

C.S.E



PROCES VERBAL

Réunion Plénière

CSE

DU 23/05/2024

PREPARATION

DATE : 08/03/2024

**REUNION
PLENIERE**

DATE : 16/05/2024

LIEU :100 Avenue Sénéquier
83000 Toulon

Début de séance 8h30

Fin de séance 11H30

SONT PRESENTS :**DG PRESIDENT CSE :**

M. BLONDEAU

ASSISTANTE PRESIDENT :

MME HOVETTE SOYER

INVITES PRESENTS :**LES ELUS NON CADRE :**

Stéphane PEIGNIER Secrétaire CSE DS FO
 Emilie LE ROUX Secrétaire adj CSE FO
 Johanna Maury FO
 Julie FRAISSE FO
 Bérangère JOUAN FO
 Lisa BEVILACQUA FO
 Corinne SIARD FO
 Chantal SECONDI FO
 Beatrice BILLION DS CFDT

ELU CADRE :

Pascal VANDEPOORTE

SONT ABENTS :**ABSENTS EXCUSES :**

ELUS CADRES :

ELUS NON CADRES :

Romain LE ROUX

Hervé VOULAND

ABSENTS NON EXCUSES :

Points Employeur :

1. **Consultation sur les DUERP** (en PJ, en complément de ceux adressés le 03.04.24 par mail, ceux du PPEA/PAVA Coty)

Stéphane Peignier : Au vu de l'importance de ces documents pour les salariés et la nouvelle loi, nous demandons une journée d'étude prise les heures mutualisées et un délai supplémentaire pour donner notre avis. Après lecture des DUERP et pour exemple entre autres la situation des punaises de lits. La phrase annotée sur le DUERP est trop légère et comme d'autres points ne représente pas forcément la réalité ni ne permet de mesurer les risques comme il se doit.

Mme Hovette Soyer et M. Blondeau : Nous vous donnons notre accord pour étudier plus amplement les DUERP sur une journée en heures mutualisables pour un élu par site soit 4 personnes.

Consultation reportée.

2. **Consultation grille EEP** (grille communiquée par mail le 03.04.24)

Stéphane Peignier : Pour ma part j'ai plusieurs propositions et observations :

Est-il possible d'inscrire la fréquence sur le document ?

Mme Hovette Soyer D'accord.

Stéphane Peignier : Est-il possible de proposer un accompagnement lors de l'entretien **pour ceux qui le désire**, même si beaucoup n'en ont pas forcément besoin. Je me donne pour exemple : Lors d'un ancien entretien je n'ai pas osé dire que ce qui était noté en finale ne correspondait pas aux échanges verbaux.

Mme Hovette Soyer C'est personnel est ce serait trop compliqué à mettre en place. Non favorable.

Stéphane Peignier : Le document précise qu'il faut avoir les fiches de fonction a disposition. A ce jour tout le monde n'a pas sa fiche de fonction et il me semble important que les salariés aient leur fiche de fonction au moins un an avant cet entretien d'évaluation. Est-il possible de faire un point sur les fiches de poste ?

M. Blondeau Effectivement le but est de réajuster les fonctions et missions.

Mme Hovette Soyer Pour les fiches de fonction presque tout le monde devrait l'avoir. Je vais faire un point là-dessus.

Stéphane Peignier : Il est noté sur le document, des critères d'évaluation ainsi que le rôle d'animateur de l'entretien. Sachant que vous êtes dans une démarche basée sur la confiance de la hiérarchie envers les professionnels et donc un éloignement des cadres, l'animateur probablement le cadre, sera-t-il capable de procéder à l'évaluation en fonction des critères que vous avez définis ?

M. Blondeau A partir du moment où vous faites un entretien d'évaluation il faut pouvoir évaluer si les missions sont réalisées, en cours de réalisation ou pas du tout réalisées. Et selon la situation nous pouvons proposer de la formation ou autre. Il est important de tracer. Cela permettrait d'objectiver et de faire avancer l'ensemble, l'organisation individuelle et collective. Nous pouvons aussi repérer les glissements de tâches.

