

Comité Social d'Etablissement

Centre Hospitalier de PAU

Comité Social d'Etablissement

Procès-verbal de la séance du jeudi 14 décembre 2023

Représentants de l'Administration :

	Présents	Excusés
Monsieur Jean-François VINET, Directeur – Direction Générale	X	
Madame Sylvie LARIVEN, Directrice Adjointe - Direction des Ressources Humaines	X	
Madame Marie MESNARD, Directrice Adjointe - Direction des Finances, Contrôle de Gestion, Admissions et Facturation	X	
Madame Monique VIVONA, Directrice des Soins - Coordonnateur Général des Activités de Soins – Direction des Soins	X	
Invités : Madame CORDEIRO-MARQUES, Madame VERNE, Madame GASSER, Madame GIMBERT, Madame TASTET et Monsieur SALVAT	X	

Représentantes de la C.M.E. :

<u>Titulaire</u>	Pré.	Ex.	<u>Suppléante</u>	Pré.	Ex.
Docteur Karine MASSALOUX		X	Docteur Marion SAUVANIER		X

Représentants du Personnel :

<u>Titulaire</u>	<u>Pré.</u>	<u>Ex.</u>	<u>Suppléant</u>	<u>Pré.</u>	<u>Ex.</u>
C.G.T : 9			C.G.T : 9		
Madame Sandrine BARADAT <i>Aide-Soignante</i>	X		Monsieur Daniel CUESTA <i>Technicien Supérieur Hospitalier</i>		X
Madame Catherine LE PAUVRE <i>Aide-Soignante</i>	X		Madame Catherine REILHE <i>Infirmière Anesthésiste</i>		X
Madame Nancy TAVARES <i>Assistante Médico Administrative</i>	X		Madame Aurélie CAZENAVE <i>Infirmière</i>		X
Madame Isabelle HONTA <i>Infirmière</i>	X		Madame Solène MONPLAISIR <i>Aide-Soignante</i>		X
Madame Nadège LIGOUT <i>Aide- Soignante</i>		X	Madame Isabelle HEYSEN <i>Agent de Service Hospitalier</i>		X
Madame Séverine BALLESTER <i>Infirmière</i>		X	Madame Marie RODRIGUEZ <i>Agent de Service Hospitalier</i>		X
Madame Chantal LACRABERE <i>Aide-Soignante</i>	X		Madame Dominique LASPOUMADERES <i>Aide-Soignante</i>		X
Madame Magali POMMIER <i>Auxiliaire Puéricultrice</i>		X	Monsieur J-Claude JURAT-PENTIADOU <i>Ouvrier Principal</i>	X	
Madame Dominique CLAVERIE <i>Infirmière</i>	X		Madame Véronique TASTET <i>Assistante Médico Administrative</i>		X

<u>Titulaire</u>	<u>Pré.</u>	<u>Ex.</u>	<u>Suppléant</u>	<u>Pré.</u>	<u>Ex.</u>
C.F.D.T. : 6			C.F.D.T. : 6		
Madame Ingrid BAHURLET <i>Ouvrière Principale</i>	X		Monsieur Cyril TRUONG <i>Ouvrier Principal</i>	X	
Madame Frédérique PRADAL <i>Infirmière</i>	X		Monsieur Eric VAUGARNY <i>Maître Ouvrier</i>	X	
Madame Céline PORTALET <i>Aide-Soignante</i>	X		Madame Nancy PAOLETTI <i>Infirmière</i>		X
Monsieur Baptiste PERY <i>Agent de Service Hospitalier Brancardier</i>		X	Madame Delphine POUYES <i>Assistante Médico-Administrative</i>		X
Monsieur Denis LAVROF <i>Infirmier</i>	X		Madame M-Laure LILAUD <i>Aide-Soignante</i>		X
Monsieur Alain MAREMMANI <i>Aide-Soignant</i>		X	Madame Aglaé MILLET <i>Cadre de Santé</i>		X

Rappel de l'ordre du jour :

Approbation des procès-verbaux :

- séance du 19 octobre 2023 ;
- séance complémentaire du 06 novembre 2023 ;
- séance extraordinaire du 06 novembre 2023 ;
- séance extraordinaire du 30 novembre 2023.

- 1) Délégation d'activité d'hébergement de données de santé au Centre Hospitalier de Pau dans le cadre du Groupement Hospitalier de Territoire Béarn et Soule - information
Direction des Systèmes d'Information – Présentation S. CORDEIRO-MARQUES
- 2) Point de situation sur l'activité 2023 et EPRD 2024 - information
Direction des Finances – Présentation M. MESNARD
- 3) Actualisation des maquettes du Service de Réanimation - avis
Direction des Soins – Présentation C. VERNE et D. GASSER
- 4) Organisation des urgences dans les locaux provisoires - maquettes provisoires - avis
Direction des Soins – Présentation C. VERNE et A. GIMBERT
- 5) Présentation de l'évolution des cycles des agents de gestion administrative des urgences - avis
Direction des Soins – Présentation C. VERNE et A. GIMBERT
- 7) Installation du 2e TEPSCAN et modification maquettes organisationnelles service TEPSCAN - avis
Direction des Soins – Présentation V. TASTET et J. THEAU
- 8) Plan de Développement des Compétences 2024 - avis
Direction des Instituts et de la formation continue – Présentation K. DELOMEZ
- 9) Dispositif d'engagement collectif - avis
Direction des Ressources Humaines – Présentation S. LARIVEN
- 10) Règles de fonctionnement de la plateforme d'auto-remplacement Staffelio - avis
Direction des Ressources Humaines – Présentation S. LARIVEN et M. VIVONA
- 11) Résultat du baromètre social et modalités d'analyse - information
Direction des Ressources Humaines – Présentation S. LARIVEN
- 12) Bilan des accords SEGUR - information
Direction des Ressources Humaines – Présentation S. LARIVEN
- 13) Mise à jour de la fiche n°17 (les Autorisations Spéciales d'Absence) du GOTT - information
Direction des Ressources Humaines – Présentation S. LARIVEN
- 6) Résurgence : évolution des organisations et des maquettes du bloc opératoire - avis
Direction des Soins – Présentation P. BOUCAY et B. SEGOT
- 14) Question diverse
 - Demande modification horaire des ASH du Centre Jean Vignalou : passer de l'horaire 9h/16h30 à l'horaire 8h/15h30.

PROCES-VERBAL

Annexes :

- Annexe 1 : délégation d'activité d'hébergement de données de santé au Centre Hospitalier de Pau dans le cadre du Groupement Hospitalier de Territoire Béarn et Soule.
- Annexe 2 : point de situation sur l'activité 2023 et EPRD 2024.
- Annexe 3 : présentation de l'évolution des cycles des agents de gestion administrative des urgences
- Annexe 4 : installation du 2e TEPSCAN et modification maquettes organisationnelles service TEPSCAN.
- Annexe 5 : plan de Développement des Compétences 2024.
- Annexe 6 : mise à jour de la fiche n°17 (les Autorisation Spéciales d'Absence) du GOTT.
- Annexe 7 : règles de fonctionnement de la plateforme d'auto-remplacement Staffelio.

Monsieur VINET ouvre la séance à 09h35 en annonçant qu'il devra quitter la séance à 11h15 en raison de contraintes d'agenda et plus particulièrement pour présider les instances du Centre Gérontologique de Pontacq – Nay – Jurançon. Madame LARIVEN ayant délégation présidera donc la fin de séance.

Monsieur VINET annonce que les points 3, 4 et 6 de l'ordre du jour ont été retirés pour être reformulés et représentés lors d'un CSE complémentaire qui se tiendra en janvier 2024.

Monsieur VINET procède à l'appel des membres.

Madame LE PAUVRE intervient en indiquant que la CGT n'a pu honorer les neufs sièges dont elle dispose en raison d'une impossibilité de libérer les agents au niveau des services.

Madame LE PAUVRE demande qu'une réunion préparatoire pour l'ordre du jour du CSE soit réalisée en raison des modifications faites et des points non retenus alors qu'ils avaient été demandés.

Madame LARIVEN approuve cette remarque et propose qu'un échange soit planifié. Madame LARIVEN indique que plusieurs modifications ont été faites sur l'ordre du jour et que toutes les demandes ont été prises en compte.

Madame BARADAT confirme le souhait qu'une rencontre avec la secrétaire de l'instance pour faire le point sur l'ordre du jour soit programmée.

Monsieur VINET conclue en annonçant qu'une réunion préparatoire avant chaque CSE afin d'établir l'ordre du jour du CSE aura lieu dès 2024 en présence de la secrétaire de l'instance.

Monsieur VINET soumet à l'approbation des membres les procès-verbaux des séances du 19 octobre, du 06 novembre et du 30 novembre 2023.

Les quatre procès-verbaux sont approuvés à l'unanimité.

1) Délégation d'activité d'hébergement de données de santé au Centre Hospitalier de Pau dans le cadre du Groupement Hospitalier de Territoire Béarn et Soule - avis

Madame CORDEIRO-MARQUES présente la délégation d'activité d'hébergement de données de santé au CH de Pau dans le cadre du GHT Béarn et Soule. Il est proposé d'intégrer l'avenant n°3 à la convention constitutive du GHT Béarn et Soule (cf annexe 1).

Madame CORDEIRO-MARQUES annonce que cette année nous allons héberger les premières données pour le GHT.

Comme le rappelle monsieur VINET, il est proposé de faire en sorte que le CH de Pau, établissement support du GHT puisse rendre service aux établissements faisant partie du GHT sans mettre en œuvre l'ensemble du processus qui l'autoriserait à être certifié comme hébergeur de données de santé. Cela vient apposer un cadre légal à une pratique qui vise tout simplement à échanger des données médicales entre les établissements du GHT.

Monsieur VINET confirme que ce point est soumis à un avis et non une information car ce point est un avenant à la convention constitutive qui avait été soumise à l'avis des membres.

Monsieur VINET soumet au vote l'avenant à la convention constitutive du GHT.

Les membres du CSE émettent un avis favorable à l'unanimité.

Pour : à l'unanimité

Contre : 0

Abstention : 0

2) Point de situation sur l'activité 2023 et EPRD 2024 - information

Madame MESNARD présente la clôture budgétaire de l'exercice 2023 (cf annexe 2).

Monsieur VINET prend la parole pour compléter les propos de madame MESNARD.

Monsieur VINET souhaite une transcription verbatim

« J'aurai préféré vous présenter une autre situation budgétaire à la veille de mon départ. Je vous rappelle qu'un des premiers chantiers à régler ensemble, a été un plan de retour à l'équilibre. On est tous d'accord que ce ne sont pas les moments les plus agréables tant pour le personnel que pour la Direction. Je préfère avoir un discours de transparence que j'ai fait également devant toutes les Instances, la CME, le Conseil de Surveillance et la Réunion Générale d'Encadrement. Le contexte est national, cela ne va pas régler notre problème mais cela va nous permettre de relativiser. Tous les gros hôpitaux de Nouvelle Aquitaine annoncent des déficits entre 12 et 28 millions d'euros. Le problème est lié pour partie à des phénomènes qui nous échappent, qui échappent même à la nation comme par exemple la guerre en Ukraine, l'inflation... Mais il y a également des points qui sont plus dépendants de notre activité, nous avons créé plus d'emplois non médicaux depuis 2019 que médicaux. C'est une nouveauté car la tendance des établissements de santé dont l'hôpital de Pau était de créer beaucoup plus de postes de médecins que de soignants. Cela a changé. On a 270 ETP en plus dans l'établissement, principalement des soignants. Je ne regrette aucun de ces recrutements. La création a eu lieu car nous les avons jugés nécessaires, que nous avons eu des postes au titre du SEGUR avec l'aide de l'Etat, environ 90% financé, que nous avons ouvert de nouveaux bâtiments comme le bloc interventionnel ambulatoire (+ 28 ETP sur le BIA). La création a été faite pour renforcer des domaines d'activité mais aussi pour améliorer l'attractivité de l'hôpital de Pau. Madame LARIVEN vous fera un rappel de l'ensemble des mesures que nous avons mis en place depuis 2018. Nous avons mené cette politique car nous avions des postes vacants nous obligeant à fermer ou geler des lits pendant des mois voire des années. Au vu des recrutements réalisés, nous devrions être en mesure de ré ouvrir toutes les capacités y compris le SMR gériatrique sur Vignalou dans le format possible compte tenu des travaux. Pour le bloc opératoire, grâce au recrutement massif et à l'intérim IBODE, nous avons réussi à ré ouvrir les vacations que nous avions en 2019 permettant un redémarrage de l'activité. Nous avons donc 270 salariés à rémunérer en plus d'où l'enjeu de retrouver le niveau d'activité de 2019 et le dépasser afin d'arriver à un équilibre étant donné que nous avons plus de charges et moins de recettes à ce jour.

Je suis persuadé que cet établissement a les ressources aujourd'hui puisqu'il dispose des équipes médicales et soignantes quasiment en nombre partout. Je suis persuadé que les équipements et les investissements récents qui ont été faits et qui seront faits vont améliorer les conditions de travail donc continuer à garantir une forme d'attractivité pour les professionnels et les patients. Nous avons donc toutes les chances de pouvoir s'en sortir, mais pas tout seul car cela règlera nos problématiques d'activité mais pas les dépenses comme l'inflation ou taux d'intérêt qui sont à ce jour à 4% alors que lorsque nous avons fait nos plans pour le schéma directeur les taux étaient à 1%. L'Etat devra donc venir nous aider. L'autre point important où nous attendons une aide de l'Etat concerne les mesures qui étaient nécessaires et qui ont été consenties pour l'ensemble des professionnels de santé en établissement public comme le SEGUR. Celles-ci doivent notamment être financées correctement car elles ne sont pas à la hauteur des dépenses. Nous devons donc faire notre part du travail en allant retrouver notre niveau d'activité de 2019 avec des ressources inférieures et nous demandons en parallèle au pouvoir public et à l'Etat de nous financer les dépenses supplémentaires qui ne sont pas dépendantes de notre propre activité (inflation et mesures salariales). Cela va dans le sens de la motion votée par le Conseil de Surveillance le 11 décembre 2023 à l'unanimité pour appeler l'Etat à ses responsabilités en demandant à l'ARS de bien vouloir relayer notre message au plan national.

Madame MESNARD poursuit en présentant l'EPRD 2024 (cf annexe 2).

Monsieur VINET intervient lors de la présentation sur la partie « dépenses de personnel médical » pour annoncer que depuis 2017, des sommes importantes pour l'intérêt médical en anesthésie ont été dépensées et qu'en 2024, il n'y aura plus d'intérêt médical en anesthésie. L'établissement pourra bénéficier de praticiens hospitaliers sur rémunération statutaire.

Monsieur VINET conclue cette présentation : nous avons un projet, une ambition depuis plusieurs années avec des recrutements, des travaux, des acquisitions d'équipements qui doivent nous permettre de tenir notre rôle d'établissement support de GHT et de pouvoir continuer à nous développer. La situation sur le plan budgétaire est celle de tous les hôpitaux de France et fait que l'Etat va venir comme il est venu chaque année depuis 3 ans abonder les budgets hospitaliers. Cela intervient tardivement, entre janvier et avril de l'année suivante et depuis 3 ans nous vous annonçons des résultats pas très bons mais au moment du compte financier (mai), on vous annonçait que l'Etat était venu et que nous finissions à l'équilibre ou à l'excédent. Cette année, nous vous préférons vous prévenir que l'Etat ne viendra pas à hauteur du déficit (13 millions) mais l'Etat participera avec du dégel de réserve présidentielle sans savoir à quelle hauteur. Nous espérons que cela couvre la moitié du résultat déficitaire et nous devons aller rechercher l'autre moitié dans nos ressources et avec nos outils et les nouvelles équipes mises en place.

Madame BARADAT souhaiterait qu'une version détaillée de l'EPRD soit communiquée aux membres.

Madame BARADAT fait part de l'inquiétude des membres sur ce point de situation. Incompréhension que l'Etat ait annoncé des revalorisations salariales sans soutenir les établissements correctement.

Madame BARADAT souhaite revenir sur la durée moyenne de séjour qui augmente et qui se justifie par la gestion de la part de l'hôpital de la partie sociale pour combler les manques de structures accueillantes. Cela ne baissera certainement pas dans l'année à venir.

Monsieur VINET annonce qu'il porte un regard un peu différent. En comparant avec la base nationale des hôpitaux de taille identique à Pau, nous constatons que les autres ont les mêmes problématiques que nous concernant les séjours longs, la fermeture du SMR n'ayant pas facilité les choses. Sa réouverture devrait améliorer notre situation ainsi que la mise en place de la cellule parcours patient avec madame HELARRY-JACOB renforcée d'une infirmière. Cela doit aider à une meilleure gestion de notre parcours et des efforts sont à réaliser pour être plus performant.

L'engagement de l'hôpital dans le schéma directeur immobilier actuel est une réelle opportunité puisque l'hôpital a la possibilité et l'accord de l'Etat ainsi que de l'ARS pour restructurer l'ensemble des services de l'établissement les uns après les autres. Le schéma directeur doit impérativement être poursuivi au-delà de la phase 1 qui a débuté, et aller à son terme. Les déséquilibres budgétaires actuels ne doivent pas bloquer le schéma directeur immobilier. Au sortir de celui-ci, l'hôpital disposera d'un merveilleux outil de travail.

Madame LE PAUVRE demande si un plan de redressement (PRE) est envisageable avec le successeur de monsieur VINET.

Monsieur VINET ne peut répondre à cette question. Le constat est qu'en 2022, le CH Pau a clôturé à l'équilibre alors que beaucoup d'autres établissements de la région n'ont pas connu cette situation. Pour autant, aucun PRE en 2023 n'a été annoncé excepté pour le CH de Mauléon. Les pouvoirs publics n'ont pas à ce jour annoncé un retour des PRE mais étant donné que l'Etat ne couvrira pas l'ensemble des déficits, il sera certainement demandé aux établissements des mesures d'amélioration, de réorganisation qui porteront un autre nom.

Monsieur VINET remercie madame MESNARD et confirme que madame MESNARD assurera la présidence de ce CSE à partir du mois de janvier 2024 en tant que directrice par intérim.

3) Actualisation des maquettes du Service de Réanimation - avis

Point reporté au CSE complémentaire de janvier 2024.

4) Organisation des urgences dans les locaux provisoires - maquettes provisoires - avis

Point reporté au CSE complémentaire de janvier 2024.

5) Présentation de l'évolution des cycles des agents de gestion administrative des urgences - avis

Avant le début de la présentation de madame VERNE et madame GIMBERT, madame BARADAT indique que les documents n'ont pas été remis dans les délais impartis afin que les membres puissent en prendre connaissance.

Monsieur VINET rappelle que selon la réglementation, le projet peut être présenté mais qu'il ne sera soumis au vote que si les membres le désirent. Le vote sera alors reporté au CSE du mois de janvier 2024.

Madame VERNE et madame GIMBERT présentent la maquette concernant l'évolution des cycles des agents de gestion administrative des urgences (cf annexe 3).

Monsieur LAVROF exprime la crainte des agents de ne plus pouvoir poser de congés annuels pendant la période où ils seraient de nuit.

Madame GIMBERT confirme que sur la construction du cycle n'ayant qu'un agent de nuit, il a été noté l'information dite par monsieur LAVROF. La raison est que ces agents ne souhaitent plus revenir régulièrement sur les congés de leur collègue. Certains ne voulant pas travailler de nuits, avaient décidé de poser les CA sur les nuits ce qui amenait à un manque d'équité. Les échanges étaient possibles mais pour arriver sur une année complète à avoir une équité, ce cadre devait être posé.

Madame VIVONA complète l'intervention en indiquant qu'il y a une désaffection pour le travail de nuit et que du contournement existe. Le management réalisé par madame GIMBERT est basé sur la sortie d'un premier planning avec les contraintes puis aux agents de s'arranger entre eux pour effectuer des changements.

