organisation syndicale F.O., Madame HUBERT, Madame PARRAVANO et lui-même siégeront ce jour en qualité de titulaires en remplacement de Monsieur FUENTES, de Monsieur CARBONI et de Madame GRAND.

1. Pôle IMAGERIE MEDICALE – RADIOLOGIE : Imagerie cardiovasculaire et urinaire

Madame BEAUGÉ invite Madame MOREL, Responsable soignante du pôle imagerie médicale et radiologie, et Docteur DINKLE, radiologue et porteur médical du projet, à présenter le projet imagerie cardiovasculaire et urinaire dans le cadre de Pasteur 2 Phase 2 sur la base du support de présentation annexé au présent procès-verbal.

Docteur DINKLE indique que la mise en place de ce projet est à l'initiative du chef de pôle Imagerie ainsi que du Professeur PADOVANI. Il précise qu'actuellement, un partage des équipements est réalisé avec d'autres spécialités, augmentant de ce fait les délais d'attente ce qui est un frein à la recherche et au développement des personnels. La mise en place de Pasteur 2 phase 2 constitue donc une opportunité.

Les objectifs de ce projet sont multiples et portent notamment sur l'obtention de matériel dédié permettant une prise en charge plus rapide des patients, une collaboration accrue entre les différentes spécialités, une optimisation du flux patients avec une réduction des délais de prise en charge et une augmentation de la montée en puissance avec du matériel supplémentaire (ouverture d'un troisième scanner et d'une IRM supplémentaire). Le projet permettra également d'assurer les examens d'urgences des services de soins de P2T2 pendant les heures ouvrables et de développer la recherche et l'innovation notamment en collaboration avec l'IHU. A terme, ce projet permettra d'apporter une offre de soins adaptée aux besoins et aux attentes des patients, qu'ils soient consultants externes ou hospitalisés dans les unités de soins.

Concernant l'organisation des postes, 2 manipulateurs et un aide-soignant sont prévus. Les manipulateurs seront formés pour tourner avec l'identification de référents. En complément, ces derniers seront également intégrés à l'organisation de la permanence des soins du service des urgences le week-end et pourront sur la base du volontariat intégrer le tour d'astreinte pour l'IRM des urgences.

Le service sera ouvert du lundi au vendredi de 7h00 à 19h00 pour le scanner et l'IRM. La plage horaire s'étendra jusqu'à 20h00 pour la radiologie conventionnelle. Les demandes de radiologie au lit seront prises en charge selon l'organisation suivante :

- De 7h00 à 19h00 par les MER postés en radio ;
- De 19h00 à 20h00 par un des MER postés en IRM ou au scanner accompagné d'un aide-soignant.

En vue d'optimiser les conditions existantes, 3 manipulateurs seront positionnés sur ces postes entre 12h00 et 14h42, ce qui assure une continuité d'activité et permet de sanctuariser la pause méridienne.

En complément, le secrétariat sera ouvert du lundi au vendredi de 8h00 à 18h00.

Pour ce projet, les besoins en recrutement sont les suivants :

- 10 ETP manipulateurs radio avec un redéploiement des agents postés sur les activités de P1. Concernant les recrutements en cours, 4 sont prévus en juillet, 1 retour de disponibilité en septembre et 1 en Octobre.
- 4 ETP AS avec redéploiement des AS postés sur les activités de P1.
- 1,23 ETP ASH
- 3 ETP secrétariat. Un redéploiement d'un agent de P2T1 est nécessaire.
- Pas de recrutement cadre mais une réorganisation interne est prévue.

Les équipes ont été impliquées dans le projet par le biais de réunions bimensuelles depuis 2024. Ces réunions ont permis de baliser le projet et de maintenir une cohésion d'équipe.

La valeur ajoutée et les améliorations apportées par le projet sont déclinées à plusieurs niveaux. Les agents sont amenés à développer leur polyvalence au regard des opportunités de diversification des compétences techniques. De plus, la formation continue leur donne accès à des compétences spécifiques pour maîtriser les nouvelles machines et les techniques d'imagerie. Une amélioration de l'organisation du travail est à noter grâce à la proximité des spécialités référentes, permettant une optimisation de la communication et de la collaboration entre les équipes.

Au niveau de l'établissement, il est à souligner la création d'un département d'imagerie au service des spécialités référentes de P2-T2 et une augmentation des capacités du pôle imagerie. Le projet apporte une réduction des temps d'attente ainsi qu'une meilleure gestion des flux de patients et un matériel médical dédié. Le personnel est davantage spécialisé et une amélioration de la satisfaction des patients grâce à une prise en charge plus fluide est prévue.