Mme Hovette Soyer Si le cadre n'est pas en capacité de coter une compétence il peut noter « non observé » par exemple. Le salarié a aussi un espace d'expression pour donner son avis.

Stéphane Peignier : Sur le document pouvez-vous faire un rappel des dispositions prévues par accord pour les séniors ? Nous nous sommes aperçus que les cadres n'étaient pas toujours au fait des termes des accords de notre entreprise.

Mme Hovette Soyer : **J'ai réalisé des synthèses des accords, je peux vous les transmettre. Et d'accord pour noter les dispositions pour les séniors sur le document.**

Vote des élus Suite aux échanges : Validation à l'unanimité des présents.

3. Consultation ordre des départs en congés (note DG RH communiquée par mail le 03.04.24)

Mme Hovette Soyer : **Ce thème est très réglementaire. Nous avons donné la consigne du respect des critères de l'ordre de départ en congés. Les obligations de la loi d'avoir les 12 jours consécutifs minimum lors de la période légale et la pause des congés sur Octime pour avoir une lecture facile.**

Stéphane Peignier : Il est inscrit « **les temps de récupération d'horaires non pris sont perdus** ».

Mme Hovette Soyer : **On parle des plannings horaires hebdomadaires supra 35 heures. Exemple : 36h30/semaines. Les heures doivent être récupérées dans la période. Ceux qui ont des horaires changeants ne sont pas concernés.**

Chantal Secondi : Concernant **les récups des fériés** pouvons-nous les poser toute l'année comme nous l'avons toujours fait ? Sans nous en parler en amont une règle autre a été donnée.

Johanna Maury : Ceux de mai sont à prendre au plus tard le 5 juillet et non cumulés ce qui n'est pas le cas sur d'autre foyer.

Corinne Siard : Nous sommes beaucoup à avoir fait les fériés de mai. Cela risque de faire beaucoup d'absent en même temps.

Julie Fraisse : Nous on les poses en amont sans contrainte. Et si on travail deux jours fériés consécutifs pour quoi n'aurions nous pas le droit de poser les récups consécutivement.

Mme Hovette Soyer : **C'est à la main de la hiérarchie, cela entre dans la planification. Le plus simple est que chacun pose ses récups dans le trimestre pour éviter les cumuls en fin de période. Il me semble que nous avons fait passer une note de service à ce sujet. Vous pouvez aussi faire remonter cette question en RP. Il faut penser aussi que les établissements ne sont pas dotés de la même façon et donc il peut y avoir des différences dans les prises de décisions des directions. Il y a parfois des efforts financiers à faire qui ne sont pas les mêmes pour chaque établissement. On essaie d'être équitable mais il y a aussi des contraintes qu'il faut entendre.**

Pascal Vandepoorte : Concernant la note précisant de **poser ses congés au plus tard fin février**. Celui qui les a posés en 1^{er} est-il prioritaire ?

Mme Hovette Soyer : **Celui qui pose après la date butoir n'est plus prioritaire. Ceux qui ont posé en amont permettent au cadre de s'organiser suffisamment à l'avance mais ils ne sont pas prioritaires.**

Stéphane Peignier : Concernant **le suivi des congés** : il arrive que ce soit toujours les mêmes qui acceptent de décaler leurs congés. Il serait bien que la direction trace ces efforts pour éviter ce genre de situation.

Vote des élus Suite aux échanges : Validation à l'unanimité des présents.

4. Consultation horaires IDE Gonfaron (planning + formulaire communiqué le 17.04.24 par mail)

Lisa Devot et Béatrice Billion : Pas de difficultés sur ce sujet.

Vote des élus Suite aux échanges : Validation à l'unanimité des présents.

Points Elus :

1. Signatures des PV de CSE validés

Modifications effectuées en fin de séance.