Madame VIVONA confirme que la maquette proposée est identique à la précédente avec seulement un changement de cycles.

Les organisations souhaitant avoir du temps pour discuter avec les équipes, monsieur VINET reporte le vote au CSE qui se déroulera au mois de janvier 2024.

7) Installation du 2^e TEPSCAN et modification maquettes organisationnelles service TEPSCAN - avis

Avant le début de la présentation, madame BAHURLET demande au nom de tous les membres que plusieurs votes soient réalisés sur les maquettes étant donné que cela concerne les Manipulateurs en ElectroRadiologie (MER), les Agents de Service Hospitalier (ASH), Préparateur en Pharmacie Hospitalière. (PPH) et l'effectif minimum en cas de grève. Il est demandé un vote par maquette soit quatre votes au total.

Monsieur VINET demande que la présentation soit faite puis annonce qu'il y aura un vote par maquette.

Madame TASTET rappelle l'historique et présente les maquettes (cf annexe 4).

Madame BARADAT dit qu'une montée en charge de 2 fois 22 patients est prévue et que celle-ci arrivera très rapidement. Cependant, à ce jour, l'effectif n'est pas au complet pour réaliser cet accroissement d'activité. Jusqu'en juin 2024, les manipulateurs radio participeront à la montée en puissance étant donné les travaux en cours à la médecine nucléaire, mais l'inquiétude est pour les mois suivants.

Concernant les effectifs de grève, madame BARADAT demande des explications par rapport aux chiffres indiqués dans l'annexe 4.

Madame TASTET explique que la présentation faite est une présentation théorique et que le service va traverser une période transitoire. Un calendrier précis avec des fermetures de secteurs a été établi jusqu'à fin août 2024. Madame TASTET annonce que le démarrage des deux machines est prévu pour juin 2024 sous certaines conditions au vu de la difficulté de recrutement des manipulateurs radio, de l'absence médicale à prévoir et du changement du matériel ancien. L'activité a été modélisée mais pourra être amenée à changer en fonctions des différents paramètres.

Une erreur sur le document en page 3 a été constatée en ce qui concerne le TEPSCAN. Madame TASTET fera parvenir le document corrigé aux membres.

Monsieur LAVROF indique avoir les mêmes interrogations que celles énoncées par madame BARADAT.

Monsieur LAVROF aborde le sujet du personnel administratif au regard des horaires de début de journée des manipulateurs. Monsieur LAVROF souhaiterait savoir comment se déroule l'accueil des premiers patients avec les démarches administratives que cela implique, étant donné que le personnel administratif arrive après.

Monsieur LAVROF demande également si la présence d'un médecin n'est pas obligatoire dans ce cas.

Monsieur LAVROF demande si le chiffre de 22 patients est le chiffre maximum.

Monsieur VINET répond que nous sommes en présence d'équipements de hautes technologie qui sont en mesure de permettre d'accueillir plus de patients. La variable d'ajustement sera de connaître les besoins du territoire, le nombre de patients pour ainsi avoir les effectifs nécessaires et suffisants.

Madame LARIVEN prend la parole pour répondre sur le questionnement du personnel administratif. Cela est du ressort des secrétariats médico donc de la coordination. Le travail est en cours pour modifier le fonctionnement des secrétariats en relation avec madame VIVONA, madame GOUAILLARDOU puis avec madame TASTET. Des échanges ont lieu afin de résoudre cette problématique.

Madame TASTET indique ne pas gérer les présences et absences médicales. Madame TASTET dit qu'un manipulateur radio est habilité sous responsabilité médicale présente dans les locaux et que les protocoles soient écrits, à faire une injection de produit seul. Cela fait partie du décret de compétences.

Madame THEAU complète les propos en indiquant que cette organisation avec un démarrage à 07h15 existe aujourd'hui. Madame THEAU confirme la présence d'au moins un chef de service le matin à 07h30.

Madame BAHURLET redemande l'explication sur les chiffres « effectif en cas de grève ». Le document en annexe prend en compte la correction faite par madame TATSET.

Madame LARIVEN indique qu'aucun horaire n'est inventé pour la partie effectif minimum sauf si une particularité était identifiée.

Madame LE PAUVRE indique qu'un lissage des congés annuels a été proposé aux agents.

Madame LARIVEN indique que sur les sujets de congés, les médecins et les chefs de service peuvent avoir des besoins mais que cela est géré par l'encadrement, la DRH et la direction des soins. Une vigilance sera portée pour ne pas avoir de déséquilibre et les équipes pourront venir vers la DRH pour nous informer d'éventuelles difficultés rencontrées.

Madame BARADAT indique que les agents expriment leur inquiétude sur le fait de ne plus avoir le choix pour poser les congés.

Madame TASTET confirme l'inquiétude des équipes sur cette période transitoire. Madame TASTET indique que le travail mené par le docteur MASSALOUX sur la modélisation de l'activité en relation avec la DAF a privilégié les vacances scolaires. Durant ces périodes, beaucoup d'activités seront fermées en programmant des travaux et autres permettant aux agents de pouvoir partir massivement sur les 6 premiers mois de l'année, sur les vacances de février et d'avril.

Monsieur VINET intervient pour confirmer que la période est très compliquée car l'hôpital a demandé la réalisation des travaux dans les services qui sont en activité constante. L'hôpital de Pau sera le premier hôpital d'Aquitaine à posséder deux équipements TEP par le fait que le CH est un hôpital d'excellence et surtout parce que le CH dessert deux territoires (Béarn et Soule / Bigorre). Le bassin de population desservie a impérativement besoin de ces équipements étant à deux heures de Toulouse et de Bordeaux. Monsieur VINET explique que c'est la raison pour laquelle le calendrier est très serré. Le calendrier doit être respecté car il y a un important besoin de santé à satisfaire sur le territoire.

Madame BAHURLET demande si le recrutement sera réalisé dans les délais impartis et rappelle que le temps syndical n'est pas au libre choix de l'encadrement.

Monsieur VINET dit que les effectifs devront être présents pour réaliser l'activité en quantité et avec compétences. Monsieur VINET rappelle que les équipements acquis de dernier cri ont des rapidités d'exécution par patient nettement supérieures à celles d'aujourd'hui. Cela signifie que le CH accueillera plus de patients car il y a plus de prescriptions mais n'aura pas forcément besoin de multiplier les effectifs puisque les nouvelles technologies permettront d'aller beaucoup plus rapidement. Le CH veut cependant se laisser le temps de mesurer ce qui est annoncé par les constructeurs étant donné que peu de sites en disposent en Europe. L'engagement de la direction est bien de recruter les effectifs qui seront nécessaires pour assurer dans les conditions de sécurité et de qualité satisfaisantes toute l'activité.

Madame LARIVEN intervient sur la partie recrutement en précisant qu'ils sont en cours et que des difficultés apparaissent sur des métiers comme les manipulateurs radio et les IBODE.

Monsieur LAVROF appuie les remarques concernant les vacances en indiquant que cela ne date pas de l'arrivée de la 2^e machine. Le médecin chef décide des périodes où ¼ des effectifs peuvent partir et en dehors de ces périodes, l'effectif pouvant partir est plus faible.

Madame THEAU explique qu'une phase d'adaptation est nécessaire face aux travaux tout en essayant de concilier à la fois le maintien de l'activité pour nos patients mais aussi permettre à l'équipe d'être en congé. Ce travail est réalisé avec le médecin chef, les manipulatrices et madame THEAU. La prise de congés ne dépend donc pas uniquement du médecin chef. Le travail étant en cours, aucune communication n'a encore été faite à l'équipe concernant ce sujet.

Madame BAHURLET souhaite rappeler que le temps syndical ne dépend pas de l'organisation du service. L'agent pose les heures et jours correspondant aux besoins syndicaux, aucun lissage ne peut être réalisé du lundi au vendredi.

Madame LARIVEN prend la parole en indiquant que ce qui a été proposé par l'encadrement était l'idée de sanctuariser une absence. De ce fait, elle est posée en prévisionnelle sur le planning sans pour autant l'imposer ce jour-là. Madame LARIVEN dit que des échanges avec l'encadrement ont eu lieu concernant le respect du travail syndical.

Monsieur VINET soumet au vote par catégorie la modification des maquettes organisationnelles :

- concernant les Manipulateurs en ElectroRadiologie (MER).

Les membres du CSE s'abstiennent à l'unanimité.

Pour : 0

Contre : 0

Abstention : à l'unanimité

Madame BARADAT et monsieur LAVROF soulignent que le vote est lié aux incertitudes.

- concernant les Préparateurs en Pharmacie Hospitalière. (PPH)

Les membres du CSE émettent un avis favorable à l'unanimité.

Pour : à l'unanimité

Contre : 0

Abstention : 0

- concernant les Agents de Service Hospitalier (ASH)

Les membres du CSE émettent un avis favorable à l'unanimité.

Pour : à l'unanimité

Contre : 0

Abstention : 0

- concernant les effectifs en cas de grève

Les membres du CSE émettent un avis défavorable.

Pour : 0

Contre : 7

Abstention : 6

Monsieur VINET ,devant quitter la séance, tient à dire quelques mots.

Monsieur VINET exprime le plaisir qu'il a eu à travailler pendant 8 ans et demi dans cet établissement. Des désaccords sont apparus mais monsieur VINET a apprécié les échanges dans le respect des attributions, des compétences et du rôle des différents acteurs. Cela prouve le débat démocratique en établissement public de santé. Monsieur VINET reconnaît le travail des membres qui est en priorité de défendre le droit des salariés de l'établissement, leurs intérêts et de défendre également l'institution qui est le centre hospitalier de Pau. En conclusion, monsieur VINET souhaite dire que malgré la conjoncture difficile, l'hôpital dispose d'énormément d'atouts en interne permettant d'envisager l'avenir avec moins de pessimisme que les autres établissements.

Monsieur VINET remercie l'ensemble des membres et leur souhaite une bonne continuation.

Madame LARIVEN prend la présidence de la suite de la séance.

8) Plan de Développement des Compétences 2024 - avis

Madame LARIVEN annonce que ce point est déjà passé en formation spécialisée et laisse la parole à madame DELOMEZ pour la présentation (cf annexe 5).

Madame BARADAT s'interroge sur les promotions professionnelles et demande si une formation des manipulateurs radio est prévue ou si des demandes ont été faites étant donné que ce métier appartient à ceux en tension.

Madame LARIVEN indique qu'aucune opportunité n'est apparue.

Madame VIVONA poursuit en indiquant qu'il est rare qu'en promotion professionnelle cela arrive au regard des compétences attendues du poste. Cela concerne plus les sorties d'école.

Madame LARIVEN soumet au vote le plan de développement des compétences 2024.

Les membres du CSE émettent un avis favorable à l'unanimité.

Pour : à l'unanimité

Contre : 0

Abstention : 0

9) Dispositif d'engagement collectif - avis

Point reporté au CSE complémentaire de janvier 2024.

10) Règles de fonctionnement de la plateforme d'auto-remplacement Staffelio - avis

Madame LARIVEN présente les règles de fonctionnement de la plateforme (cf annexe 7).

Madame BARADAT s'interroge sur la phrase « Un agent ne peut pas faire plus de 36H de rappel sur repos par mois ; à la charge de l'encadrement d'effectuer cette vérification » et trouve que 36 heures de rappel sont importants et correspondent à 5 jours de travail.

Madame LARIVEN indique que les 36 heures sont associées aux 12 heures et donc correspondent à 3 jours de rappel maximum.

Madame LARIVEN rappelle que l'objectif est de limiter et de contrôler que des agents n'ont pas travaillé plus de 5 jours consécutifs par exemple. Des limites ont été mises afin de respecter les repos, les congés des agents. L'encadrement a un rôle de surveillance, de contrôle grâce à l'outil en lien avec Octime. Des points d'analyse seront faits régulièrement. Les rappels sur repos seront donc suivis, tracés.

Madame BARADAT demande que les agents soient protégés « d'eux-mêmes » afin d'éviter des mises en danger.

Madame LARIVEN rappelle le rôle du cadre et confirme qu'une vigilance de la direction des ressources humaines et de la direction des soins est faite sur les plannings. Les analyses réalisées à partir de cet outil fourniront des résultats plus fiables. Elles permettront en cas de dérives de limiter un agent sur des remplacements.

Madame PRADAL demande si les heures rémunérées en heures supplémentaires participent à la cotisation pour la retraite.

Monsieur SALVAT répond que pour les contractuels, elles sont prises en compte et non prises en compte pour les fonctionnaires.

Madame LE PAUVRE évoque le cas où l'agent est bloqué dans Staffelio et qu'une demande de remplacement sur absentéisme de son service émane, il peut être demandé à l'agent de revenir sur son repos.

Madame LARIVEN indique que les rappels sur repos doivent passer par Staffelio uniquement. Dans le cas contraire cela correspond à de la modification de planning ou du remplacement CDD.

Madame LARIVEN rappelle que les continuités de service sont suivies, tracées et que Staffelio a vocation à remplacer tout autre mode de rappel sur repos. Un seul outil doit être utilisé pour le suivi, à ce jour, un tableau Excel non automatisé sert en suivi. Staffelio sert aux AS et infirmiers et le reste est géré par tableau Excel. L'objectif est que Staffelio soit l'outil de rappel sur repos et que les personnes non volontaires soient dans une logique d'assignation de continuité de service.

Concernant les continuités de service, madame BARADAT demande qu'elles soient réalisées par l'encadrement et données aux agents.

Madame LARIVEN confirme avec madame VIVONA que des efforts doivent être faits dans la réalisation des continuités de service.

Suite à une remarque de madame LE PAUVRE, madame LARIVEN modifie le paragraphe C – 4^e paragraphe en retirant « faire en sorte de ».

Madame LARIVEN indique que le document peut évoluer, que les vigilances sur les jours de repos peuvent être précisées.

Madame VIVONA indique que depuis la mise en place, une grande satisfaction de la part de l'encadrement est perceptible. Madame VIVONA attend maintenant le retour des agents pour connaître le degré de satisfaction.

Avant de passer au vote, madame LARIVEN propose qu'au prochain CSE un bilan des missions soit fait et qu'un premier retour des agents soit réalisé. Il est rappelé qu'une adresse mail existe pour toutes questions : staffelio@ch-pau.fr. Au 14 décembre 2023, plus de 400 agents sont inscrits.

Madame LARIVEN soumet au vote les règles de fonctionnement de la plateforme d'auto-remplacement Staffelio.

Les membres du CSE émettent un avis défavorable.

Pour : 0

Contre : 7

Abstention : 6

11) Résultat du baromètre social et modalités d'analyse – information

Ayant été présenté au F3SCT, madame LARIVEN propose de faire parvenir le document avant la présentation aux membres.

Point reporté au CSE complémentaire de janvier 2024.

12) Bilan des accords SEGUR - information - Remplacé par le Bilan des mesures d'attractivité et de fidélisation des 5 dernières années - information

Madame LARIVEN ayant privilégié le Bilan des mesures d'attractivité et de fidélisation des 5 dernières années qui a été présenté dans toutes les instances, aucun document sur le bilan des accords SEGUR n'a été envoyé.

Point reporté au CSE complémentaire de janvier 2024.

13) Mise à jour de la fiche n°17 (les Autorisation Spéciales d'Absence) du GOTT - information

Monsieur SALVAT présente les modifications apportées (en rouge) sur la fiche suite à des évolutions règlementaires (cf annexe 6).

Madame LE PAUVRE demande si le PACS est bien pris en compte dans le cas de décès d'un proche par exemple Parents du conjoint.

Monsieur SALVAT répond que si l'agent a bien déclaré sa situation au niveau de la DRH, il n'y aura aucune problématique.

6) Résurgence : évolution des organisations et des maquettes du bloc opératoire - avis

Point reporté au CSE complémentaire de janvier 2024.

14) Question diverse : demande modification horaire des ASH du Centre Jean Vignalou : passer de l'horaire 9h/16h30 à l'horaire 8h/15h30.

Madame CANTON rappelle que l'horaire a été mis en place depuis le mois de juillet 2021 à l'essai pour une durée de 6 mois. L'horaire est apparu suite à la période COVID et à la demande d'augmenter les passages de bionettoyage. Post-COVID, le maintien de cet horaire a été conservé au regard des entrées et des sorties.

Depuis juillet 2023, une modification des horaires a été faite à la demande des ASH du Centre Jean Vignalou pour passer de 08h00/15h30 les samedis, dimanches et jours fériés.

Les horaires de 09h00/16h30 s'appliquent du lundi au vendredi uniquement.

Madame CANTON confirme le besoin de conserver les horaires 09h00/16h30 suite à des problématiques de transport décalant ainsi les sorties. Les patients ne pouvant pas systématiquement être mis dans des couloirs ou en attente sur des chaises, ils doivent rester allongés, ne libérant pas ainsi les chambres pour les entrées. Le bionettoyage a donc lieu entre 15h30 et 16h30.

Madame CANTON soulève la problématique de l'horaire du bionettoyage au niveau de l'HDJ Gériatrique qui est décalé dans la journée. L'agent arrivant en fin de matinée, le bionettoyage s'effectue jusqu'à 17h45. En cas d'absence de cet agent, le remplacement est fait par le personnel de CJV sans changement de leurs horaires. Aucun changement d'horaire dans le cas de la mobilité n'est réalisé. Les ASH du CJV conservent le 09h00/16h30 lors d'un remplacement au HDJ.

Madame BARADAT annonce qu'aux dires des agents, entre 15h30 et 16h30, du bionettoyage existe mais que celui-ci ne nécessite pas la présence jusqu'à 16h30.

Madame BARADAT demande une période d'essai de 6 mois avec le changement d'horaires puis un bilan.

Madame BARADAT indique le souhait des agents de finir à 15h30 évitant ainsi d'impacter leur vie privée.

Les agents estiment pouvoir réaliser le travail sur les horaires 8h00/15h30.

Madame VIVONA trouve que sur les organisations du bionettoyage, la fin de journée est très tôt et rappelle que le bionettoyage est un élément essentiel de la prise en charge du patient.

Madame VIVONA indique qu'il n'y a pas seulement des tâches de bionettoyage pour les entrées/sorties mais bien d'autres.

Madame VIVONA comprend la demande de terminer le travail plus tôt mais rappelle qu'il y a un besoin de servir l'institution en indiquant que pour certains services, une plage du matin et de l'après-midi serait plus adapté. Cependant cela n'est pas envisagée puisqu'un horaire 16h30 permet la réalisation des tâches.

Madame VIVONA rappelle qu'auparavant, il a été fait le choix d'augmenter le nombre d'AS au détriment des ASH. Le métier d'AS et d'ASH n'étant pas le même, le périmètre de bionettoyage de la fonction AS n'étant pas celui de l'ASH, afin de respecter le métier de chacun, il est bon de suivre un chronogramme de tâches.

Madame BARADAT n'est pas en accord avec madame VIVONA et prend acte du refus de la période d'essai de 6 mois.

Madame LARIVEN intervient en rappelant qu'un débat sur ce sujet a déjà eu lieu et que le principal argument était la vie privée des agents. Madame LARIVEN rappelle que les agents sont employés pour faire fonctionner un établissement, que les plannings et les maquettes ne sont pas faites pour satisfaire les demandes personnelles mais bien pour prendre en compte les usagers, les patients.

Madame LARIVEN note qu'une adaptation des horaires a déjà été réalisée suite aux remarques évoquées dans le passé. L'encadrement a bien pris en compte la possibilité d'un passage de 8h00/15h30 sur les weekend et jours fériés.

Madame LARIVEN dit donner sa confiance à l'encadrement pour évaluer les besoins et la répartition dans le cadre de chronogrammes de tâches.

Madame VIVONA confirme que les ASH ne doivent pas soulager les AS, et que le travail est en complémentarité.

Madame LARIVEN annonce qu'un avis devra être donné sur les horaires 08h00/15h30 les weekend et jours fériés, que les horaires en semaine ne seront pas modifiés.