Les points de vigilance sont les suivants :

- La mise en place de formation initiale systématique en veillant à assurer une formation adéquate et complète pour tous les agents impliqués dans le nouveau service, et en mettant l'accent sur la compréhension des nouvelles technologies et des différentes spécialités médicales de P2-T2.
- Un nécessaire suivi des performances avec une mise en place des indicateurs de performance et de satisfaction pour évaluer l'efficacité du service, incluant des audits et des retours d'expérience. Des ajustements seront effectués en fonction des résultats obtenus. En complément, un suivi de l'ouverture partielle jusqu'au recrutement de l'ensemble des effectifs est à réaliser.
- Maintien d'une communication transparente et régulière avec toutes les parties prenantes

Madame BEAUGE remercie les intervenants pour cette présentation et s'enquiert d'éventuelles questions et observations de la part des membres du CSE.

Madame INTAGLIATA-LEA salue la pertinence du projet qui est porteur d'améliorations significatives. Elle s'interroge sur les effectifs et demande la garantie de disposer des effectifs nécessaires pour assurer pleinement le service rendu au patient.

Docteur DINKLE indique qu'il est prévu une montée en charge progressive avec les effectifs nécessaires. Il souligne la tension réelle pour le recrutement de manipulateurs radio et de médecins radiologues. Il insiste sur la nécessité de rechercher un équilibre. Il précise que si le service est amené à ouvrir à 100% de son activité, il faudra fermer l'activité de la tranche 1.

Madame FABRE souhaite savoir comment est envisagé la montée en charge du projet et si une priorisation sera donnée aux urgences en fonction des personnels ou si le projet démarrera avec de l'activité programmée en fonction des effectifs. Elle demande si des horaires « à cheval » sont prévus dans l'intervalle afin que les agents puissent s'approprier l'équipement et si des examens sont déjà programmés. Concernant le recrutement des MER, Madame FABRE souhaiterait connaître le canal d'information utilisé et notamment s'enquiert de savoir si les manipulateurs radio ont été interrogés ou si l'affectation a été réalisée en fonction des appétences de chacun. En complément, elle indique qu'il est très intéressant de passer d'une « spécialité machine » à une spécialité médicale.

Madame INTAGLIATA-LEA demande un point des effectifs à date car elle indique ne pas avoir eu la notion d'un manque d'effectifs en médecins radiologues. En complément, elle souhaiterait avoir un déroulé du projet pour la montée en charge.

M. BARBIER souligne la pertinence du projet malgré un problème d'effectifs et de recrutements. Il souhaite avoir des précisions sur l'ouverture partielle prévue début juin et notamment en termes d'effectifs et de créneau horaire par semaine. Ces derniers doivent être en rapport avec les effectifs présents au moment de l'ouverture en considérant la période de congé estivale. Il porte une attention particulière à cette question au regard des effectifs manquants tels que les MER et les AMA mais également les AS et les ASH. En complément, il souhaite avoir des précisions concernant la formation des personnels recrutés a posteriori et demande si cette dernière se fera en interne. Concernant les personnels radiologues, il indique ne pas avoir eu notion d'un problème de recrutement de ces derniers et indique que ce point complexifie la montée en charge des activités. Il indique avoir besoin de précisions sur les journées ou les demi-journées attribuées à la tranche 2 et d'un éclairage sur la répartition en fonction des services et des activités. En complément, il souligne une polyvalence des manipulateurs radio sur les appareils et préfère parler de pluri-compétences.

Monsieur LEA demande des précisions sur le terme de « zone d'autonomie des agents » car ce dernier est en lien avec les organisations du travail. A également été évoqué le mot « stress » lors de la présentation. L'ouverture d'un nouveau service est génératrice de tensions pour les personnels, il rappelle que ce dernier doit être noté dans le plan de risques professionnels comme demandé dans tous les nouveaux projets passant en CSE. En complément, il ajoute que ce projet étant un aménagement de nouveaux locaux, il doit être inscrit sur le DUERP.

Concernant la formation, Monsieur LEA indique un problème d'attractivité et de fidélisation dans ce secteur perdurant depuis des années. Malgré les primes allouées aux étudiants de 3ème année sur 18 mois, cela demeure insuffisant pour développer une activité et fidéliser à terme les agents, en particulier sans amélioration des conditions de travail. Pour être pertinent, ce projet doit aboutir à l'attractivité et à la fidélisation. Il estime qu'il existe un attrait des MER pour se développer sur de nouvelles technologies mais un besoin urgent de les fidéliser, en lien avec la politique institutionnelle du CHU. Il serait dommageable qu'un nouveau service, avec des bâtiments neufs et des nouvelles technologies, soit mis à mal à cause d'un manque d'attractivité et de fidélisation des agents entravant l'atteinte des objectifs escomptés pour les professionnels et les patients.