2. Validation : Précédent PV CSE. : Février 2024, Mars 2024 et Avril 2024.

Vote des élus Validation à l'unanimité des présents

PV du CSE d'Avril à revoir en fin de séance.

3. Mise à jour Règlement Intérieur du CSE :

Voir annexe.

Demande report par Mme Hovette Soyer.

Report validé par l'ensemble des présents.

Vote des élus et du Président du CSE

Ajouter heures CSSCT annualisées.

4. Nous souhaitons la présence des deux RP non élus au CSE, pour la réunion plénière d'Avril 2024 report à Mai

- Objectif : Faire le point sur le retour des questions/réponses des RP + le fonctionnement général des RP (ex : les questions doivent être remontées au CSE pour être traitées en conséquence).

La présence des Représentants de proximité est reportée à Septembre 2024.

5. Désignation d'un chargé « Gestion des formations des élus ».

Stéphane Peignier : Pour explication : la formation régulière des élus est importante. Il y a peu de temps nous sommes partis à trois en formation IRT sur les droits des salariés en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles. Vu que le CSE est amené à prendre en charge des frais de formation des élus, nous désirons qu'au sein du CSE soit désigné un Chargé de Formation dont le rôle sera d'apporter une équité des départs en formation en prenant en compte que certains n'en font pas la demande. Il pourra effectuer des recherches de formations nécessaires à la mise à jour de nos connaissances économiques et sociales.

Johanna Maury : Je me suis proposée pour cette mission.

Vote des élus : Désignation de Johanna Maury à l'unanimité des présents.

6. Référent Handicap

L'employeur a-t-il désigné un référent Handicap ?

Mme Hovette Soyer : A ce jour je suis chargé de gérer tous les dossiers Handicap.

Mme Hovette Soyer devient officiellement Référente Handicap de l'Association AVENS.

7. La CASCC (Commission Activité Sociale, Culturelle et Communication)

Désignation des 4 membres au sein des élus.

Johanna Maury : L'idée est de favoriser la communication entre les salariés et le CSE. Même si nous avons des élus sur presque l'ensemble des sites, nous devons centraliser les informations pour être plus cohérent. Cette commission sera donc composée d'un élu par site : moi en tant que secrétaire de la commission pour Coty, Béatrice Billion pour Gonfaron, Hervé Vouland pour les établissements sur Toulon et Stéphane ou Romain pour le PPEA.

Après nous nous organiserons pour déterminer les moyens de communication.

Vote des élus : validation à l'unanimité des présents

8. La CFEES : Commission Formation, Emploi, Evolution de carrière, Séniors

Désignation des 3 membres supplémentaires au sein des élus dont un cadre.

Nous vous demandons d'ajouter 1 réunion supplémentaire/an réservée aux thèmes « évolution de carrière et séniors » ?

Johanna Maury : A ce jour seul Julie Fraisse et moi sommes sur la commission. Béatrice Billion intégrerait la commission. Nous pensons qu'il fallait ajouter encore deux élus dont le cadre au vu du nombre de sujets à traiter.

Mme Hovette Soyer : Lors de cette commission ce matin, nous avons échangé sur le fonctionnement notamment sur la construction du plan de développement des compétences. Nous nous sommes dit que nous allions mailler les Directions de Pôle avec les RP pour qu'une fois par an il y ait un travail de fait sur la formation. Les travaux ainsi remonteraient au siège. Aujourd'hui nous le sommes par les directeurs. Il nous semble opportun d'avoir également les remontées des professionnels. Nous trouvons que l'arbitrage notamment de la priorisation en collaboration avec les RP peut être bien.

Du coup 3 personnes dans la commission c'est bien et cela permet de ne pas partir dans tous les sens.

Vote des élus Validation à l'unanimité.

9. Référent Santé Sécurité et Conditions de Travail

Nous vous demandons de bien vouloir désigner un référent SSCT ?