Madame LARIVEN demande qu'une évaluation de la charge de travail entre 15h30 et 16h30 soit faite.

Madame BARADAT souhaiterait que soit différencié médecine et SSR au regard de la différence d'activité.

Madame LARIVEN indique que ce point sera inscrit au prochain CSE du mois de janvier 2024 concernant les modifications d'horaires des weekend et jours fériés avec en complément les chronogrammes de tâches.

Madame LARIVEN clôture la séance.

La Secrétaire

Le Directeur

Catherine LE PAUVRE



Jean-François VINET

Pour le Directeur et par délégation
La Directrice des Ressources Humaines

Sylvie LARIVEN





A l'attention des membres du CSE

Délégation d'activité d'hébergement de données de santé au Centre Hospitalier de Pau dans le cadre du Groupement Hospitalier de Territoire Béarn et Soule

L'activité d'hébergement de données de santé à caractère personnel consiste à héberger les données de santé à caractère personnel recueillies à l'occasion d'activités de prévention, de diagnostic, de soins ou de suivi social et médico-social :

- pour le compte de personnes physiques ou morales, responsables de traitement au sens de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978, à l'origine de la production ou du recueil de ces données ;
- pour le compte du patient lui-même.

De plus en plus de projets « système d'information » entre les établissements du GHT Béarn et Soule imposent de partager des données de santé à caractère personnel et dans certain cas d'héberger ces données sur le Système d'Information (SI) du Centre Hospitalier de Pau.

Sur ce point la réglementation est claire :

Soit l'établissement est certifié hébergeur de données de santé (HDS) selon l'article L1111-8 du code de la santé publique et doit respecter toutes les exigences en découlant (dont une certification HDS).

Soit la convention constitutive du GHT encadre les responsabilités de chaque établissement parties au GHT permettant d'être exempté de l'obligation de certification. En effet, il résulte d'une interprétation des textes réalisée par le ministère chargé de la santé que les GHT peuvent être exemptés de l'obligation de certification HDS s'ils respectent les trois conditions cumulatives décrites ci-après :

- La convention constitutive du GHT doit prévoir explicitement la délégation d'activité d'hébergement à l'établissement hébergeur (cet établissement hébergeur peut être l'établissement support du GHT et/ou tout autre établissement membre du GHT en accord toutefois avec l'établissement support qui doit assurer la gestion commune du système d'information). En effet, dans une telle hypothèse, l'ensemble des établissements parties à la convention constitutive du GHT peuvent être considérées comme co-responsables de traitement au sens du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Autrement dit, l'établissement hébergeur du GHT est exempté de l'obligation de certification HDS si et seulement si la convention constitutive du GHT établit la coresponsabilité et lui en confie l'hébergement.
- En outre, un accord de coresponsabilité de traitement doit être conclu entre l'ensemble des membres du GHT, conformément aux dispositions de l'article 26 du RGPD. Si les modalités pratiques de cette délégation peuvent être prévues dans le règlement intérieur du GHT, elles doivent être détaillées dans une convention de cotraitance qui répartit les rôles et responsabilités de chacun. La coresponsabilité de traitement implique qu'en cas de manquements aux dispositions du RGPD sur l'activité d'hébergement, l'ensemble des membres du GHT sont susceptibles de voir leur responsabilité engagée.

- Enfin, des mesures doivent être prises pour assurer la sécurité et la confidentialité des données hébergées ainsi que, d'une manière plus générale, le respect du RGPD. Pour rappel, un palier de sécurité dit « hébergement de données de santé » est défini dans le cadre du dispositif de certification SI. L'établissement hébergeur peut garantir ce palier de sécurité soit en recourant à un hébergeur externe de données de santé certifié HDS, soit en assurant lui-même la sécurité requise.

Dans ce cadre et conformément aux articles L 6132-2 et 3 du code de la santé publique, il est proposé d'intégrer l'avenant n°3 suivant à la convention constitutive du GHT Béarn et Soule :

« Le présent avenant n°3 a pour objet de permettre au GHT Béarn et Soule d'être exempté de l'obligation de certification hébergeur de données de santé.

En conséquence est ajouté au dernier paragraphe, le paragraphe suivant à l'article 7.2 Délégation de compétences facultatives :

L'activité d'hébergement de données de santé de tous les établissements parties du GHT Béarn et Soule est délégué au Centre Hospitalier de Pau, établissement support du GHT. Dans ce cadre, au travers d'une convention de cotraitance annexée à la présente convention, est conclu un accord de coresponsabilité de traitement entre l'ensemble des membres du GHT Béarn et Soule conformément aux dispositions de l'article 26 du RGPD. »

Ce projet d'avenant n°3 à la convention constitutive du GHT Béarn et Soule a été concerté en Comité Stratégique le 17 octobre 2023 et doit être soumis, conformément à l'article R6132-6 du code de la santé publique, pour concertation aux directoires, pour avis aux comités sociaux d'établissement, aux commissions médicales d'établissement, aux commissions de soins infirmiers et aux conseils de surveillance des établissements parties au GHT.

Cet avenant, signé par les directeurs des établissements du GHT, sera ensuite soumis pour approbation au Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé Nouvelle-Aquitaine.



Annexe 2

du procès verbal du Comité Social d'Etablissement du 14 décembre 2023

CENTRE HOSPITALIER DE PAU

Établissement support du Groupement
Hospitalier de Territoire Béarn et Soule

Perspectives de clôture de l'exercice budgétaire 2023

Commission Médicale d'Etablissement - 12/12/2023

*Madame Marie MESNARD, Directrice des Affaires
Financières*

Rappel de l'EPRD 2023

Dépenses	EPRD 2023	Recettes	EPRD 2023
Dépenses Titre 1	180 588 566 €	Recettes Titre 1	234 982 503 €
Dépenses Titre 2	81 586 349 €	Recettes Titre 2	17 627 507 €
Dépenses Titre 3	21 150 624 €	Recettes Titre 3	39 165 419 €
Dépenses Titre 4	13 830 005 €		
TOTAL	297 155 544 €	TOTAL	291 775 429 €

RESULTAT	- 5 380 115 €
-----------------	----------------------

- Le résultat projeté pour 2023 dans le cadre de l'Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses, présenté au conseil de surveillance du 16 décembre 2022, projetait un déficit de -5 380 115 €.
- Ce résultat tenait compte d'éléments de cession immobilière à hauteur de 1 455 000€.
- **Le résultat retraité de ces éléments exceptionnels était de -6 835 115 €.**
- Ce résultat intégrait en recettes attendues la compensation de effets Ségur et des impacts de l'inflation.



Résultat projeté pour 2023

- Le résultat projeté pour 2023 est un résultat déficitaire de -13M€.
- Les motifs principaux de ce résultat :
 - Évolution de l'activité et des recettes
 - Évolution des dépenses
 - Non compensation des mesures de revalorisation salariale engagées au niveau national
 - Compensation partielle des effets de l'inflation

Évolution de l'activité et des recettes

- Entre 2019 et 2023, l'activité hospitalière a connu des fluctuations importantes.
- Hors urgences, l'hospitalisation partielle progresse de +24% (+ 5 467 séjours) et l'hospitalisation complète recule de -7% (-1 737 séjours).
- Le capacitaire de l'établissement s'est adapté, avec la fermeture de 13 lits et la création de 16 places.

Evolution des séjours entre 2019 et 2023		Hospitalisation Complète	Hospitalisation Partielle
Médecine	- 874 séjours (-6%) 4 119€ en moyenne en 2023	+ 4 148 séjours (+23%) 632€ en moyenne en 2023	
Chirurgie	- 674 séjours (-13%) 4 090€ en moyenne en 2023	+ 1 543 séjours (+42%) 1 486€ en moyenne en 2023	
Gynécologie-obstétrique	- 187 séjours (-4%) 2 100€ en moyenne en 2023	- 244 séjours (-15%) 938€ en moyenne en 2023	

Évolution de l'activité et des recettes

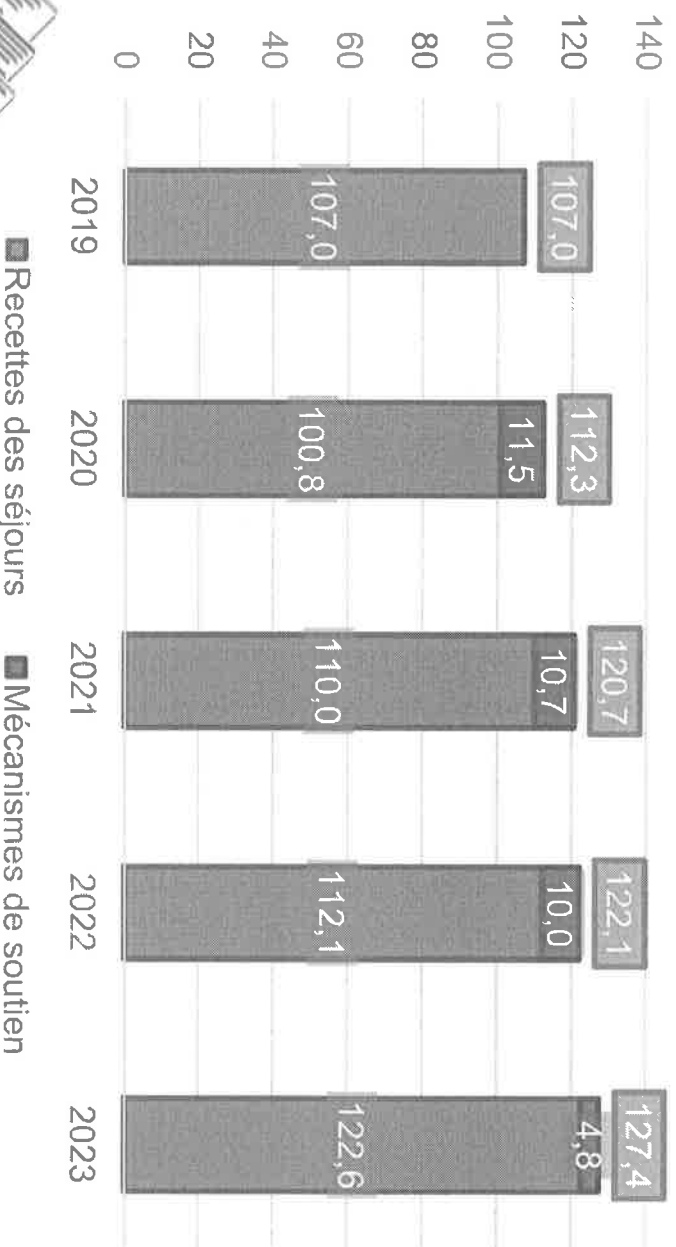
Indice de Performance basé sur la Durée Moyenne de Séjour Nationale (IP-DMS)		2019	Fin octobre 2023
Médecine		0,938	1,024
Chirurgie		0,962	0,984
Gynécologie-obstétrique		1,041	1,077

- Alors que les séjours de médecine de l'établissement étaient plus courts que la moyenne des séjours de médecine en France en 2019, les durées moyennes de séjour 2023 sont désormais supérieures aux durées moyennes nationales (*l'indice, qui était inférieur à 1, est désormais supérieur à 1*).
- Les séjours de chirurgie de l'établissement restent encore moins longs que la moyenne des séjours chirurgicaux nationaux, même si l'écart tend à se réduire (*l'indice se rapprochant de 1*).
- Les séjours de gynécologie-obstétrique restent plus longs que la moyenne des séjours de gynécologie-obstétrique en France, et l'écart tend à s'allonger légèrement (*l'indice s'éloignant de 1*).

Évolution de l'activité et des recettes

- Depuis 2020, pour pallier les baisses d'activité constatées dans les établissements, les recettes des séjours ont été complétées par différents mécanismes de soutien : la **Garantie de Financement de 2020 à 2022** puis la **Sécurisation Modulée à l'Activité** depuis 2023.

Evolution des recettes des séjours
(en millions d'euros)



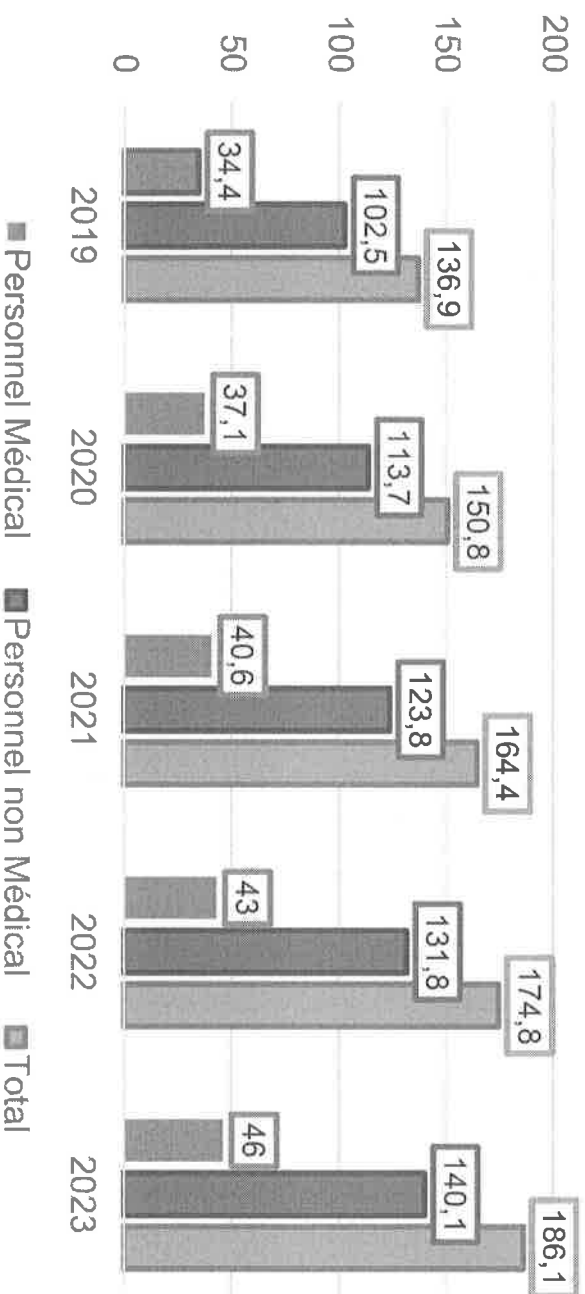
Entre 2019 et 2023, les recettes des séjours ont progressé de +15%.

Avec les mécanismes de soutien (Garantie de Financement puis Sécurisation Modulée à l'activité), les recettes réellement perçues ont progressé de +19% sur la période.

Evolution des dépenses de personnel

- En parallèle de l'évolution de l'activité et des recettes des séjours, les dépenses de personnel (médical et non médical) ont également connu une forte progression.

Evolution des dépenses de personnel
(en millions d'euros)



- Entre 2019 et 2023, les dépenses de personnel (médical + non médical) ont progressé de près de 50M€, soit +36%.



Evolution des dépenses de personnel

- Plusieurs facteurs sont à l'origine de cette hausse :

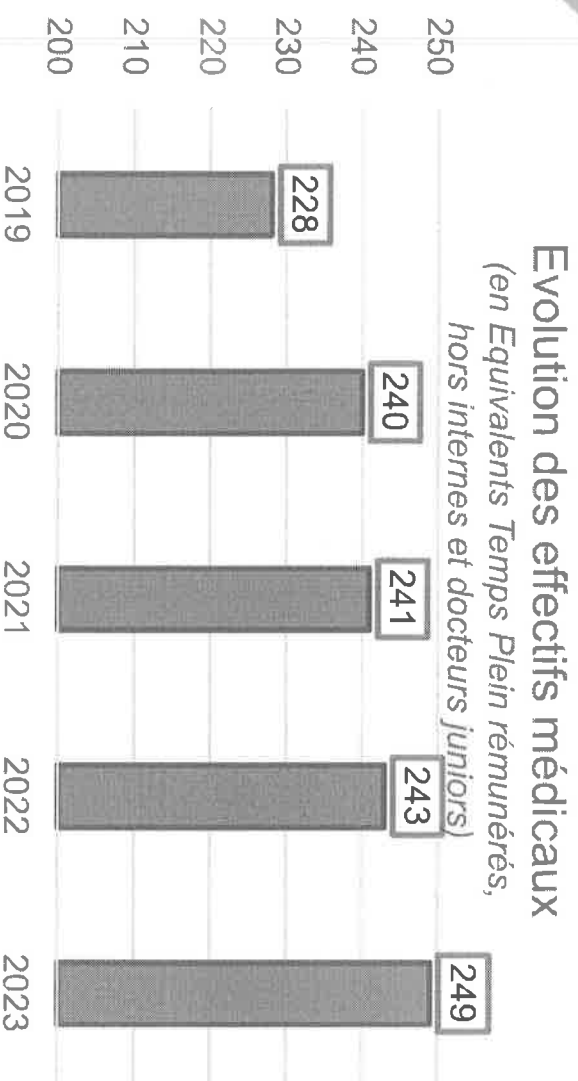
- **Entre 2019 et 2021**

L'évolution de la masse salariale se justifiait notamment par la prise en compte des sureffectifs COVID et par les primes versés en 2020

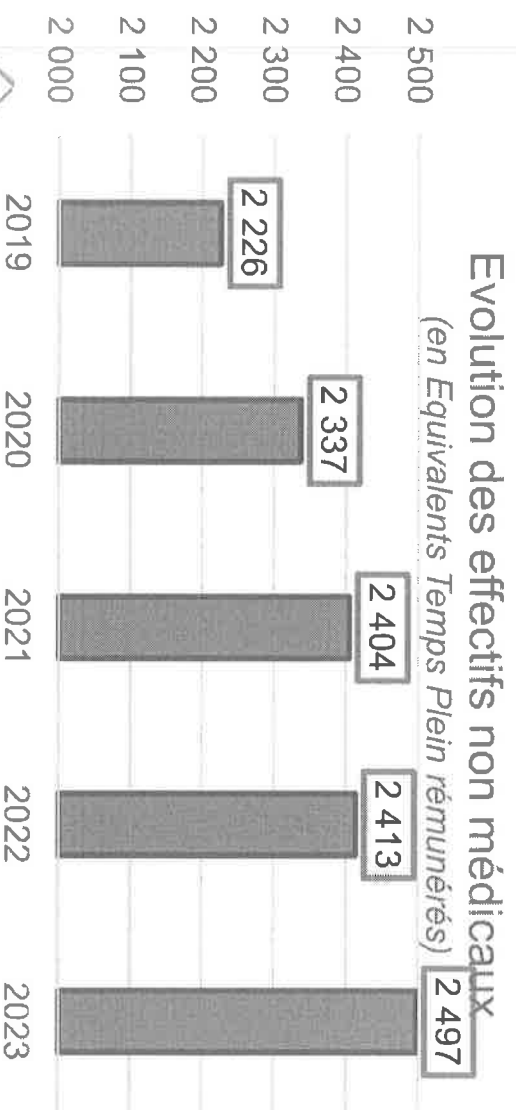
- **Depuis 2021,**

- Évolution à la hausse des effectifs rémunérés (même après retrait des sureffectifs COVID courant 2022), sous l'effet cumulé des recrutements et des mensualités de remplacement de l'absentéisme,
- Politique d'attractivité volontariste : remplacement des mi-temps thérapeutiques, hausse des temps partiels, stagiairisation,
- Mesures salariales nationales (Ségur, Guérini, Braun), dont dégel du point d'indice au 01/07/2022 et 01/07/2023.

Evolution des dépenses de personnel



- Entre 2019 et 2023, les effectifs médicaux (hors internes et docteurs juniors) ont progressé de +21 ETP, soit +9%.