En réponse, Docteur DINKLE indique que sur l'aspect organisationnel il souhaite une intégration des personnels dans le nouveau bâtiment afin qu'ils puissent s'approprier les locaux et les machines pour créer un véritable sentiment d'appartenance autour de ce nouveau projet.

Concernant les horaires d'ouverture, et pour des raisons organisationnelles en lien avec la tranche 1, il indique que seront couvertes les matinées. Les vacations du matin seront ouvertes sur P2-T2.

Les problèmes de recrutement sont également liés à la période estivale pour laquelle il est difficile d'ouvrir au-delà de 50% de l'activité en matinée. L'idée est de continuer l'appropriation des locaux et du nouveau mode de fonctionnement par les agents afin de mettre à profit les formations réalisées. Sur ce point et en réponse à Monsieur BARBIER, il indique que les nouveaux arrivants seront formés par les anciens avec un appui du prestataire SIEMENS au besoin.

Concernant les problèmes de recrutement des médecins radiologues, il évoque une évolution de leur demande dans la gestion de leur temps de travail, revu à la baisse entre 40% et 20%. Le recrutement d'une FFI est déjà initié et un second est en cours de recrutement. Plusieurs pistes sont évoquées pour pallier le manque de personnel en radiologie. En complément, il indique qu'aucune consultation privée n'est prévu dans ce projet dans l'immédiat, éventuellement en septembre lorsque le service montera en capacité.

En complément, Madame MOREL indique que le pôle bénéficiait de 6 contrats d'allocation d'étude IDE mais seules 3 sont étudiants sont, à cette heure, diplômables. Concernant le recrutement des MER et hormis les annonces publiées sur LINKEDIN, des publications du pôle sur des réseaux spécifiques permettent de gagner en visibilité. Des jobs dating ont été organisés mais sans visites des personnels MER.

Concernant la formation et comme évoqué, les futurs nouveaux arrivants seront formés par les référents. La plateforme SIEMENS reste ouverte avec des possibilités de formation si nécessaire.

Concernant la fidélisation, elle espère que le nouveau concept d'une équipe spécialisée sur les organes aidera à fidéliser les professionnels. Elle relève actuellement un manque de sentiment d'appartenance entre services et agents, hormis sur le service des urgences.

Docteur DINKLE indique que les personnel MER prévus sur la tranche 2 ont été retenus sur la base du volontariat. Il espère pouvoir les fidéliser et les amener à rester dans ce nouveau projet.

Madame MOREL indique que Docteur DINKLE a fait preuve d'un fort investissement dans ce projet notamment par le biais d'échanges constants avec les équipes. Dans un premier temps, le volontariat a été privilégié pour les manipulateurs radio souhaitant intégrer cette tranche.

Des échanges ont dû être réalisés à la marge avec l'ensemble des équipes car les effectifs ne permettaient pas d'ouvrir au regard du nombre de personnes compétentes nécessaires, notamment en imagerie radio-médicale.

Elle note une appréhension du changement pour une majorité d'agents et imagine qu'à terme, ces derniers adhéreront au nouveau principe de réaliser à la fois de l'imagerie traditionnelle et de réaliser en parallèle une activité en lien avec la cardiologie, l'urinaire ou le thorax.

Monsieur LEA réitère sa demande de préciser ce que signifie la « zone d'autonomie » évoquée par Docteur DINKLE. Il souhaite savoir si cette dernière est structurée au regard de la

polyvalence entre P2P1 et P2P2 et si les agents sont amenés à être totalement autonomes dans les prises de décisions ou en revanche inclus dans une équipe resserrée avec un responsable s'occupant de l'organisation du travail. Il revient sur la notion de peur du changement, témoignant d'une augmentation des risques professionnels et psychosociaux. Il faut tendre le plus possible à diminuer le risque voir à l'éradiquer car il s'agit d'un frein à l'attractivité et la fidélisation. Il indique que de manière générale, les projets présentés en CSE incluent peu la dimension du risque, notamment en cas de déménagements.

Madame INTAGLIATA LEA souhaiterait un point à date des effectifs AS et AMA et demande les modalités en cas de postes non pourvus. En complément et au regard des difficultés rencontrées dernièrement avec les pannes des scanners interventionnels de Pasteur 2, elle souhaiterait savoir si la société SIEMENS propose un contrat de maintenance pour les week-ends et les jours fériés. Concernant les contrats d'allocation d'étude, elle souhaite savoir quelles sont les dispositions entourant ces derniers.