M. Blondeau : Nous sommes en train de revoir les missions de M. Guez IPRP (intervenant en prévention des risques professionnels) dès la semaine prochaine.

10. Référent Harcèlement Sexuel et Agissements sexistes CADRE

Nous vous demandons de bien vouloir désigner un référent HSAS au sein des cadres ?

Lisa Devot : Lors de la formation sur le Harcèlement il nous a été dit qu'il devait y avoir un référent Cadre pas forcément élu de façon obligatoire pour les entreprises de plus de 250 salariés.

M. Blondeau : Si vous avez le texte légal, nous désignerons un référent Cadre. Il y a déjà deux référents, un homme et une femme, pour l'ensemble des salariés.

11. IDEC

- Pouvez-vous mettre en application la loi concernant la désignation des IDEC et effectuer un appel à candidature pour permettre aussi une équité et une possibilité d'évolution de carrière ?

M. Blondeau : De quelle loi on parle ? Nous en avons déjà parlé.

Stéphane Peignier : Le texte qui dit qu'il faut deux ans d'ancienneté pour faire la formation. Aujourd'hui il y a une personne faisant fonction d'IDEC avec peu d'ancienneté dans le métier. C'est posé le problème de l'opportunité des infirmiers à répondre à l'appel à candidature.

Mme Hovette Soyer : Personne d'autre n'a postulé. Concernant les deux ans d'expérience prérequis, c'est au niveau de l'inscription pour la formation.

Stéphane Peignier : Moi cela m'interpelle sur deux points. S'il n'y a pas d'obligation autant passer la personne IDEC de suite et nous sommes sur une fonction très importante puisque nous parlons de santé.

M. Blondeau : Le salarié est accompagné. De plus nous sommes à moyen constant sur une organisation qui se transforme.

12. Effectif salariale

- Nous vous demandons de bien vouloir nous communiquer l'évolution de l'effectif comme la précédente configuration ?

Mme Hovette Soyer : D'accord. Je vous envoie le graphique.

13. Accueil des nouveaux arrivants

L'accueil physique dans l'entreprise par la hiérarchie semble important. Nous vous demandons d'échanger à ce sujet.

Bérangère Jouan : Une infirmière recrutée en visioconférence nous a fait remonter qu'elle n'avait pas rencontré la hiérarchie après deux jours de travail et qu'elle partait à cause de ce manque d'accueil.

Mme Hovette Soyer : Elle a exprimé que le projet et sa mission ne lui convenait pas.

Par ailleurs, on a eu deux démissions sur un autre site suite à des agissements incorrects de la part d'autres salariés. J'ai demandé à être informé par la Direction de qui a fait quoi. Ce sont des violences internes.

Une partie des échanges restera confidentielle : à la demande de l'employeur.

Stéphane Peignier : C'est pour cela que nous demandons qu'il y ait des cadres de proximité.

M. Blondeau : Les cadres ne peuvent pas tout gérer.

Béatrice Billion : Moi j'ai eu l'éco que les personnes sont parties à cause de l'ambiance.

Stéphane Peignier : Ce la fait 5 ans que nous entendons qu'il y a ce type de problèmes sur ce site. Je propose d'adapter l'encadrement et sa proximité avec les équipes pendant un certain temps. Dans tout ça il doit y avoir des salariés en souffrance sur du long terme.

Mme Hovette Soyer : Certains changements dans l'organisation ont été opérés notamment des changements de binômes. Nous verrons l'effet dans le temps.

14. DUD/ Document Unique de Délégation

Pouvez-vous nous fournir le/les DUD ?

M. Blondeau : Après avoir intégré la fonction de Directeur de Soins. L'actuel est sur le serveur.

15. PAPRIACT / Programme Annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Nous vous demandons de bien vouloir réaliser chaque année un PAPRIACT ? Art. L.4121-1-3

Déjà évoqué plus haut.

16. Présence des élus au CSE

Nous vous demandons de bien vouloir faire en sorte que les élus puissent participer aux CSE sans être pénalisé sur les formations programmées pour les salariés ?