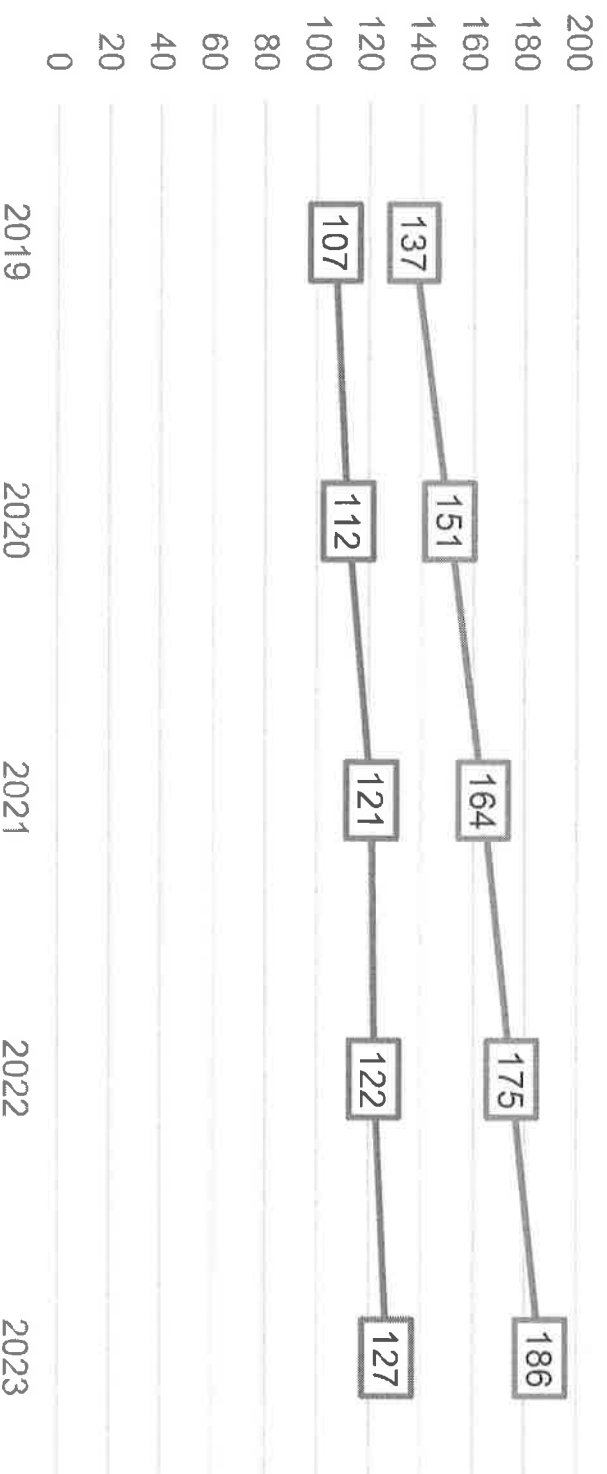


- Entre 2019 et 2023, les effectifs non médicaux ont progressé de +271 ETP, soit +12%.

Evolution des dépenses de personnel

- *Entre 2019 et 2023, les dépenses de personnel ont progressé plus rapidement que les recettes des séjours.*
- En 2019, les recettes des séjours couvraient 78% des dépenses de personnel (107M€ sur 137M€, soit un écart de 30M€).
- En 2023, les recettes des séjours ne couvrent plus que 68% des dépenses de personnel (127M€ sur 186M€, soit un écart de 59M€).

Evolution des dépenses de personnel
et des recettes des séjours (en millions d'euros)





Evolution des autres dépenses

- **Les dépenses à caractère médical (pharmacie)** ont progressé de +40% entre 2019 et 2023, passant de 48M€ en 2019 à 67M€ en 2023, soit +19M€ sur la période.

Il s'agit pour une majorité de ces dépenses de produits de rétrocession, molécules onéreuses ou encore dispositifs médicaux qui font l'objet d'une rémunération en sus et donc d'une compensation.

- **Les dépenses à caractère général et hôtelier** ont progressé de 15M€ en 2019 à 24M€ en 2023, soit +9M€ sur la période.

Les effets de l'inflation sont importants (exemple des charges d'électricité : de 1,2M€ en 2022 à 3,6M€ en 2023, soit +2,4M€).

- **Enfin les dépenses financières et d'amortissements** sont en forte augmentation notamment sur les charges d'amortissement (ouverture du Bloc Interventionnel et Ambulatoire, plan d'équipement biomédical) : +3M€ entre 2019 et 2023.



Annexe 2

du procès verbal du Comité Social d'Etablissement du 14 décembre 2023

CENTRE HOSPITALIER DE PAU

Établissement support du Groupement
Hospitalier de Territoire Béarn et Soule

Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses 2024

Plan Global de Financement Pluriannuel 2024-2033

Commission Médicale d'Etablissement – 12/12/2023

Monsieur Jean-François VINET, Directeur



Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses

EPRD 2024



Contexte de construction

- Fin novembre 2023, le contexte pour déterminer les prévisions de recettes des années 2024 et suivantes reste incertain.
- La crise sanitaire puis des tensions sur les services hospitaliers (problématiques de recrutement, fermetures de lits et de salles de bloc opératoire) ont fortement perturbé l'activité du Centre Hospitalier de Pau.
- L'évolution de l'activité d'hospitalisation complète par rapport à 2019 (année de référence) reste en recul.
- Seul le secteur ambulatoire est marqué par une dynamique d'activité très positive.
- En parallèle, sur le plan des dépenses, le CH de PAU doit supporter une inflation massive des dépenses (dépenses énergétiques et produits de consommation courante) et doit financer une forte évolution des effectifs rémunérés depuis 2019.

EPRD 2024 : Résultat projeté

- Le résultat projeté pour 2024 est un résultat déficitaire de -10 463 160€.

	CF 2019	CAA 2023	EPRD 2024
Recettes	227 001 337 €	292 251 790 €	308 120 634 €
Dépenses	223 919 069 €	305 361 243 €	318 583 794 €
Résultat	+ 3 082 268 €	- 13 109 453 €	- 10 463 160 €

- Ce résultat tient compte d'éléments de cession immobilière à hauteur de 1,4M€.
- Le résultat retraité de ces éléments exceptionnels est déficitaire de -11,9M€.


EPRD 2024 : les recettes

Recettes	CF 2019	CAA 2023	EPRD 2024	Evolution 2023/2024
Titre 1 Recettes Assurance Maladie	177 204 981 €	236 089 496 €	249 781 667 €	+ 13 692 170 €
Titre 2 Recettes Complémentaires	15 833 736 €	16 100 060 €	16 988 635 €	+ 888 575 €
Titre 3 Autres recettes	33 962 621 €	40 062 234 €	41 350 333 €	+ 1 288 099 €
Total des recettes	227 001 337 €	292 251 790 €	308 120 634 €	+ 15 868 844 €

- Le financement peut s'envisager sous le prisme de la Sécurisation Modulée à l'Activité, à défaut d'atteindre la Garantie de Financement et de basculer en Tarification à l'Activité (lettre de cadrage de l'Agence Régionale de Santé).
- Néanmoins, l'EPRD du CH de PAU a été construit sur une base volontariste avec une augmentation de l'activité prévisionnelle, au regard notamment de la reprise d'activité au bloc opératoire et de la réouverture de lits de SMR gériatrique.
- Une cession immobilière est intégrée pour 1 400K€.

EPRD 2024 : les dépenses

Dépenses	CF 2019	CAA 2023	EPRD 2024	Evolution 2023/2024
Titre 1 Dépenses de personnel	136 914 933 €	186 130 520 €	191 618 573 €	+ 5 488 053 €
<i>Dont personnel non médical</i>	102 510 451 €	140 098 294 €	143 280 276 €	+ 3 181 981 €
<i>Dont personnel médical</i>	34 404 482 €	46 032 226 €	48 338 297 €	+ 2 306 071 €
Titre 2 Dépenses médicales	60 103 220 €	81 632 901 €	85 426 867 €	+ 3 793 966 €
Titre 3 Dépenses générales	15 300 993 €	24 241 001 €	26 505 697 €	+ 2 264 695 €
Titre 4 Dépenses financières & amort.	11 559 923 €	13 356 821 €	15 032 658 €	+ 1 675 837 €
Total des dépenses	223 919 069 €	305 361 243 €	318 583 794 €	+ 13 222 551 €



EPRD 2024 : les dépenses

- Les dépenses de personnel non médical ont été projetées en intégrant une stabilité de l'effectif moyen rémunéré entre 2023 et 2024. L'effet année pleine de la revalorisation du point d'indice (1.5% au 1er juillet 2023) et des mesures catégorielles a été pris en compte en 2024.
- Les dépenses de personnel médical ont été projetées en intégrant les recrutements réalisés en 2023 (effet année pleine) et les recrutements 2024 permettant de soutenir la reprise d'activité (le retour à l'effectif des équipes d'anesthésistes).



EPRD 2024 : les dépenses

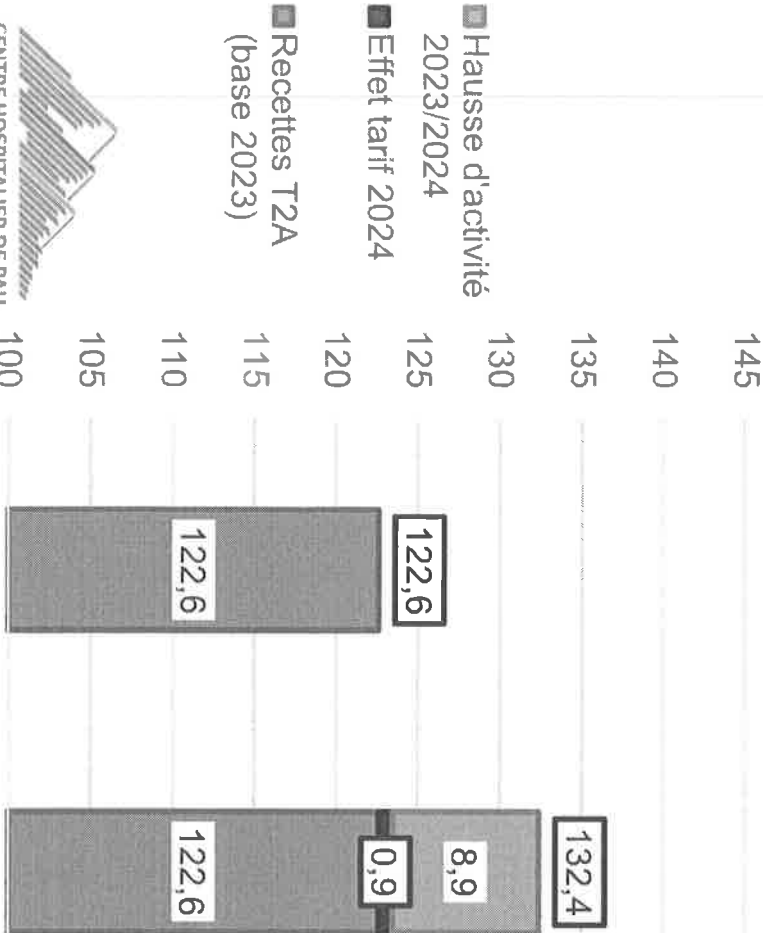
- Les dépenses médicales sont en augmentation mais correspondent en grande partie à des molécules ou dispositifs avec recettes en compensations (MON, DMI, rétrocession).
- Les dépenses hôtelières et générales sont en hausse : +650K€ pour le gaz, électricité stable et +571K€ de participation au GHT.
- Les dépenses pour frais financiers augmentent de façon notoire, le taux retenu pour la projection est de 4%.

EPRD 2024 : Point de vigilance

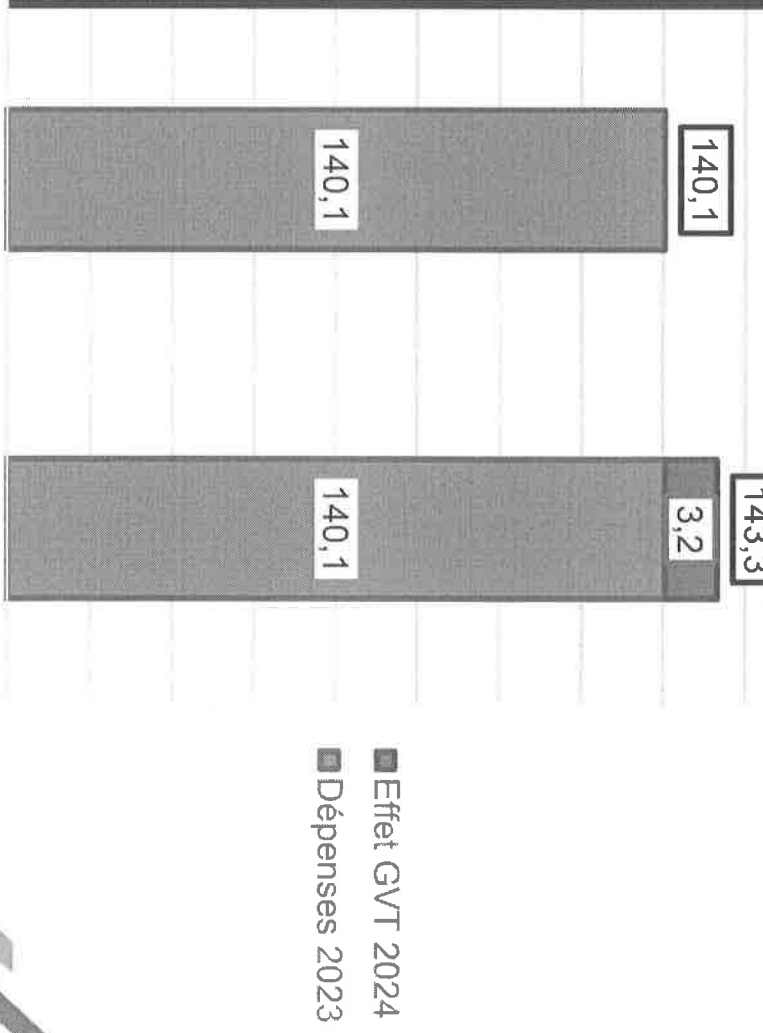
Le budget présenté (déficitaire de -11,9M€ après retraitement) s'appuie principalement sur deux hypothèses ambitieuses :

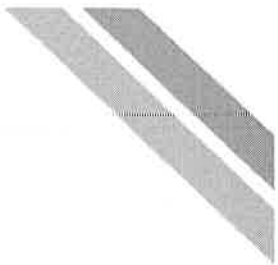
- Une évolution des recettes des séjours d'hospitalisation de +9,8M€ :
 - +8,9M€ d'activité supplémentaire, soit +7% par rapport à 2023 (en T2A)
 - +0,9M€ d'effet tarif
- Une stabilité des effectifs du personnel non médical (seul l'effet GVT est pris en compte pour 2024, pour +3,2M€).

Evolution des recettes des séjours
(en millions d'euros)



Evolution des dépenses de personnel non médical
(en millions d'euros)





Plan Global de Financement Pluriannuel

PGFP 2024-2033





PGFP 2024-2033

Opérations d'investissement

- Les montants initiaux des opérations de travaux évalués en mai 2021 ont été revus pour intégrer les actualisations et révisions de prix à hauteur de 15 millions d'euros .
- De plus, le montage financier porté dans le cadre du Ségur était construit sur un taux à 1% ; le PGFP présenté prend en compte un taux projeté sur la période de 4%.
- Le total des opérations inscrit pour la période 2024-2033 est de **255 241 657 €**
 - Travaux : 187 186 262 €
 - Enveloppe biomédicale : 36 741 000 €
 - Mobiliers et équipements : 9 000 700 €
 - Système d'information : 10 862 694 €

Opérations d'investissement

- Prise en compte d'une aide de 70 M€ d'aide au titre du Bloc 2 du Ségur sur le périmètre suivant :
 - Opération 1 Médecine/Chirurgie/Obstétrique : 119 M€
 - Opération 2 SSR : 34M€

■ Le calendrier des opérations :

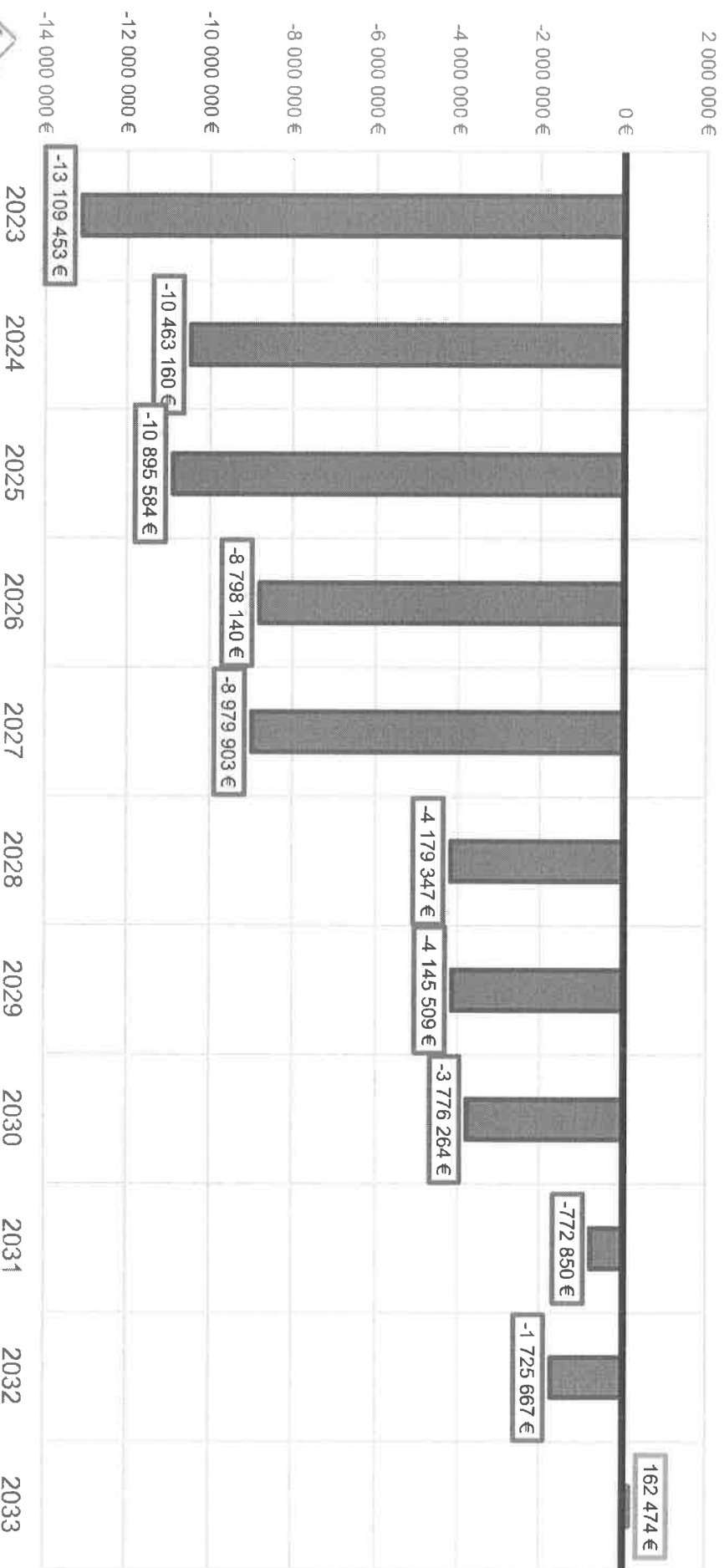
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Opération n° 1											
Champ Médecine Chirurgie Obstétrique											
Phase 1											
Pôle mère enfants / urgences / 84 lits / PUI											
Phase 2											
restructuration des consultations externes et hospitalisation de jour											
Phase 3											
rénovation de l'hospitalisation complète François Mitterrand											
Opération n°2											
Champ SSR											
Phase 1											
rénovation / extension et confort hôtelier des soins de suite											
Phase 2											
déconstruction du centre Jean Vignatou											