Monsieur BARBIER indique qu'une ouverture de 35 à 50% de l'activité en matinée lui paraît trop importante au regard du manque d'effectifs en manipulateur radio. Il rappelle que la période estivale exacerbe les difficultés de recrutement. Il souhaiterait un point sur les effectifs existant pour pouvoir ouvrir en toute sécurité pour les agents et des patients.

Mme MOREL indique que l'ouverture à 50% de l'activité sur P2-T2 implique une fermeture du service de Pasteur 1 jusqu'au renforcement des effectifs. Les bourses aux emplois vacants ont d'ores et déjà été communiquées à la DRH en vue d'une publication prochaine à la suite de l'avis rendu par le CSE. Pour les manipulateurs radio, tout est entrepris pour optimiser les recrutements.

En réponse à Monsieur LEA, Docteur DINKLE indique que la « zone d'autonomie » correspond à une gestion polaire avec une division entre les effectifs de Pasteur et de l'Archet et une mutualisation des personnels sur les différents sites. L'objectif à terme est d'obtenir un personnel plus autonome dans les sites avec une organisation propre, tout en ayant en tête qu'en cas de problème ou d'urgences, le service serait en capacité de reporter les patients. Il indique que suite à la panne du scanner des urgences, la mise en place de tous les protocoles de scanners d'urgences est en cours pour qu'en cas de panne, on puisse rebasculer sur P2P2. Il indique souhaiter davantage de compétences techniques des agents avec une spécialisation d'organes.

En complément et en réponse, Madame MOREL indique que les interventions d'un prestataire de maintenance de nuit et de week-ends n'existent pas en France. Dans la majorité des cas, les pannes concernent le remplacement de pièces défectueuses avec un temps d'acheminement nécessaire. Concernant la panne récente, les manipulateurs radio ont dû intervenir au pied levé, témoignant d'une véritable équipe soudée.

Madame INTAGLIATA LEA revient sur le contrat de maintenance et demande si l'AP-HP bénéficie de ce contrat de maintenance et souhaite savoir s'il est question d'économiser les coûts. Concernant les CAE, elle réitère sa demande quant au financement du CHU des agents ayant échoué. En complément, elle souhaite avoir des précisions sur la bourse des emplois vacants relative aux personnels AMA et ASH.

En réponse, Madame MOREL indique que les ASH feront l'objet d'un redéploiement. La bourse des emplois vacants AMA est liée au projet BDA, celle relative aux ASH sera publiée prochainement par la DRH.

En réponse aux questionnements de Madame INTAGLIATA LEA, sur les contrats d'allocations d'études, Madame BEAUGE indique que leur contrat intègre des clauses garantissant le remboursement, au besoin.

En l'absence d'interventions complémentaires, Madame BEAUGE soumet le projet d'imagerie cardiovasculaire et urinaire au vote du CSE.

- L'organisation syndicale C.F.D.T. émet un vote favorable
- L'organisation syndicale C.G.T. émet un vote favorable
- L'organisation syndicale F.O. émet un vote favorable

Le Comité Social d'Etablissement émet un avis favorable unanime au projet.

Monsieur LEA souhaite que soit mentionné dans ce procès-verbal que le vote favorable de l'organisation syndicale C.G.T. est prononcé sous réserve de l'application des remarques émises concernant le plan des risques et d'amélioration des conditions de travail. Il souhaite que ce point soit inscrit à la F3SCT du comité de septembre en vue d'intégrer la gestion des risques et l'amélioration des conditions de travail.

Madame BEAUGE indique que le projet fera l'objet d'un point de suivi en F3SCT, au même titre que les autres projets de réorganisation.

Monsieur DECONINCK souhaite que soit précisé dans le bulletin d'information à destination du personnel, les argumentations et réserves émises par les organisations syndicales en séance.

Madame BEAUGÉ indique que les bulletins d'information font état des avis rendus. Les détails des votes et les réserves seront consignés dans les procès-verbaux d'instances.

Monsieur LEA rappelle le mode de fonctionnement du Comité Social d'Etablissement en cas d'avis défavorable unanime rendu par les membres. Il estime que l'administration est tenue de répondre par écrit sur les motivations du projet et d'argumenter les suites données. Il indique rester en attente d'un retour quant au projet de réorganisation du BDA.

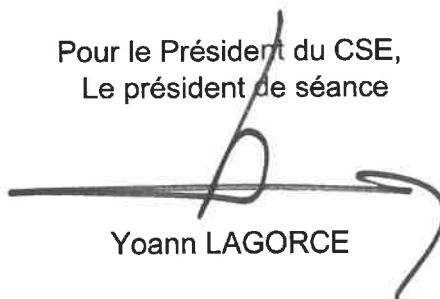
L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 9h50.

Le secrétaire du CSE



Stéphane GAUBERTI

Pour le Président du CSE,
Le président de séance



Yoann LAGORCE