Stéphane Peignier : Nous demandons que les cadres soient bien informés en amont.

Mme Hovette Soyer : C'est très compliqué. Sabine Marfia qui planifie les formations prend déjà en compte les périodes de congés.

17. Formation à distance

Pouvez-vous nous informer des modalités de participation aux formations à distance ? Ceci afin que les salariés aient les mêmes choix.

Stéphane Peignier : Nous sommes plusieurs salariés de plusieurs établissements à être inscrits sur une formation E-learning. Les conditions de participation proposées par les différentes hiérarchies ne sont pas les mêmes. Alors que ce type de formation est structuré de façon à pouvoir participer à distance et dans le calme. Même à la maison, il est possible pour l'employeur de voir si on a travaillé.

Lisa Devot : Des salariés ont dû participer à la formation sur leur lieu de travail, dans des bureaux occupés par d'autres professionnels. Une personne a été mise en difficulté aussi sur l'organisation du temps. Elle devait travailler avant et après sans même avoir assez de temps pour manger.

Pascal Vandepoorte : De plus le temps de formation se double. Il y a la partie d'écoute et la partie de travail nécessaire à valider les modules.

Mme Hovette Soyer : Ces questions ne peuvent pas se régler en RP ?

Stéphane Peignier : Nous, nous demandons que ce soit harmonisé pour tous les salariés.

Julie Fraisse : En ces formations coûte zéro euro et on peut les faire en télétravail.

Mme Hovette Soyer : Pour ce dispositif on a demandé à mettre à disposition les outils adaptés. Concernant le prix tout dépend des formations. Mais effectivement cela coûte toujours moins cher.

C'est un format intéressant qu'on essaie. Après nous verrons pour améliorer l'organisation.

M. Blondeau : La demande est, si on le fait à la maison est-ce considéré comme du temps de travail ?

Pascal Vandepoorte : Sur P. Arène n'ayant pas de lieu à proposer et peu de temps pour redéfinir les plannings, j'ai mis en place le télétravail pour plusieurs salariés en formation.

Mme Hovette Soyer : Oui, mais cela doit être bordé juridiquement.

18. Cellule psychologique en cas d'événement marquant

Quelles actions proposez-vous aux salariés lors d'événements marquants comme le décès d'un résident ?

Mme Hovette Soyer : Nous avons déjà fait appel au haut degré de solidarité à la Mas St Jean. La Psychologue n'a eu personne de toute la journée.

Stéphane Peignier : Le décès d'un résident est un exemple. Il y a aussi d'autres situations violentes. Des salariés se sont pris des coups.

Effectivement monopoliser une psychologue pour rien ce n'est pas nécessaire mais il faudrait chercher une autre solution. De plus le traumatisme ne se déclenche pas forcément de suite.

Bérangère Jouan : Il faut aussi que ce soit au choix du professionnel.

Hervé Voulard : On a une salariée qui s'est pris une gifle.

Bérangère Jouan : Et une qui s'est fait étranglée sur le FO.

Les élus et M. blondeau : Les psychologues présents pour les résidents ne doivent pas intervenir auprès des salariés.

Mme Hovette Soyer : Nous allons réfléchir à une solution.

19. Points SSCT

- Pouvez-vous nous fournir le pourcentage de départ de salariés pour inaptitude ?

Mme Hovette Soyer : Vous avez la possibilité d'aller sur GRAPHIQUE. Toutes ces informations y sont notées.

- Des ajouts de tâches ont été transmis aux salariés par mail en précisant les dates de mise en œuvre sans échanges préalables clairs avec les salariés concernés.

M. Blondeau : Pourquoi cette question n'est pas réglée en RP ?

Bérangère Jouan et Hervé Vouland : Nous ont veu bien mais nous sommes obligés de poser les mêmes questions. Les réponses sont je m'en occupe.... Par ailleurs on nous modifie nos tâches de travail comme le linge sans avoir le droit de donner notre avis. Alors qu'il y a des risques d'accident du travail.