PGFP 2024-2033

Trajectoire financière

- La trajectoire permet d'envisager un retour à l'équilibre à l'horizon 2033

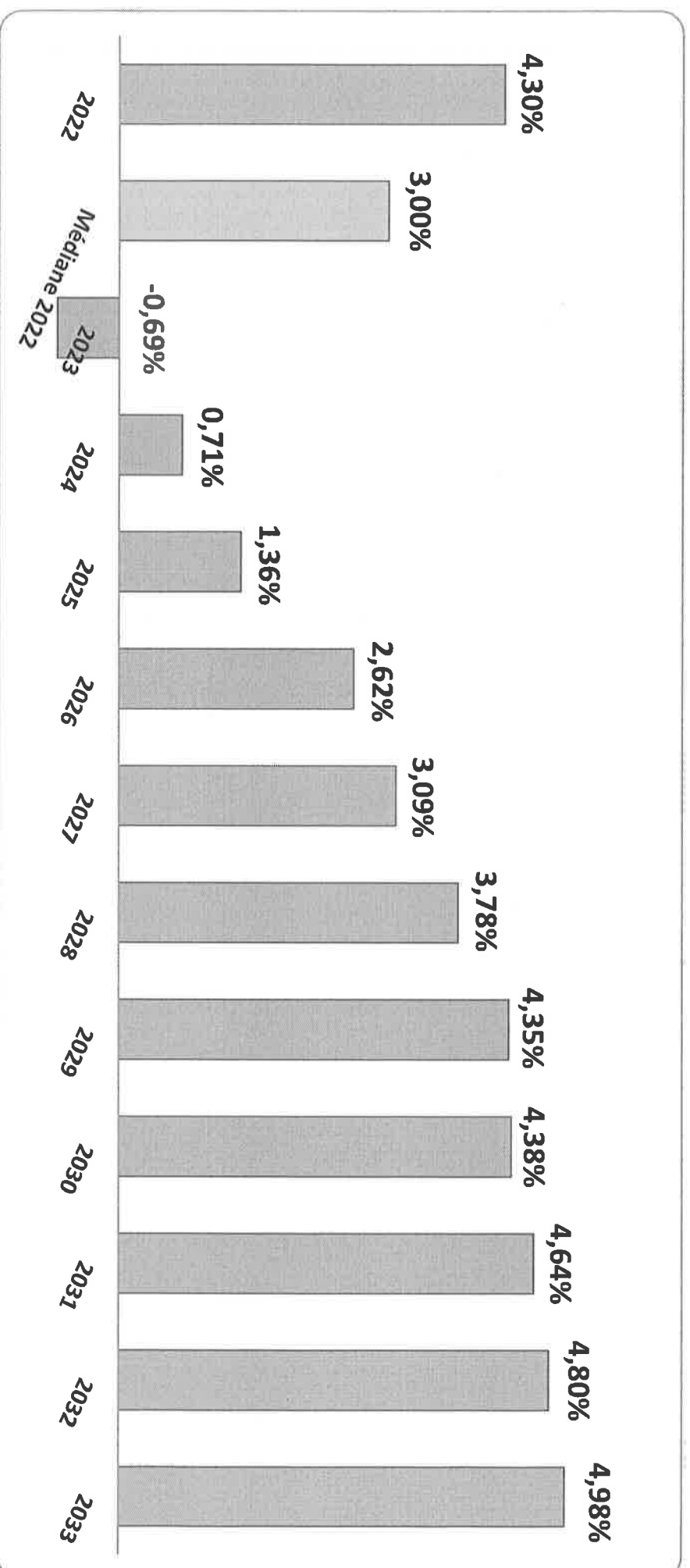
Evolution du résultat entre 2023 et 2033



Taux de marge brute

Interprétation : Le ratio du taux de Marge Brute est un ratio qui permet de mesurer la « marge » que le Centre Hospitalier dégage sur son exploitation « courante » pour financer ses charges financières, d'amortissements et de provisions, c'est à dire pour financer ses investissements futurs.

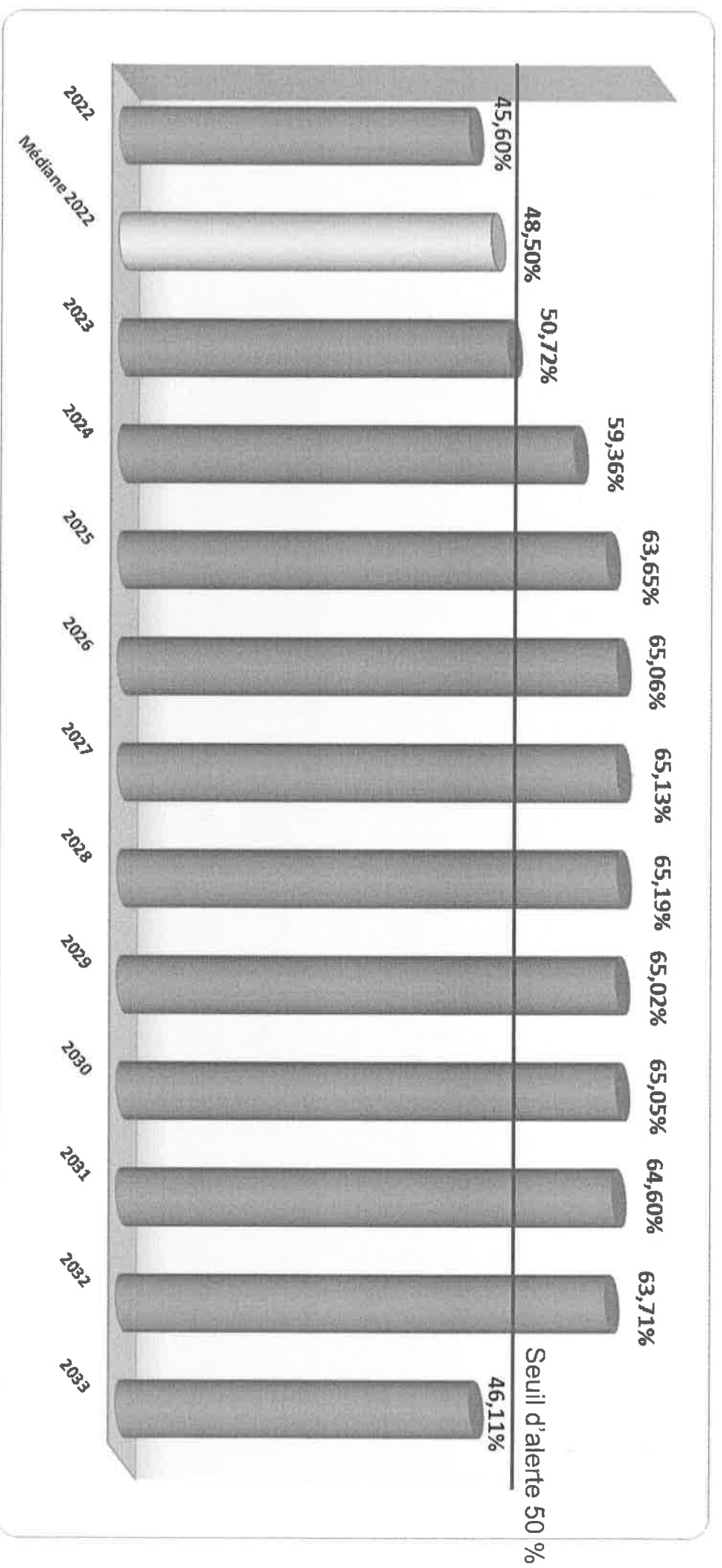
La médiane observée dans la même catégorie d'établissement est de 3,00 % en 2022 (4,70% en 2021)



La dépendance financière

Interprétation : Le ratio de dépendance financière mesure le poids de l'endettement.

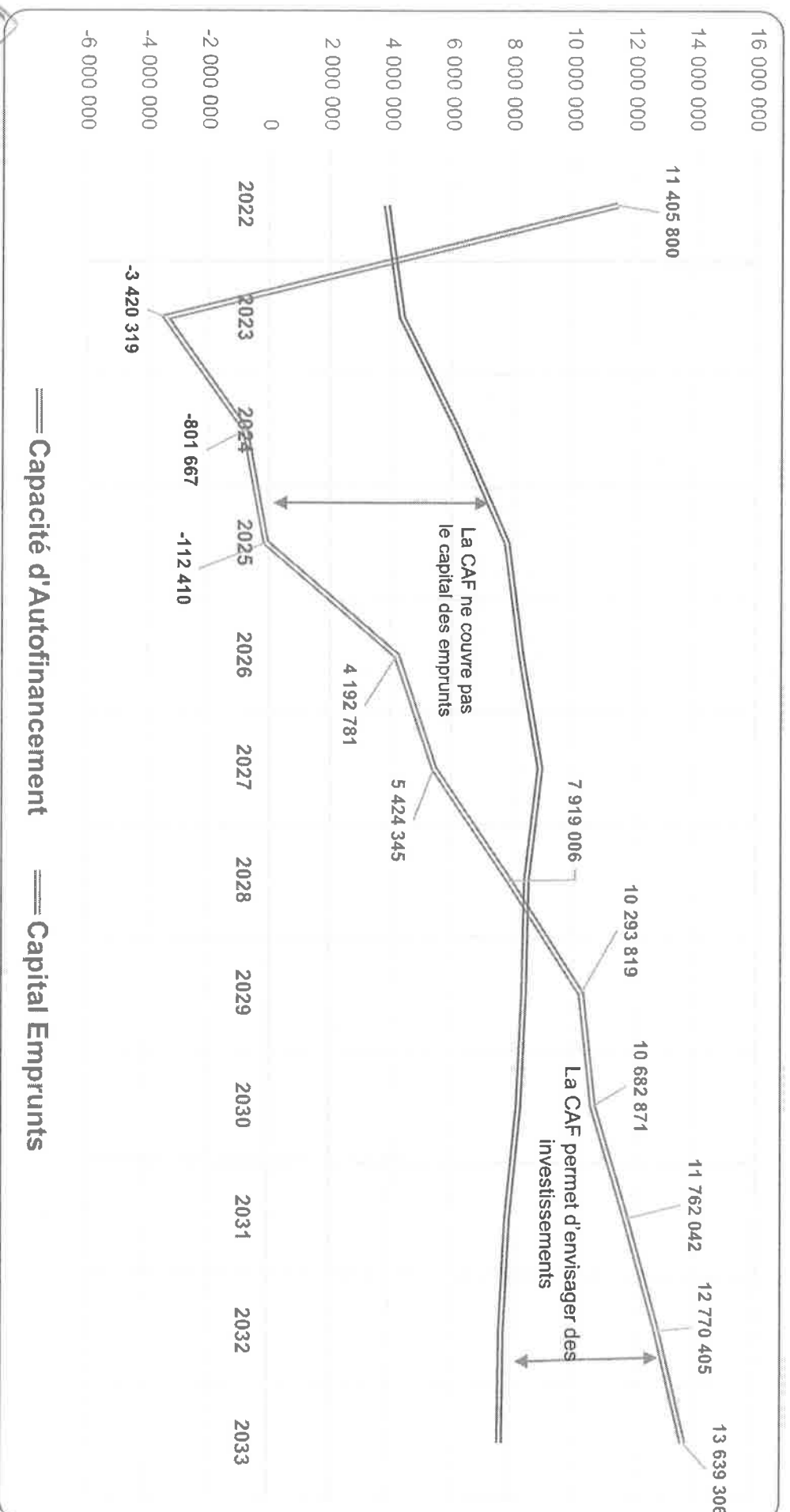
La médiane observée dans la même catégorie d'établissement est de 48,50 % en 2022



La Capacité d'Autofinancement

Interprétations : La capacité d'autofinancement est un indicateur qui permet d'évaluer l'aptitude de l'établissement à dégager des ressources pour rembourser ses emprunts et autofinancer ses investissements.

En tout état de cause, une évolution est nécessaire en vue de reconstituer une marge de manœuvre utile dans la perspective des programmes d'investissement envisagés par l'hôpital.





Les perspectives

- Grâce aux outils en place (notamment le nouveau Bloc Interventionnel et Ambulatoire), aux projets architecturaux en cours, et aux ressources médicales et paramédicales présentes, les perspectives d'activité sont attendues à la hausse.
- Cependant, le Centre Hospitalier ne pourra restaurer seul son résultat, il doit bénéficier, comme depuis 2020, des aides de l'Etat pour retrouver l'équilibre financier.

A l'attention des Membres du CSE

Objet : Modification des cycles des agents de gestion administrative du service des URGENCES ADULTES

1. Les données de contexte

Le secteur des Urgences est en travaux à partir de novembre 2023. Cette situation entraîne une période intermédiaire de 18 mois demandant à se réorganiser doublement, au niveau des soins et du parcours patient.

L'architecture de cette période intermédiaire, modifie l'espace initial du service des Urgences :

- Entrée des Urgences déplacée
- Salle d'accueil de tri des patients sur brancard déplacée et réduite en capacité
- Espace de surveillance post prise en charge des patients, éloigné et isolé de la zone d'entrée
- Espace des IOA déplacé
- Bureau d'accueil des AGA éloigné de la porte d'entrée
- Bureau du médecin coordinateur installé près des boxes, en décalé.

L'effectif AGA se compose la nuit d'un AGA et la journée 2 le matin et 2 après midi en 7h30.

L'organisation actuelle distingue une équipe fixe de nuit et une équipe de jour. Un sondage a été mené par la cadre de sante suite à la demande des équipes AGA, de revisiter les cycles.

Pour prévenir des risques de pénibilité, un travail de réflexion et de partage a été mené pour favoriser la proposition d'un autre cycle.

L'évolution demandée est mettre en place une alternance jour/nuit.

2. Le secteur concerné et le responsable de projet

- Responsable projet : VIARD Thibault
- Pole : URGENCES
- Service : URGENCES ADULTES
- UF :0230

3. Les objectifs

- Adapter l'organisation à la demande d'alternance jour et nuit des équipes AGA
- Assurer la sécurité des patients

4. SITUATION ACTUELLE

EFFECTIF CIBLE : 9.60 ETP

SITUATION ACTUELLE AGENT

AGA	Tps travail	L	M	M	J	V	S	D	ETP/ORG
7h00 - 14h30	07:30	2	2	2	2	2	2	2	3,54
14h00 - 21h30	07:30	2	2	2	2	2	2	2	3,54
21h15 - 7h15	10:00	1	1	1	1	1	1	1	2,52
TOTAL									9,60

5. PRESENTATION DES CYCLES DE TRAVAIL

Les cycles proposés ont été travaillés avec l'équipe AGA, en tenant compte du rythme jour-nuit. Ils ont été conçus à partir de la maquette organisationnelle.

Moyenne hebdomadaire : 36 :15

100%	L	M	Me	J	V	S	D	
S1	10:00	10:00	RH		10:00	10:00	10:00	50:00:00
S2	RH		10:00	10:00		RH	RH	20:00:00
S3	7:30:00	7:30:00	RH	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	45:00:00
S4	RH		7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH	22:30:00
S5	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	7:30:00	7:30:00	45:00:00
S6	7:30:00	RH	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH	30:00:00
S7	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	7:30:00	7:30:00	7:30:00	45:00:00
S8	7:30:00	RH	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH	30:00:00
S9	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	7:30:00	7:30:00	7:30:00	45:00:00
S10	RH	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH	30:00:00

Moyenne hebdomadaire : 28 :45 :00

80%	L	M	Me	J	V	S	D	
S1	10:00	10:00	RH		10:00	10:00	10:00	50:00:00
S2	RH		10:00	10:00		RH	RH	20:00:00
S3		7:30:00	RH		7:30:00	7:30:00	7:30:00	30:00:00
S4	RH		7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH	22:30:00
S5	7:30:00	7:30:00	7:30:00		RH	7:30:00	7:30:00	37:30:00
S6	7:30:00	RH		7:30:00	7:30:00	RH	RH	22:30:00
S7	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH		7:30:00	7:30:00	37:30:00
S8		RH	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH	22:30:00
S9	7:30:00			RH	7:30:00	7:30:00	7:30:00	30:00:00
S10	RH		7:30:00	7:30:00		RH	RH	15:00:00

A ressources constantes, cette nouvelle organisation permet de:

- Bénéficier un week-end sur deux
- Alternier le travail de jour et de nuit
- Conserver un cycle régulier
- Travailler des nuits de 10h

5. CALENDRIER

La date de mise en œuvre souhaitée : 01 janvier 2024

6. PRESENTATION DES INSTANCES POUR AVIS

Document présenté par Mesdames VERNE Corinne CSS POLE URGENCES ET POLE MEDECINES¹ et Axelle GIMBERT, cadre de santé des urgences.

CSE du 14/12/24

A L'ATTENTION DES MEMBRES DU CSE

Modification maquettes organisationnelles service TEPSCAN , dans le cadre du GCS, concernant les Manipulateurs en Electroradiologie (MER), les Agents de Service Hospitalier (ASH) et Préparateur en Pharmacie Hospitalière. (PPH)

1. Les données de contexte

Dans un souci de **diminuer le délai de réponse** aux patients, le projet d'installation d'un 2^{ème} TEPSCAN a été validé lors des Assemblées Générales du Groupement de Coopération Sanitaire (GCS) Pyrénées.

Cette 2^{ème} salle permettra la prise en charge de 2 fois 15 patients en simultanée dans un 1^{er} temps et d'augmenter à 18 patients, avec une amplitude d'ouverture de **7h15 à 17h30**.

Le schéma architectural choisi comporte une 2^{ème} salle de TEP avec une console **commune** avec la salle existante, et une restructuration du secteur Médecine Nucléaire, augmentant la surface de 690m² à 1100m².

Au-delà de l'augmentation de l'activité de Radio Pharmacie en lien avec le nombre d'examens, l'utilisation d'un nouveau marqueur (*Gallium-68*) nécessite un équipement particulier et **compétences d'un Préparateur en Pharmacie Hospitalière (PPH)** .

2. Le secteur concerné et le responsable de projet

- Responsable projet : Dr MASSALOUX
- Pole : IMAGERIE
- Service : TEPSCAN du GCS « TEP Pyrénées »
- UF :9947

3. Principes d'organisation

Les principes de l'organisation des MER :

- Présence à 7h15 de MER en salle pour ouverture et accueil des premiers patients
- Organisation et horaires identiques sur chaque machine avec une console commune
- 2 MER présents jusqu'à 17h30 assurant ainsi la prise en charge en toute **sécurité** et départ du service des derniers patients (attente ambulances).
- Répartition horaire optimisée

Maquettes organisationnelles de l'activité des MER

SITUATION ACTUELLE

MER	Horaires	Temps de travail	L	M	M	J	V	S	D	
TEPSCAN	7h30 - 15h00	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
	8h00 - 15h30	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
	10h00- 17h30	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
	10h30-18h00	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
	11h30- 19h00	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
	Total		5	5	5	5	5	0	0	6,25

NOUVELLE ORGANISATION

MER	Horaires	Temps de travail	L	M	M	J	V	S	D	ETP
TEPSCAN 1	7h15-14h45	07:30	2	2	2	2	2	0	0	2,49
	10h-17h30	07:30	2	2	2	2	2	0	0	2,49
Total			4	4	4	4	4	0	0	4,99
TEPSCAN 2	7h15-14h45	07:30	2	2	2	2	2	0	0	2,49
	10h-17h30	07:30	2	2	2	2	2	0	0	2,49
Total			4	4	4	4	4	0	0	4,99
TOTAL TEP 1 et TEP 2			8	8	8	8	8			9,98

Cycle en ANNEXE 1

Proposition d'effectif minimum MER

A ce jour

service	MER			Observations
	Matin	JC	Soir	
TEPSCAN	1	1	1	1 à 7h30 et 1 à 8h et 1 à 10h
MED NUC	2	1		(1 à 7h15 et 1 à 7h30) et 1 à 8h30

Proposition

service	MER			Observations
	Matin	JC	Soir	
TEPSCAN	2		2	2 à 7h15; 2 à 10h
MED NUC	2	1		(1 à 7h15 et 1 à 7h30) et 1 à 8h30

Les principes d'organisations du PPH :

- Au même titre que l'augmentation du temps d'un Radio Pharmacien, la présence du PPH est devenue indispensable dans le cadre de l'utilisation d'un marqueur nouveau, *le Gallium-68*, utilisé dans certains examens TEP. Le recours aux **compétences des PPH**, dans le cadre des Bonnes Pratiques de Préparation, de Fabrication et de Pharmacie Hospitalière permet également de limiter la présence MER attendue en salle auprès des patients.
- Le temps estimé est de 3h45 / jour soit 7h30- 11h15
- Les missions et exigences du poste sont consignées dans la fiche de poste.
- 3 PPH dont 2 du secteur Pharmaco Technie formés afin d'assurer une prestation constante
- Temps de formation des agents 4 semaines, dispensée par le Radio Pharmacien.

Maquette organisationnelle de l'activité du PPH en Radio Pharmacie :

PPH/Radio Pharmacie	Horaires	Temps de travail	L	M	M	J	V	S	D	ETP
	7h30-11h15	03:45	1	1	1	1	1	0	0	0,62
TOTAL										0,62

NOUVELLE ORGANISATION DE LA PUI

PREPARATEURS en PHARMACIE (PPH)		Temps travail	L	M	M	J	V	S	D	ETP/ORG
	9h00 - 16h30	07:30	3	3	3	3	4	0	0	3,99
	9h30- 17h00	07:30	3	3	3	3	3	0	0	3,74
	10h-17h30	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
	9h30-13h30	04:00	0	0	0	0	0	1	0	0,13
	Retour médicaments	03:45	0	1	1	1	1	0	0	0,50
	Usmp+prêt/emprunts	07:30	1	1	1	1	1	0	0	0,81
	HAD	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
	Nid Béarnais	07:30	0	0	1	0	0	0	0	0,25
	USLD	03:45	1	1	1	1	0	0	0	0,50
TOTAL MEDICAMENTS								0	0	12,42
Secteur DM	9h00 - 16h30	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
	9h30- 17h00	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
	9h00-16h30	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
	9h30- 17h00	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
Total DM								0	0	5,00
Secteur PHARMACOTECHNIE	8h45 - 16h15	07:30	3	3	3	3	3	0	0	3,75
	9h15 - 16h45	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
	9h30- 17h00	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
	10h15-17h45	07:30	2	2	2	2	2	0	0	2,49
UPO Nid Béarnais	9h00-12h00	03:00	0	0	1	0	0	0	0	0,10
Radiopharmacie	7h30-11h15	03:45	1	1	1	1	1	0	0	0,62
URC										0,50
Total PHARMACO										9,96
TOTAL ETP PPH										27,38

En synthèse :

PPH/2022	ETP/ORG
Secteur MEDICAMENTS	12,42
Secteur DM	4,99
URC	0,50
Secteur PHARMACOTECHNIE	8,84
Total PPH de tous les secteurs	26,75

PPH/2024	ETP/ORG
Secteur MEDICAMENTS	12,42
Secteur DM	5,00
Radiopharmacie	0,62
URC	0,50
Secteur PHARMACOTECHNIE	8,84
Total PPH de tous les secteurs	27,38

Les principes d'organisation des ASH

En raison de l'augmentation de la superficie, le GCS a validé l'augmentation de 0.90 ETP ASH sur l'activité du TEPSCAN.

Proposition :

L'augmentation d'effectif de 0.90 ETP permet :

- De compléter le 0.62 actuel de 0.4 ETP pour atteindre une présence de 6h à 13h30
- De compléter à hauteur de 0.50 ETP pour assurer une présence en fin de journée jusqu'à 17h pour des entretiens tout au long de la journée des locaux utilisés par les patients (box, toilettes, salles)
- Le remplacement des absences non prévues des agents du TEPSCAN est effectué par l'équipe ASH du Pôle IMAGERIE.

Pour permettre une présence du Lundi au Vendredi, nous proposons d'organiser le temps de présence de l'agent à 90 % en journée de **6h45**, soit 2 demi-journées théoriques de **3h23**, partagées entre Imagerie et TEPSCAN, générant 12.5 RTT.

- Une organisation de présence le dimanche pour effectuer les entretiens de fond en incluant le secteur de Médecine Nucléaire et TEPSCAN
- Une modification des horaires de Soir en IMAGERIE en 11h30-19h au lieu de 12h15-19h45 (en raison de la présence le soir sur le service de Médecine Nucléaire/TEPSCAN).

Maquettes organisationnelles de l'activité des ASH du TEPSCAN et du Pôle IMAGERIE

SITUATION ACTUELLE SUR LE TEPSCAN

ASH	Horaires	Tps travail	L	M	M	J	V	S	D	ETP
TEPSCAN	6h-9h45	07:30	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0	0	0,62
TOTAL										0,62

NOUVELLE ORGANISATION SUR LE TEPSCAN

ASH	Horaires	Tps travail	L	M	M	J	V	S	D	ETP/ORG
TEPSCAN	6h00-13h30	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
	13h15-17h	03:45	1	1	1	1	1	0	0	0,56
Total										1,81

SITUATION ACTUELLE SUR LE POLE IMAGERIE

ASH	Horaires	Tps travail	L	M	M	J	V	S	D	ETP/ORG
M.Nucléaire	6h00-13h30	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
Tepscan	6h00-9h45	03:45	1	1	1	1	1	0	0	0,62
Total M. Nucléaire et Tepscan										1,87
Imagerie	9h45-13h30	5 :00	1	1	1	1	1	0	0	0,83
Imagerie secteur IRM	6h00-13h30	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
Imagerie secteur RADIO	6h00-13h30	07:30	1	1	1	1	1	0	1	1,50
Imagerie mutualisée	12h15-19h45	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
Total IMAGERIE										4,62
TOTAL ASH Pôle IMAGERIE										6,69

NOUVELLE ORGANISATION SUR LE POLE IMAGERIE

ASH	Horaires	Tps travail	L	M	M	J	V	S	D	ETP/ORG
M.Nucléaire	6h00-13h30	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
Tepscan	6h00-13h30	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
	13h30-17h00	03:30	1	1	1	1	1	0	0	0,56
Total M. Nucléaire / Tepscan										3,06
Imagerie	10h15-13h30	03:15	1	1	1	1	1	0	0	0,54
Imagerie secteur IRM	6h00-13h30	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
Imagerie secteur RADIO	6h00-13h30	07:30	1	1	1	1	1	0	0	1,25
Imagerie mutualisée	11h30-19h00	07:30	1	1	1	1	1	0	1	1,50
Total IMAGERIE										4,56
TOTAL ASH Pôle IMAGERIE										7,62

Cycle en ANNEXE 2

En synthèse, l'impact sur les maquettes actuelles validées par le GCS se traduit :

ETP	MER TEP	MER TEP + Méd.Nuc	PPH TEP	ASH TEP
Maquettes à ce jour	6,25	13,75	0	0,6
Proposition maquettes	10	17,5	0,6	1,50
Différentiel	3,75	3,75	0,62	0,90

4. Calendrier

La date de mise en œuvre souhaitée : février 2024

5. Présentation en instance pour avis

Document présenté par THEAU Joelle, Cadre de Santé

TASTET Véronique, Cadre du Pôle IMAGERIE

CSE du 14 décembre 2023

ANNEXE 1

Cycle avec MER polyvalents

100%	L	M	Me	J	V	S	D
S1	Lab	Lab	Lab	7H30	7H30	RH	RH
S2	Vol1	Vol1	Vol1	Vol1	Vol1	RH	RH
S3	9h15	9h15	TEP10h	TEP10h	TEP10h	RH	RH
S4	TEP 7h15.	TEP 7h15.	TEP 7h15.	CZT	CZT	RH	RH
S5	TEP 7h15	TEP 7h15	TEP 7h15	TEP10h.	TEP10h.	RH	RH
S6	8h30	8h30	8h30	8h30	8h30	RH	RH
S7	TEP10h.	TEP10h.	TEP10h.	TEP10h	TEP10h	RH	RH
S8	CZT	CZT	CZT	TEP 7h15.	TEP 7h15.	RH	RH
S9	7H30	7H30	7H30	Lab	Lab	RH	RH
S10	Vol2	Vol2	Vol2	Vol2	Vol2	RH	RH
S11	8h00	8h00	TEP 7h15	TEP 7h15	TEP 7h15	RH	RH
S12	CZT	CZT	TEP10h.	TEP10h.	TEP10h.	RH	RH
S13	TEP10h	TEP10h	TEP10h	TEP 7h15.	TEP 7h15.	RH	RH
S14	TEP 7h15	TEP 7h15	8h00	8h00	8h00	RH	RH
S15	Vol3	Vol3	Vol3	Vol3	Vol3	RH	RH
S16	TEP10h.	TEP10h.	CZT	CZT	CZT	RH	RH
S17	TEP 7h15.	TEP 7h15.	TEP 7h15.	TEP 7h15	TEP 7h15	RH	RH
S18	TEP10h	TEP10h	9h15	9h15	9h15	RH	RH

TEP 1	TEP 7h15	7h15-14h45
	TEP10h	10h00-17h30

TEP2	TEP 7h15	7h15-14h45
	TEP10h	10h00-17h30

100%	L	M	Me	J	V	S	D	
S1	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S2	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S3	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S4	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S5	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S6	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S7	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S8	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S9	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S10	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S11	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S12	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S13	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S14	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S15	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S16	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S17	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00
S18	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	0:00:00	0:00:00	37:30:00

ANNEXE 2

90%	L	M	Me	J	V	S	D
S1	IMTP	IMTP	IMTP	IMTP	IMTP	RH	RH

90%	L	M	Me	J	V	S	D
S1	6:45:00	6:45:00	6:45:00	6:45:00	6:45:00	RH	RH

33:45:00

IMTP 3h22'30" imagerie le matin et 3h22'30" TEP l'après midi

pour un attendu entre 31h30 et 33h45

Génère 12,6 RTT

100%	L	M	Me	J	V	S	D
S1	RH	TEP	TEP	TEP	TEP	RH	RH
S2	TEP	TEP	TEP	TEP	TEP	RH	RH
S3	TEP	TEP	TEP	TEP	TEP	RH	RH
S4	TEP	TEP	TEP	TEP	TEP	RH	RH
S5	TEP	TEP	TEP	TEP	TEP	RH	RH
S6	TEP	TEP	TEP	TEP	TEP	RH	RH
S7	TEP	TEP	TEP	TEP	TEP	RH	Dim

100%	L	M	Me	J	V	S	D
S1	RH	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH
S2	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH
S3	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH
S4	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH
S5	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH
S6	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH
S7	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	7:30:00

30:00:00

37:30:00

37:30:00

37:30:00

37:30:00

37:30:00

45:00:00

Moy

Hebdo

37:30:00

TEP 7H30 de 06h00 à 13h30 au TEP

Dim 7H30 de 06h00 à 13h30 dont 6h00 à 9h45 en IMAGERIE et de 9h45 à 13h30 au TEP/Med nucl.

100%	L	M	Me	J	V	S	D
S1	RH	MED N	MED N	MED N	MED N	RH	RH
S2	MED N	MED N	MED N	MED N	MED N	RH	RH
S3	MED N	MED N	MED N	MED N	MED N	RH	RH
S4	MED N	MED N	MED N	MED N	MED N	RH	RH
S5	MED N	MED N	MED N	MED N	MED N	RH	RH
S6	MED N	MED N	MED N	MED N	MED N	RH	RH
S7	MED N	MED N	MED N	MED N	MED N	RH	Dim

100%	L	M	Me	J	V	S	D	
S1	RH	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH	30:00:00
S2	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH	37:30:00
S3	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH	37:30:00
S4	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH	37:30:00
S5	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH	37:30:00
S6	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	RH	37:30:00
S7	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	7:30:00	RH	7:30:00	45:00:00

Moy
Hebdo 37:30:00

MED N 7H30 de 06h00 à 13h30 en Médecine Nucléaire
Dim 7H30 de 06h00 à 13h30 dont 6h00 à 9h45 en IMAGERIE et de 9h45 à 13h30 au TEP/Med nucl.

Déploiement cycles TEP et MEDECINE NUCLEAIRE

		S1					S2									
			L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D
Agent 1	90%	S1	IMTP	IMTP	IMTP	IMTP	IMTP	RH	RH	IMTP	IMTP	IMTP	IMTP	IMTP	RH	RH
Agent 2	100%	S1	RH	TEP	TEP	TEP	TEP	RH	RH	TEP	TEP	TEP	TEP	TEP	RH	RH
Agent 3	100%	S2	MED N	MED N	MED N	MED N	MED N	RH	RH	MED N	MED N	MED N	MED N	MED N	RH	RH

S3					S4								
L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D
IMTP	IMTP	IMTP	IMTP	IMTP	RH	RH	IMTP	IMTP	IMTP	IMTP	IMTP	RH	RH
TEP	TEP	TEP	TEP	TEP	RH	RH	TEP	TEP	TEP	TEP	TEP	RH	RH
MED N	MED N	MED N	MED N	MED N	RH	RH	MED N	MED N	MED N	MED N	MED N	RH	RH

S5					S6								
L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D
IMTP	IMTP	IMTP	IMTP	IMTP	RH	RH	IMTP	IMTP	IMTP	IMTP	IMTP	RH	RH
TEP	TEP	TEP	TEP	TEP	RH	RH	TEP	TEP	TEP	TEP	TEP	RH	RH
MED N	MED N	MED N	MED N	MED N	RH	RH	MED N	MED N	MED N	MED N	MED N	RH	Dim

S7

L	M	Me	J	V	S	D
IMTP	IMTP	IMTP	IMTP	IMTP	RH	RH
TEP	TEP	TEP	TEP	TEP	RH	Dim
RH	MED N	MED N	MED N	MED N	RH	RH

Plan de développement des compétences 2024

Direction des Instituts de formation et de la formation continue



SOMMAIRE

LE BUDGET GLOBAL

LE BUDGET DETAILLE

LES AXES INSTITUTIONNELS

A - Le maintien et le développement des compétences

Les formations institutionnelles

Les formations du CESU

Les formations du CFCPS

B - La promotion professionnelle

Les Etudes Promotionnelles prévues sur le plan

Les Etudes Promotionnelles financées sur FMEP / FQ CPF / FIPHFP

C - Les accompagnements spécifiques

L'aide à la reconversion/réorientation via le FIPHFP

L'apprentissage

LES DEMANDES INDIVIDUELLES

Les journées / congrès / séminaires

Les formations individuelles

Les visites / journées d'immersion

LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS INDIVIDUELS

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Bilan de Compétences

La Validation des Acquis de l'Expériences (VAE)

Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)

Le C.R.E.P. (Construire et Réussir son Evolution Professionnelle)

LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DE LA BIH

LES PROJETS DE FORMATION DES POLES / SERVICES

----- 3

----- 4

----- 5

----- 6

----- 7

----- 11

----- 12

----- 13

----- 14

----- 16

----- 18

----- 19

----- 20

----- 30

----- 43

----- 45

----- 47

----- 48

LE BUDGET GLOBAL

RECETTES PREVISIONNELLES 2024	
Retour sur cotisations prévisionnelles (83%)	1 587 975,76 €
Report 2023 (approximatif) <i>Remarque : 606 216,80 € engagés sur 2024</i>	450 000,00 €
TOTAL RECETTES	2 037 975,76 €
Dépenses engagées non prises en compte dans le plan 2024 (actions pluri-annuelles)	56 294,85 €
TOTAL DISPONIBLE POUR 2024	1 981 680,91 €

TOTAL NON FINANCE	-	41 093,42 €
-------------------	---	-------------

DEPENSES PREVISIONNELLES 2024	
Les axes institutionnels	1 552 400,93 €
Les demandes individuelles	170 000,00 €
Les dispositifs d'accompagnement des projets individuels	60 000,00 €
Le Plan de Développement des Compétences de la BIH	40 373,40 €
Les projets de formation des pôles / services	200 000,00 €
TOTAL DEPENSES POUR 2024	2 022 774,33 €

LE BUDGET DETAILLE

ES AXES INSTITUTIONNELS		1 552 400,93
A - Le maintien et le développement des compétences		737 675,09
Les formations institutionnelles		264 611,93
Les formations CESU		236 236,73
Les formations du CFCPS		236 826,43
B - La promotion professionnelle		795 230,09
Les Etudes Promotionnelles prévues sur le plan		795 230,09
Et sans impact sur le plan Les Etudes Promotionnelles financées sur FMEP / FQ CPF / FIPHP		350 807,00
C - Les accompagnements spécifiques		19 495,75
L'aide à la reconversion/réorientation via le FIPHP		13 395,75
L'apprentissage		6 100,00
ES DEMANDES INDIVIDUELLES		170 000,00
Les journées / Congrès / Séminaires		60 000,00
Les formations individuelles		110 000,00
Les visites / journées d'immersion		Temps age
ES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS INDIVIDUELS		60 000,00
Le Compte Personnel de Formation (CPF)		60 000,00
Le Bilan de Compétences		Prise en charge ANF
La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)		Prise en charge ANF
Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)		Prise en charge ANF
Le C.R.E.P. (Construire et Réussir son Evolution Professionnelle)		Prise en charge ANF
E PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DE LA BIH		40 373,40
ES PROJETS DE FORMATION DES POLES / SERVICES		200 000,00
OTAL DES DEPENSES PREVISIONNELLES DE FORMATION 2024		2 022 774,33

LES AXES INSTITUTIONNELS

A- Le maintien et le développement des compétences	737 675,09 €
Les formations institutionnelles	264 611,93 €
Les formations CESU	236 236,73 €
Les formations CFCPS	236 826,43 €
B- La promotion professionnelle	795 230,09 €
Les Etudes Promotionnelles prévues sur le plan	795 230,09 €
Les Etudes Promotionnelles financées sur FMEP / FQ CPF / FIPHFP*	350 807,00 €
C- Les accompagnements spécifiques	19 495,75 €
L'aide à la reconversion/réorientation via le FIPHFP	13 395,75 €
L'apprentissage	6 100,00 €

* Hors plan - montant donné à titre d'information

A- LE MAINTIEN ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES		737 675,09 €
Les formations institutionnelles		264 611,93 €
Les formations CESU		236 236,73 €
Les formations CFCPS		236 826,43 €

B - La promotion professionnelle		1 146 037,09 €
Les Etudes Promotionnelles prévues sur le plan		795 230,09 €
Les Etudes Promotionnelles prévues sur FMEP / FQ CPF / FIPHFP (sans impact sur le plan)		350 807,00 €

LES ETUDES PROMOTIONNELLES PREVUES SUR LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

	2024				2025				2026			
	Frais Pédagogiques	Frais Déplacement	Frais Traitement		Frais Pédagogiques	Frais Déplacement	Frais Traitement		Frais Pédagogiques	Frais Déplacement	Frais Traitement	
Cadre de santé												
2023-2024	6926,00		24725,00									
2023-2024	6926,00		22425,00									
2023-2024 (Complément FQ et CPF)			9908,00									
2023-2024 (Complément FMEP)			9908,00									
2024-2025	5057,00		15840,00		6926,00		23760,00					
2024-2025	5057,00		15840,00		6926,00		23760,00					
TOTAL par natures et par année	23 966,00	0,00	98 646,00		13 852,00	0,00	47 520,00					
TOTAL par année	122 612,00 €				61 372,00 €							
Infirmier anesthésiste												
2023-2024	6600,00	5400,00	31200,00									
2024-2025	2444,00	1800,00	11880,00		6600,00	5400,00	31680,00					
2024-2026 (Complément FMEP)		3150,00				17300,00			14158,00			
TOTAL par année	62 474,00 €				60 980,00 €				14 158,00 €			
Infirmier de bloc opératoire												
2023-2025	9643,00	7200,00	42900,00		5640,00	3600,00	23400,00					
2024-2026	4003,00	2400,00	15840,00		9643,00	7200,00	42900,00		5640,00	3600,00	23400,00	
2024-2026 (Complément FMEP)		5232,00				16444,00			8970,00			
TOTAL par année	87 218,00 €				108 827,00 €				41 610,00 €			
Infirmier												
2021-2024	4800,00		17940,00									
2021-2024	4800,00		17940,00									
2021-2024 (Complément FMEP)	4800,00		680,00									
2021-2024 (Complément FMEP)			540,00									
2021-2024 (Complément FMEP)			540,00									
2024 (stage de rattrapage)	800,00		3450,00									
2022-2025	8250,00		37400,00		4920,00		20400,00					
2022-2025 (Complément FMEP)			1100,00				600,00					
2023-2025 (2ans)	8170,00		37400,00		4800,00		20400,00					
2023-2026	8170,00		37400,00		8170,00		37400,00		4800,00		20400,00	
2023-2026 (Complément FMEP)			37400,00				910,00		598,29			
2023-2026 (Complément FMEP)			37400,00				910,00		598,29			
2023-2026 (Complément FMEP)			37400,00				910,00		598,29			