- ESAT CATVERT : Des émanations de produit chimique auraient été ressenties sur l'établissement. Pouvez-vous nous le confirmer et nous dire quelles mesures ont été mises en place ?

M. Blondeau : On parle d'odeur dans la zone industrielle ? Mme Ferey m'en a parlé. Ne sachant pas exactement d'où cela venait j'ai demandé qu'en cas de risque que tout le monde puisse partir.

Stéphane Peignier : Il a été évoqué des émanations de produit ammoniacé en extérieur. Les personnels et ouvriers ont été isolés dans un bâtiment mais comme l'odeur était entrée au bout d'une demi/heure on les a autorisés à partir. Je pensais aux cuves de l'entreprise voisine.

M. Blondeau : On a appliqué le principe de précaution.

- Nous vous demandons de bien vouloir étudier la possibilité de fournir des séateurs électriques aux personnes qui en font la demande sur le PPEA ?

M. Blondeau : Parlez-en en RP.

Stéphane Peignier : Ok La réunion a lieu la semaine prochaine.

- Affichages obligatoires :
 - La reproduction du texte de l'article 222-33 du code pénal.
 - L'information sur les actions contentieuses civiles et pénales.
 - Les coordonnées du médecin du travail, de l'inspection du travail et du défenseur des droits.
 - Les coordonnées des référents harcèlement
 - Sur le DUERP : indiquer les actions mises en place concernant la lutte contre le harcèlement.

20. Questions diverses :

- **Les élus** demandent d'attendre l'arrivée du Directeur de Soins avant de modifier le planning des infirmières du FO Espérance. Le planning doit démarrer début juin. A ce jour une infirmière en CDI à 60% seule pendant plusieurs semaines ou avec des infirmières remplaçantes désire être entendu sur son expérience et son point de vue sur l'organisation et la planification du temps de travail et aussi les difficultés qu'elle rencontre.

Mme Hovette Soyer : Je vais me renseigner à ce sujet.

- Pouvez-vous faire installer des machines à boisson chaude et froide sur l'ensemble des sites ?

M. Blondeau : Nous sommes déjà en train d'étudier cette question.

- Nous vous demandons de bien vouloir permettre la fermeture des locaux du CSE sur Sénéquier ?

M. Blondeau : Oui cela va être fait rapidement. Il n'y a qu'une clé par porte. A vous de les reproduire.

- **Les élus, M. Blondeau et Mme Hovette Soyer** sont d'accord sur le fait que Johanna Maury devienne titulaire du CSE en remplacement de Nadine Vernet. Le risque d'avoir plusieurs personnes

du même service qui se retrouvent en CSE en même temps est évoqué. Risque qui s'est déjà produit et se reproduira en fonction des personnes élues. Est pris en compte le fait de la volonté de s'investir encore plus dans les missions du CSE.

- **Pour informer la Direction** : La CSSCT doit repasser sur le FAM JM Carvi le 19/06.
- **Pouvons-nous avoir le rapport de la commission de sécurité du site du FAM JMCarvi ?**

M. Blondeau : oui vous pouvez demander.

- **ANCV été 2023** : Explication par Corinne Siard trésorière :

Chaque année nous cotisons 40000€ au COS. Nous commandons des ANCV au COS en fonction du budget restant de l'année précédente.

Année 2022 COS solde positif de 12000€, somme redistribuée intégralement en fin 2023 (cause élections de juin 2023).

Année 2023 COS solde positif de 4000€, somme à redistribuer en 2024. Des chèques ANCV ont été commandés pour 40€/ salarié. Total environ 12000€.

C'est une demande de beaucoup de salariés.

A savoir que les demandes de prestation par les salariés au COS sont différentes chaque année. Il est donc difficile de prévoir l'impact exacte sur le budget global ASC.

Vote des élus Validation à l'unanimité pour la commande de 40€ d'ANCV par salarié.