	2024				2025				2026			
	Frais Pédagogiques	Frais Déplacement	Frais Traitement		Frais Pédagogiques	Frais Déplacement	Frais Traitement		Frais Pédagogiques	Frais Déplacement	Frais Traitement	
2024-2027	3370,00		13800,00		8170,00		37950,00		8170,00		37950,00	
2024-2027	3370,00		13800,00		8170,00		37950,00		8170,00		37950,00	
2024-2027 (Complément FMEP)	3268,00		0,00		8170,00		0,00		8170,00		0,00	
2024-2027 (Complément FMEP)	3268,00		0,00		8170,00		0,00		8170,00		0,00	
TOTAL par natures et par année	53 066,00	0,00	294 190,00		50 570,00	0,00	157 430,00		39 274,87	0,00	96 300,00	
TOTAL par année		347 256,00 €				208 000,00 €				135 574,87 €		
Préparateur en Pharmacie Hospitalière												
2023-2024	3919,00	3600,00	21600,00									
2023-2024 (Complément FMEP)			13702,00									
2024-2025	2783,00	2400,00	14600,00		3919,00	3600,00	21900,00					
2024-2025 (Complément FMEP)		5400,00				8100,00						
TOTAL par année		68 004,00 €				37 519,00 €						
Assistant de Régulation Médicale												
2023-2024	5409,00	4200,00	23400,00									
2023-2024 (Complément FMEP)		600,00	3440,00									
2024-2025	3191,00	2400,00	14600,00		5409,00	4200,00	23400,00					
2024-2025 (Complément FMEP)		5047,75				7877,25						
TOTAL par année		62 287,75 €				40 886,25 €						
Auxiliaire de puériculture - Parcours partiel												
2024 (Complément FMEP)	0,00	0,00	4808,34									
TOTAL par année		4 808,34 €										
Aide-soignant												
2024	5035,00		30500,00									
2024 (complément FMEP)			5035,00									
2024 (complément FMEP)			5035,00									
TOTAL par natures et par année	5 035,00		35 535,00									
TOTAL par année		40 570,00 €										
TOTAL GENERAL PAR ANNEE		795 230,09 €				517 584,25 €				191 342,87 €		

LES ETUDES PROMOTIONNELLES ACTEES SUR LE FMEP / FQCPF

	2024				2025				2026			
	Frais Pédagogiques	Frais Déplacement	Frais Traitement		Frais Pédagogiques	Frais Déplacement	Frais Traitement		Frais Pédagogiques	Frais Déplacement	Frais Traitement	
Cadre de santé												
2023-2024	6926,00		14817,00									
2023-2024	6926,00		14817,00									
TOTAL par natures et par année	13 852,00		29 634,00									
TOTAL par année	43 486,00 €											
Infirmier												
2021-2024	4800,00		17400,00		4800,00		17400,00					
2021-2024	4800,00		17400,00		4800,00		17400,00					
2021-2024			17260,00				17260,00					
2022-2025	8170,00		36300,00		4800,00		19800,00					
2023-2026	8170,00				8170,00		36490,00		4400,00		20400,00	
2023-2026	8170,00				8170,00		36490,00		4400,00		20400,00	
2023-2026	8170,00				8170,00		36490,00		4400,00		20400,00	
TOTAL par natures et par année	42280,00		88360,00		38910,00		181330,00		13200,00		61200,00	
TOTAL par année	130 640,00 €				220 240,00 €				74 400,00 €			
Préparateur en Pharmacie Hospitalière												
2023-2024	3919,00	3600,00	7898,00									
TOTAL par natures et par année	3 919,00	3 600,00	7 898,00									
TOTAL par année	15 417,00 €											
Assistant de Régulation Médicale												
2023-2024	5409,00	3600,00	19960,00									
TOTAL par natures et par année	5 409,00	3 600,00	19 960,00									
TOTAL par année	28 969,00 €											
TOTAL GENERAL PAR ANNEE	218 512,00 €				220 240,00 €							

C - LES ACCOMPAGNEMENTS SPECIFIQUES

L'aide à la reconversion/réorientaion via le FIPHFP

	FRAIS PREVISIONNELS 2024		
	Enseignement	Traitement	Déplacement
3 dossiers (dont 1 apprenti)			
Part sur le plan		13 395,75 €	
Part sur le FIPHFP	14 216,00 €	20 093,62 €	
			13 395,75 €
			34 309,62 €

L'apprentissage

	FRAIS PREVISIONNELS 2024		
	Enseignement	Traitement	Déplacement
Part sur Plan			
2 dossiers IBODE (dont 1 en cours)	6 100,00 €	Budget H	
CAP Interventions en Maintenance Technique des Bâtiments (IMTB)		Budget H	
Part sur Fonds ANFH			
IBODE	7 500,00 €		
IMTB	4 050,00 €		
			11 550,00 €

LES DEMANDES INDIVIDUELLES

Congrès et Formations individuelles	170 000,00 €
Journées - Congrès - Séminaires	60 000,00 €
Formations individuelles	110 000,00 €
Les visites / journées d'immersion	Temps agent

LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS INDIVIDUELS

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION		60 000,00 €
<p>Le Compte Personnel de Formation peut être mobilisé pour une formation nécessaire à la mise en oeuvre d'un projet d'évolution professionnelle.</p> <p>L'objet de ce projet peut être de faciliter une mobilité fonctionnelle et/ou géographique, de préparer un concours ou un examen professionnel ou encore de se réorienter professionnellement.</p> <p>Deux commissions par an sont prévues (une par semestre).</p> <p>L'examen des dossiers en commission porte sur le projet de l'agent, son objectif de développement professionnel et/ou personnel, mais aussi la maturité du projet (démarches accomplies, projection...).</p> <p>Le dossier de demande de prise en charge est téléchargeable sur Intranet.</p>		
LE BILAN DE COMPETENCES		Prise en charge ANFH (ou FIPHFP si RQTH)
<p>Le bilan de compétences a pour objectif de permettre aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou de formation.</p> <p><u>Durée : 24 heures</u> (sur temps de travail ou hors temps de travail)</p> <p><u>Conditions d'accès : 2 ans d'ancienneté</u> dans la Fonction Publique Hospitalière</p>		

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Prise en charge ANFH

La VAE permet à un agent de faire reconnaître son expérience afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel.

Durée : **jusqu'à 24 heures d'accompagnement** pour la constitution du Livret 2 (explicitation des expériences en lien avec les compétences visées), une fois la notification de recevabilité obtenue (après constitution du Livret 1).

Conditions d'accès : **Au moins 1 an d'expérience** en rapport avec la certification visée.

LE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Prise en charge ANFH

Le Congé de Formation Professionnelle :

Le CFP permet aux agents de réaliser un projet personnel de formation en vue d'une reconversion, ou d'accéder à un niveau de supérieur de qualification ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles.

Durée : **360 jours indemnisés** (RH compris), pouvant être étendus à 720 jours dans le cadre d'un cursus long.

Conditions d'accès : **Etre en position d'activité et justifier de 3 années de services effectifs** dans la Fonction Publique Hospitalière.

CONSTRUIRE ET REUSSIR SON EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Prise en charge ANFH

Ce dispositif, proposé par l'ANFH, est modulaire et à la carte. Il permet une construction individualisée, progressive et sécurisée du parcours d'évolution professionnelle, en lien avec l'établissement employeur.

Les orientations de parcours sont définies à l'issue d'un "diagnostic" avec l'agent concerné.

Conditions d'accès : sur proposition de l'établissement, en vue de répondre à une situation particulière (projet bien enclenché mais fragilité identifiée sur la reprise d'études, difficulté à accepter le changement rendu incontournable du fait d'une inaptitude physique, nécessité d'activer des fondamentaux pour se préparer à la formation...).

LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DE LA BIH

Enveloppe 2024 dédiée à la BIH *	23 561,85 €
Solde prévisionnel 2023 non utilisé	16 811,55 €
Enveloppe 2024 disponible pour la BIH	40 373,40 €

Intitulé de formation	Nombre d'agents	Coût Total
SST Initiale	2	480,00 €
SST Recyclage (report 2023)	2	240,00 €
Excel Power BI Desktop	2	2 160,00 €
Maintenance matériel JENSEN	2	9 000,00 €
Conduire un audit en Blanchisserie	1	4 320,00 €
La Bientraitance du Linge Résidents	3	2 500,00 €
Connaissance des fibres textiles CCI Epinal	5	6 000,00 €
Coopérer au sein d'un groupe	1	804,00 €
Permis C + FIMO	1	4 620,00 €
Formation incendie (non imputable sur le plan)		
Total prévisionnel		30 124,00 €

* Base de calcul : 83 % des charges Formation de novembre 2022 à octobre 2023
Le solde 2024 sera utilisé pour 1 ou 2 CAP Blanchisserie en 2025

LES PROJETS DE FORMATION DES POLES / SERVICES

Enveloppe dédiée aux pôles

200 000,00 €

Enveloppe utilisée

199 902,90 €

Enveloppe dédiée par pôle

Pôles	Equivalent Temps Plein*	Enveloppe par pôle	Pourcentage de l'enveloppe
anesthésiologie / Bloc	167,67	12 989,32 €	6,5%
chirurgie Ortho-traumatologique	55,53	4 301,88 €	2,2%
chirurgies viscérale, vasculaire, thoracique et Spécialités	109,44	8 478,27 €	4,2%
gériatrie	238,42	18 470,29 €	9,2%
radiologie médicale	96,44	7 471,16 €	3,7%
laboratoires	75,67	5 862,12 €	2,9%
médecine 1	326,6	25 301,55 €	12,7%
médecine 2	420,87	32 604,60 €	16,3%
gynécologie-pédiatrie	239,68	18 567,90 €	9,3%
services transversaux : pharmacie - santé publique	81,98	6 350,95 €	3,2%
urgences	186,28	14 431,02 €	7,2%
ressources et services support	583,08	45 170,94 €	22,6%
TOTAL	2581,66	200 000,00 €	100%

*TP moyen sur la période de janvier à octobre 2023

POLE CHIRURGIE ORTHO-TRAUMATO

Enveloppe du Pôle	4 301,88 €
Total utilisé	0,00 €
SOLDE DISPONIBLE	4 301,88 €

[illegible]

POLE CHIRURGIES

veloppe du Pôle	8 478,27 €
tal utilisé	2 520,00 €
DE DISPONIBLE	5 958,27 €

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS		
							Enseignement	Traitement	Déplacement
uations d'Urgence en Milieu ofessionnel (SUMP) - Aspiration chéale	CESU 64B	IDE,AS	3 h	2 ou 3		21	2 520,00 €	0,00 €	0,00 €
									2 520,00 €

POLE IMAGERIE MEDICALE

Enveloppe du Pôle	7 471,16 €
Total utilisé	13 128,70 €
SOLDE DISPONIBLE -5 657,54 €	

PROJETS DE FORMATION DE POLE

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			
							Enseignement	Traitement	Déplacement	TOTAL
Sensibilisation à l'identitovigilance (pluri-annuel)	A définir	Ensemble des manip. radio	du e-learning à 1 jour présentiel (à construire)	2		20	3 000,00 €	0,00 €	0,00 €	3 000,00 €

MEDECINE NUCLEAIRE/TEP SCAN

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			TOTAL
							Enseignement	Traitement	Déplacement	
FDG et nouveaux traceurs	ACOMEN	MERM	3 jours		26 au 28 nov 2024	2	2 400,00 €	0,00 €	1 298,40 €	3 698,40 €
Pédiatrie nucléaire	ACOMEN	MERM	3 jours		12 au 14 mars 2024	2	2 400,00 €	0,00 €	1 016,80 €	3 416,80 €

IMAGERIE CONVENTIONNELLE / SENOLOGIE

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			
							Enseignement	Traitement	Déplacement	TOTAL
Organisation du dépistage du cancer du sein et contrôle de qualité en mammographie numérique	FORCOMED	MERM	e-learning (7h) + 1 jour			1	720,00 €	0,00 €	373,50 €	1 093,50 €
Situations d'Urgence en Milieu Professionnel (SUMP)	CESU 64 B	MERM	3h	2		16	1 920,00 €	0,00 €	0,00 €	1 920,00 €

IMAGERIE MEDICALE RADIOVASCULAIRE INTERVENTIONNELLE

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS		
							Enseignement	Traitement	Déplacement

POLE MEDECINE 1

Enveloppe du Pôle	25 301,55 €
Total utilisé	25 273,00 €
SOLDE DISPONIBLE	28,55 €

REANIMATION ADULTES

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS		
							Enseignement	Traitement	Déplacement
e-learning FIER niv 1	SRLF	IDE	12 à 14 semaines			3	3 210,00 €	0,00 €	0,00 €
e-learning FIER niv 2	SRLF	IDE	12 à 14 semaines			4	4 280,00 €	0,00 €	0,00 €
Toucher thérapeutique en réanimation	Geneviève Ponton	IDE, AS, MK, Psy, CDS	4 jours + 1h30	1	3 jrs en janv + 1 jr en mars	10	4 583,00 €	0,00 €	0,00 €
Prise en charge du patient en soins critiques (DPC)	CFCPS	IDE	3 jours	1	11 et 25 janv + 15 fév	9	cf. CFCPS		
									0,00 €
									7 490,00 €
									4 583,00 €

NEUROLOGIE

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS		
							Enseignement	Traitement	Déplacement

CARDIOLOGIE

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS		
							Enseignement	Traitement	Déplacement
Situations d'Urgence en Milieu Professionnel (SUMP)	CESU 64B	IDE, AS	3h	4		30	3 600,00 €	0,00 €	0,00 €
Transmissions ciblées	IRFA, GRIEPS ou autre	IDE, AS	21h	1		12 à 15	4 800,00 €	0,00 €	0,00 €
									3 600,00 €
									4 800,00 €

POLE MEDECINE 2

veloppe du Pôle	32 604,60 €
xtal utilisé	32 304,00 €
OLDE DISPONIBLE	300,60 €

AD

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS		
							Enseignement	Traitement	Déplacement
atriser la nomenclature is actes infirmiers niveau 2	FNEHAD	IDEC	1 jour	2		4	1 560,00 €	0,00 €	1 784,00 €
former au codage en HAD	FNEHAD	AS, CDS (+méd)	1 jour à confirmer			2 (+1)	1 100,00 €	0,00 €	0,00 €
ise en charge palliative un patient en HAD (pluri-inuel)	FNEHAD		2 jours	2	5-6 avril ou 4-5 oct	5 (+2 reportis 2023)	5 390,00 €	0,00 €	4 382,00 €
OMILINK HAD Circuit de cturation (visio)	DICSIT Informatique	IDEC, CDS,AMA	1 jour	1		7	1 068,00 €	0,00 €	0,00 €
age de conduite révéntis Card Pro" (pluri-inuel)	CENTAURE		2 jours			3	2 574,00 €	0,00 €	618,00 €

SP

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS		
							Enseignement	Traitement	Déplacement
toucher en soins ulliatifs	Geneviève PONTON	IDE, AS	4 jours			10	4 000,00 €	0,00 €	0,00 €

CONSULTATION DOULEUR CHRONIQUE

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS		
							Enseignement	Traitement	Déplacement
ongrès de la SFETD	SFETD	IDE, Psy, adj adm	3 jours			3	950,00 €	0,00 €	2 418,00 €

VIITE D'ADDICTOLOGIE

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			TOTAL
							Enseignement	Traitement	Déplacement	

SR POLYVALENT

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			TOTAL
							Enseignement	Traitement	Déplacement	

EDECINE PHYSIQUE ET READAPTATION

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			TOTAL
							Enseignement	Traitement	Déplacement	

RGOTHERAPIE

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	AIS PREVISIONNELS			TOTAL
valuation des fonctions	ANFE	Ergothérapeute	3 jours			6	5 500,00 €	0,00 €	0,00 €	5 500,00 €

NEUMOLOGIE

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			TOTAL
							Enseignement	Traitement	Déplacement	

VCO HEMATO / HEPATO GASTRO ENTEROLOGIE

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			
							Enseignement	Traitement	Déplacement	TOTAL
tuations d'Urgence en l'iteu Professionnel (SUMP)	CESU 64B	IDE, AS, ASH, AMA	3h	1 (report 2023)		8	960,00 €	0,00 €	0,00 €	960,00 €

HOPITAL DE JOUR SPE. MEDICALES ET ONCOLOGIQUES

[illegible]

-UMATO - MED. INTERNE - DERMATO - MED. POLYVALENTE

[illegible]

FECTIOLOGIE • ENDOCRINOLOGIE • NEPHROLOGIE

[illegible]

POLEMIQUE-ENFANT

veloppe du Pôle	18 567,90 €
tal utilisé	20 310,00 €
LDE DISPONIBLE	-1 742,10 €

OBJETS DE FORMATION DE POLE

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			
							Enseignement	Traitement	Déplacement	
NP délocalisé	ERC Bordeaux	Puér. Réa néonate et péd. et urg. péd. (+pédiatres)	2 jours	1 (en plus du report 2023)		7	4 900,00 €	0,00 €	0,00 €	4 900,00 €
situation des situations norragiques du post-partum / urité de la prise en soins des turientes	PANACEA	SF, AP, IADE (+ Gynécologue-obstétricien)	1 jour	1 gpe mixte intégrant PH et IADE (en plus du report 2023)		8	5 800,00 €	0,00 €	0,00 €	5 800,00 €
	AC FAM	Puer, AP et officières, cadre	1 jour	1		8	cf. Env. institutionnelle			0,00 €
la Pédiatrique	CESU 64B	7Puér., 1IDE transversale nuit	4 jours	1	hors vacances scolaires juin et septembre	8	cf. CESU			0,00 €
se en charge du nouveau né en jence en salle de naissance	CESU 64B	SF, AP, Puér.	1 jour	à intégrer dans les gpes en ligne existants		14	cf. CESU			0,00 €
l'iraitance à enfants et violences jugales : repérage et conduites à anir	PANACEA	SF, AP, Puér., cadre (+ pédiatres et obstétriciens)	2 jours	1	septembre	12 (méd. compris)	3 440,00 €	0,00 €	0,00 €	3 440,00 €
GSU Niveau 2	CESU 64B		3 jours	à intégrer dans les gpes en ligne existants		20	cf. CESU			0,00 €

URGENTES PEDIATRIQUES[illegible]

DIATRIE

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			TOTAL
							Enseignement	Traitement	Déplacement	
Journée annuelle du Réseau de néonatalogie Aquitaine SILIAENCE	CHU de Bordeaux	Puér., AP	1 jour	1	à définir	8	Temps agent			0,00 €
se en situation de soins d'urgence en milieu professionnel - des ateliers pratiques (SUMP)	CESU 64B	Puér., AP	3h	2	à définir	16	1 920,00 €	0,00 €	0,00 €	1 920,00 €

ANIMATION NEONATALE ET PEDIATRIQUE

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			TOTAL
							Enseignement	Traitement	Déplacement	
proche sensori-motrice dans les ns de développement	NIDCAP Toulouse	Puér., AP (+pédiatres)	2 jours		à définir	3 (+ 2 méd)	1 500,00 €	0,00 €	750,00 €	2 250,00 €