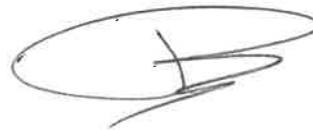
- **Mme Hovette Soyer** : Le 30 mai aura lieu le BE FORWORK 2

21. Questions RP et/ou CSE :

Signature

M. Blondeau Directeur Général

Stéphane Peignier Secrétaire CSE



Marie-Julie HOVETTE SOYER

De: Marie-Julie HOVETTE SOYER
Envoyé: mardi 28 mai 2024 17:05
À: Bérangère JOUAN; 'billionfamily@sfr.fr'; 'chant-83@hotmail.fr'; Cynthia MARTOS; Edith NICCOLAI; Emilie LE ROUX; Hervé Vouland; 'jadille@live.fr'; Julie FRAISSE; Karine FERREY; mauryjohanna18@gmail.com; NADINE VERNET; Pascal VANDEPOORTE; Romain LE ROUX; Saliha BENZINE; 'siard.corinne@gmail.com'; Stephane PEIGNIER
Cc: Olivier BLONDEAU; Alexis OSTY; Mathilde VALET
Objet: Eléments de suite CSE du 23.05.24

Bonjour à toutes et à tous

Comme lors du précédent CSE, je vous adresse ci-dessous les éléments de réponse spécifiques au PAIR sur les sujets que vous avez évoqués lors de la dernière réunion :

1- Fiches de fonction PAIR

La plupart sont rédigées, certaines doivent encore être complétées. Le directeur des soins portera une attention particulière sur celles des fonctions paraméd. Elles pourront être distribuées à l'automne 2024

2- Accueil des nouveaux arrivants

Concernant l'IDE de Carvi dont la situation a été évoquée, celle-ci a été vue par M. OSTY à 13h30 le jour de son arrivée et non après 48h comme cela a été souligné. Elle a été placée en doublon avec une intérimaire qui intervient régulièrement. Elle a pu échanger avec les coordos également. Son intégration a été menée conformément aux exigences associatives.

3- Planning des IDE de Carvi

La date de mise en œuvre des nouveaux horaires est maintenue : la couverture du samedi est indispensable et urgente, l'arrivée du directeur des soins ne modifiera pas l'appréciation de la situation par la direction de pôle. Les nouveaux IDE qui seront recrutés prendront les horaires tels qu'ils ont été réalisés et qui permettent de couvrir les besoins.

4- Sujets RP non traités

S'agissant des vitres, la direction est en attente de devis. Concernant les cartes carburant, un travail est à faire aux agents de maintenance pour répertorier l'ensemble des véhicules et cartes grises permettant de faire les cartes, ils sont actuellement positionnés sur d'autres urgences.

5- Linge souillé : réorganisation

Compte tenu du pb d'hygiène que cela représentait et du risque infectieux qui en découlait, il était urgent de faire en sorte que le linge sale soit ramassé tous les jours et ne stagne pas dans les chambres. La décision n'a pas été prise sans concertation, les AES et AS ont été vues en réunion par la DA. Des charriots sont prévus pour déplacer les sacs de linge, cependant les sacs ne doivent pas être trop remplis pour éviter un port de charge trop important et éviter les TMS.

[@stephane peignier](#) : merci de bien vouloir annexer ces réponses (ainsi que les précédentes) au PV de CSE pour compléter ces derniers.

Bien cordialement





Marie-Julie HOVETTE-SOYER
Directrice ressources humaines

☎ 07 76 05 90 78

Siège
100 avenue sénégulier
83000 Toulon

avens83.fr



**WE WANT
YOU?**

L'ÉVÉNEMENT DE RECRUTEMENT - BEFORE WORK
PRÉINSCRIPTION SUR BEFOREWORKEVENT.COM



Embarquement immédiat !

JEUDI 30 MAI - 18H À 21H
restaurant Le Noon - La Valette-du-Var