OC OBSTETRICAL ET GYNECOLOGIE OBSTETRIQUE

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			TOTAL
							Enseignement	Traitement	Déplacement	
alyse du rythme cardiaque fœtal	IMS Académie	SF (+méd)	1 jour	1		8 à 10	2 000,00 €	0,00 €	0,00 €	2 000,00 €

RESSOURCES ET SERVICES SUPPORT

veloppe du Pôle	45 170,94 €
tal utilisé	44 013,80 €
OLDE DISPONIBLE	1 157,14 €

RECTION DES AFFAIRES FINANCIERES (DAF), DE L'ANALYSE DE GESTION (ADG), DES ADMISSIONS (ADM) ET DE LA FACTURATION

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			TOTAL
							Enseignement	Traitement	Déplacement	
onnaître et exploiter les tableaux VALIDE (classe virtuelle)	CNEH	ADG : 3 (1Ing et 2TSH) DAF : 2 (1AAH, 1Dir.) ADM : 1 (AAH)	1 jour	1		6	3 120,00 €	0,00 €	0,00 €	3 120,00 €
atriser la facturation et son environnement en EHPAD / USLD ction GHT)	CNEH	CH Pau: 2 (AAH/radi.adm) (+CH Mauléon: au moins 3) (+CGPNU: au moins AAH)	(1 à) 2 jours	1		6 min.	1 600,00 €	0,00 €	0,00 €	1 600,00 €

RECTION QUALITE ET GESTION DES RISQUES

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			TOTAL
							Enseignement	Traitement	Déplacement	
xpérience patient - Patient expert	CNEH ou autre	Equipe qualité	2 jours				2 000,00 €	0,00 €	0,00 €	2 000,00 €

RECTION SYSTEME D'INFORMATION

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			TOTAL
							Enseignement	Traitement	Déplacement	
indows 11 administration	VERTEGO	Toute l'équipe	1 jour	2			2 500,00 €	0,00 €	0,00 €	2 500,00 €
3IRH Infocentre sous Business oject BI4	MIPHI	TSH, programmeur système	2 jours	1		5	2 610,00 €	0,00 €	0,00 €	2 610,00 €

STITUTS DE FORMATION

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			TOTAL
							Enseignement	Traitement	Déplacement	
Formation à l'utilisation de SimPad	Laerdal	Formateurs IFSI	1 jour	1		8	2 578,80 €	0,00 €	0,00 €	2 578,80 €
Journées GERACFAS		Formateurs IFAS	2 jours			2		Budget H		0,00 €
Journées CEFIEC		Formateurs IFSI	3 jours			2		Budget H		0,00 €

RECTION DES SOINS

INTITULE	Organisme	Public concerné	Durée de la session	Nbre de gr	Dates de session	Nbre total d'agents	FRAIS PREVISIONNELS			
							Enseignement	Traitement	Déplacement	TOTAL
ordre de pôle : les clés du management à l'hôpital	CNEH, EHESP ...	Cadres supérieurs de santé	4*2 jours				15 000,00 €	0,00 €	0,00 €	15 000,00 €

TANDARD

[illegible]

RANCARDAGE CENTRALISE

[illegible]

VITE BIOMEDICALE

[illegible]

COL DE NUIT ET REMPLACEMENT

[illegible]

EDECINE DU TRAVAIL

[illegible]

RECTION DU PATRIMOINE

[illegible]

RECTION DES ACHATS HOTELIERIE LOGISTIQUE

[illegible]

RECTION DES RELATIONS AVEC LES USAGERS ET AFFAIRES JURIDIQUES

[illegible]

PSYCHOLOGUES

[illegible]

RESTAURATION

[illegible]

 CENTRE HOSPITALIER DE PAU Établissement support du Groupement Hospitalier de l'Estère Béarn et Soule	FICHE Technique GOTT Fiche 17. Les Autorisation spéciales d'Absence (ASA)	DRH QUA-FT.... N°VERSION : 01 ? Date d'application : PAGE : 1/8
Date de création	Date de mise à jour	Date CSE
Décembre 2014	29/09/2023, 21/11/2023 Groupe de travail 21 mai 2021	19/10/2023

*Code général de la fonction publique Articles L622-1 à 622-7
Instruction du 23 mars 1950
Circulaire du 7 mai 2001
Circulaire ministérielle DH OSP1/2001/507 du 23 octobre 2001*

Les demandes d'autorisation spéciale d'absence ci-après doivent être transmises à la Direction Des Ressources Humaines avec l'avis du supérieur hiérarchique. Elles sont accordées par le Directeur du Personnel, sous réserve des nécessités de service.

A. Les ASA pour évènements familiaux :

Les autorisations spéciales d'absences pour évènement familial ne constituent pas un droit pour l'agent à l'exception des ASA de droit pour le décès d'un enfant.

Pour toutes les autorisations d'absences un justificatif doit être transmis à la Direction des ressources humaines, dans les 48 heures suivant l'évènement.

Ces jours ne sont pas accordés si l'agent est en congé annuel ou en maladie lorsque survient l'évènement en cause.

a) Mariage et PACS

Les autorisations d'absences accordées au titre d'un mariage ou d'un PACS concernent le jour de l'évènement ou ceux le précédant ou le suivant immédiatement.

Pour le mariage de l'agent	} 5 jours ouvrés maximum
Conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité	

Pour le mariage d'un enfant = 1 jour ouvré
(Il doit s'agir du propre enfant de l'agent et non pas l'enfant du conjoint)

Les agents contractuels peuvent bénéficier de ces autorisations après 4 mois de service effectif.

Dès lors que l'agent aura bénéficié de 5 jours pour le PACS, il ne pourra pas bénéficier de 5 jours pour le mariage s'il s'agit du même conjoint.

b) Décès d'un proche

L'autorisation d'absence pour décès d'un proche a pour objet principal de permettre d'effectuer les démarches liées à l'évènement.

Les autorisations d'absences accordées au titre d'un décès concernent le jour de l'évènement ou les jours le suivant immédiatement.

Le nombre de jours varie en fonction du degré de parenté :

Conjoint, parents directs 3 jours ouvrés

Enfant : Cf. paragraphe d)

Frère, sœur, grands-parents directs, 1 jour ouvré

Parents du conjoint, beau-frère, belle-sœur

Aucun congé n'est accordé pour le décès du conjoint du parent remarié de l'agent.

Pour les agents contractuels, aucune condition d'ancienneté n'est requise pour le décès du conjoint, d'un parent direct, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant.

Ces autorisations peuvent être majorées de délais de route si l'agent effectue un long déplacement, sans pouvoir excéder 2 jours.

Les agents ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS) peuvent se voir accorder ces autorisations d'absence.

c) Maladie très grave du conjoint, des ascendants, des descendants

Une autorisation d'absence de 3 jours peut être accordée à l'agent en cas de maladie très grave du conjoint (PACS inclus), des père, mère et enfant de plus de 16 ans.

L'agent devra fournir à la Direction des ressources humaines un justificatif établi par le médecin de la personne malade et attestant que la pathologie dont elle souffre met en jeu son pronostic vital.

d) ASA de droit pour décès d'un enfant

Les agents publics bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant.

Cette durée est portée à 14 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont le fonctionnaire à la charge effective et permanente.

Les agents publics bénéficient, dans les conditions précisées ci-dessus, d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

Par ailleurs, en cas de congé maladie d'un agent fonctionnaire ou contractuel pendant les 13 semaines à compter du décès d'enfant ou une personne à charge âgée de moins de 25 ans, le jour de carence est supprimé.

e) Garde d'enfant malade

Circulaire n°1475 du 20 juillet 1982

Une autorisation d'absence est accordée jusqu'au 16^{ème} anniversaire de l'enfant, pour le soigner ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical justifiant la présence nécessaire d'un des parents auprès de l'enfant.

Les enfants en situation de handicap ne sont pas concernés par la limite d'âge susmentionnée.

Ce droit est ouvert aux contractuels après 4 mois de service effectif.

L'agent peut bénéficier de 6 jours par an (année civile sans possibilité de report), quel que soit le nombre d'enfants, et porté à 12 jours (ou 15 jours non fractionnés) si :

**Il assume seul la charge de son enfant,
Le conjoint est à la recherche d'un emploi (attestation de Pôle Emploi),
Le conjoint ne bénéficie, de par son emploi, d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour ce motif (attestation de l'employeur).**

Dans des cas exceptionnels, cette limite peut être portée à 28 jours consécutifs. Au-delà du 12^{ème} jour, les jours seront imputés sur le congé annuel de l'année en cours ou, le cas échéant, de l'année suivante.

Lorsque le conjoint bénéficie de cette autorisation d'absence, l'agent bénéficiera :

- **Si son conjoint travaille dans le secteur privé :**

6 jours si le conjoint dispose d'au moins un quota identique,
Si le conjoint dispose de moins de 6 jours, l'agent bénéficie de :
12 jours – n jours du conjoint = X jours.

- **Si son conjoint travaille dans le secteur public :**

12 jours à répartir entre eux à leur convenance ;

Quelle que soit la situation du conjoint, l'agent doit impérativement être en mesure de fournir les justificatifs nécessaires s'il souhaite pouvoir bénéficier d'un quota supérieur à 6 jours.

Si la garde d'enfant malade débute en cours de journée de travail, il sera fait application des dispositions communes applicables au congé de maladie ordinaire.

f) Les facilités horaires pour la rentrée scolaire

A l'occasion de chaque rentrée scolaire, des aménagements d'horaires (hors temps de travail) pourront être accordés aux mères et pères de famille ainsi qu'aux personnes ayant seules la charge d'un ou de plusieurs enfants inscrits dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire pour les accompagner, selon les nécessités de service et avec accord du cadre.

g) ASA en tant que représentants de parents d'élèves

Circulaire ministérielle DH/FH1/97-748 du 28 novembre 1997

Dans la mesure où elles sont compatibles avec le fonctionnement normal et la continuité du service, des autorisations spéciales d'absence pourront être accordées aux agents hospitaliers assurant certaines fonctions de représentation en qualité de parent d'élève pour participer aux réunions des comités de parents et des conseils d'école dans les écoles maternelles et élémentaires ; des commissions permanentes, des conseils de classe et des conseils d'administration dans les collèges et lycées ; des commissions spéciales, sous l'autorité d'un directeur d'établissement scolaire, chargées de l'organisation des élections des représentants des parents d'élèves.

B. Les ASA pour les fêtes religieuses autres que celles couvertes par des jours fériés

Des autorisations d'absence peuvent être accordées pour les agents de confession ou communauté arménienne, israélite, musulmane, bouddhiste ou orthodoxe, dans la mesure où leur absence reste compatible avec le fonctionnement normal du service. Le calendrier de ces fêtes fait l'objet d'une circulaire annuelle spécifique.

C. La remise de la médaille d'honneur

La médaille d'honneur est attribuée par le Préfet sur proposition du Directeur.

Il existe 3 niveaux échelons de médailles, fonction de la durée de service effectifs :

- Argent décernée après 20 ans de service
- Or décernée après 30 ans de service
- Vermeil décernée après 35 ans de service

Lorsqu'un agent est bénéficiaire d'une médaille et prévu au planning le jour de la cérémonie de remise, une autorisation d'absence peut être accordée à l'agent pour assister à la cérémonie de remise, sous réserve des nécessités de service.

D. Période militaire

h) Appel de préparation à la défense

Article 4-II de la loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997

Tout salarié ou apprenti, âgé de seize à vingt-cinq ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à cette journée.

i) Période d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle

Le personnel appartenant à la réserve militaire peut être appelé à accomplir une période d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle. Dans la mesure où elle est compatible avec le fonctionnement normal et la continuité du service, une autorisation spéciale d'absence rémunérée assimilée à une période de travail effectif est accordée sur demande appuyée des pièces justificatives dans la limite de trente jours par année. L'agent est placé en congé avec traitement pour la durée de cette période. Au-delà de cette durée, l'agent est placé en position de détachement. Pendant cette période considérée comme travail effectif, l'agent continue à alimenter son droit à congés annuels.

Le fonctionnaire qui accomplit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile, est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée.

Lorsqu'un agent membre d'une association agréée en matière de sécurité civile est sollicité pour la mise en œuvre du "plan orsec" ou à la demande de l'autorité de police compétente en matière d'accident, sinistre ou catastrophe, il lui appartient d'obtenir l'accord du Directeur pour l'autorisation d'absence rémunérée, sous réserve des nécessités de service.

E. Les ASA pour le service volontaire dans le corps des sapeurs-pompiers

Loi n°96-370 du 3 mai 1996

Loi n°2002-276 du 27 février 2002 (art 127 et 128)

Circulaire du 19 avril 1999

Les agents de l'établissement ne peuvent exercer les fonctions de sapeur-pompier volontaire pendant le temps de service, sauf dans les cas suivants :

- Pour des missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accident, de sinistre ou de catastrophe et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement en cas de péril ;
- Pour des actions de formation dans les conditions et limites fixées par la loi :

La durée de la formation initiale suivie par chaque sapeur-pompier volontaire est d'au moins trente jours répartis au cours des trois premières années de son premier engagement, dont au moins dix jours la première année,

Au-delà de ces trois premières années, la durée de la formation de perfectionnement est, chaque année, d'au moins cinq jours.

Ces autorisations ne peuvent pas être refusées au sapeur-pompier volontaire sauf lorsque les nécessités de fonctionnement du service s'y opposent. Le refus est motivé, notifié à l'intéressé et transmis au Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS).

Concernant les formations, le SDIS doit informer l'établissement au moins deux mois à l'avance des dates et de la durée des actions de formation envisagées. Les agents concernés devront, à l'issue de la formation, remettre à la Direction des ressources humaines un document attestant leur participation au stage.

Une convention entre l'établissement et les SDIS doit préciser les modalités de délivrance des autorisations.

F. Les ASA pour des actions de coopération internationale humanitaire

*Arrêtés du 14 janvier 2005 fixant les modalités de participation des personnels des établissements publics de santé à des actions de coopération internationale humanitaire
Circulaire n°8 du 1^{er} février 1993*

Sous réserve des obligations de continuité de service, les agents peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour participer à titre individuel à des actions de coopération internationale humanitaire. La mission doit s'inscrire dans l'intérêt des établissements hospitaliers et correspondre à des missions temporaires autorisées par le préfet du département. Ces autorisations sont accordées pour une durée maximal de 15 jours par période de deux ans, et sont rémunérées.

Dans les autres cas, une mise à disposition ou de disponibilité doit être demandée.

G. Les aménagements horaires pour les personnes en situation de handicap

Des aménagements horaires, propres à faciliter l'exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande au fonctionnaire en situation de handicap dans la mesure où ces aménagements sont compatibles avec les nécessités de fonctionnement du service.

Des aménagements horaires peuvent également être accordées au fonctionnaire à sa demande pour lui permettre d'accompagner une personne en situation de handicap qui est son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un PACS, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile, et nécessite la présence d'une tierce personne.

Ces aménagements sont accordés par la Direction des ressources humaines sous réserve des nécessités de service et après avis du cadre et transmission des justificatifs.

H. La participation à un jury d'assises

Article 288 du code de procédure pénale

Lettre circulaire ministérielle DH/FH1 N°24884 du 1er mars 2000

Assister à un jury d'assises est une obligation d'ordre public s'imposant au citoyen qui a été désigné. Ce dernier ne peut s'y soustraire, sauf motif légitime (nécessité absolue de service par exemple), sauf à encourir des sanctions pécuniaires sous forme d'amende.

L'agent dans cette situation bénéficie à sa demande d'une autorisation spéciale d'absence sur présentation d'une pièce justificative.

L'indemnité journalière de session accordée aux jurés qui le demandent pendant la durée de la session doit venir en déduction de la rémunération allouée par l'établissement.

Les intéressés ne sauraient être pénalisés ni dans leur droit à rémunération (prime de service notamment), ni dans leurs droits à congés annuels.

Lorsqu'un agent est convoqué pour témoigner à l'occasion d'un jury d'assises, au titre de ses fonctions au Centre hospitalier de Pau, il sollicite un accompagnement et un ordre de mission auprès de la Direction des Ressources humaines.

Le temps passé en ASA jury d'assise est valorisé à hauteur de 7 heures. Les journées d'ASA ne génèrent pas de RTT.

I. Candidat à une fonction publique élective

Circulaire DH/FH1/98-152 du 6 mars 1998

C.T.E. du 29 janvier 2001

Le personnel hospitalier titulaire, stagiaire ou non titulaire, candidat à une fonction publique élective, peut bénéficier de facilités de service pour participer aux campagnes électorales dans la limite de :
20 jours pour les élections présidentielles, législatives ou européennes,
10 jours pour les élections régionales, cantonales ou municipales.

Elles pourront être accordées :

Soit par imputation sur les droits à congés annuels, à la demande de l'agent,
Soit lorsque les périodes d'absence ne peuvent être imputées sur les congés annuels, par le report d'heures de travail d'une période sur une autre. Cet aménagement du temps de travail, qui devra être accepté par l'agent candidat à une élection et être organisé sur la période la mieux adaptée, ne devra pas entraîner de perturbation dans le fonctionnement du service.

Par ailleurs, les candidats aux élections peuvent demander, le cas échéant, à être placés en position de disponibilité pour convenances personnelles ou en congé non rémunéré s'il s'agit de stagiaires ou d'agents non titulaires, au-delà des 20 jours ou des 10 jours prévus ci-dessus.

Dans ce cas, l'autorisation pourra être accordée dans la mesure où elle est compatible avec le fonctionnement normal et la continuité du service.

J. L'exercice de mandats électifs

Loi n°2002-276 du 27 février 2002

Décret n°2003-836 du 1er septembre 2003

Article R.3123-4, R.4135-4 et R.2123-5 du Code Général des Collectivités Territoriales

j) Autorisations spéciales d'absences non rémunérées

Des autorisations spéciales d'absences non rémunérées sont accordées aux agents investis d'un mandat électif local pour se rendre et participer :

Aux séances plénières des conseils municipaux, généraux et régionaux,

Aux réunions des commissions dont ils sont membres et instituées par une délibération de ces conseils,

Aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où ils ont été désignés pour représenter la commune, le département ou la région.

Les demandes, visées par le responsable du service, doivent parvenir à la **D.R.H.** dès qu'ils en ont eu connaissance. Elles doivent être appuyées des pièces justificatives.

k) Crédit d'heures non rémunérées

Indépendamment des autorisations spéciales d'absences, les élus locaux peuvent bénéficier d'un crédit d'heures non rémunérées plafonné trimestriellement comme suit. En cas de travail à temps partiel, ce crédit est réduit proportionnellement à la quotité du temps de travail. Les heures non utilisées pendant un trimestre ne sont pas reportables.

COLLECTIVITES LOCALES	BENEFICIAIRES	CREDIT D'HEURES par trimestre Agent à temps plein
Conseil Régional	Président et Vice-Président	140 h
	Conseillers régionaux	105 h
Conseils Généraux	Président et Vice-Président	140 h
	Conseillers généraux	105 h
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	Conseillers municipaux	10 h 30
Communes de moins de 10 000 habitants	Maires	105h
	Adjoints	52 h 30
Communes d'au moins 10 000 habitants	Maires	140 h
Communes de 10 000 à 29 999 habitants	Adjoints aux Maires	105 h
	Conseillers municipaux	21 h
Communes d'au moins 30 000 habitants	Adjoints aux Maires	140 h
Communes de 30 000 à 99 999 habitants	Conseillers municipaux	35 h
Communes de 100 000 habitants	Conseillers municipaux	52 h 30

Les demandes visées par le responsable du service doivent parvenir à la Direction des ressources humaines, trois jours au moins avant l'absence. Elles doivent être appuyées des pièces justificatives.

Les autorisations spéciales d'absences et le crédit d'heures non rémunérées ne doivent pas excéder un plafond égal à la moitié de la durée légale du travail par année civile. Ce plafond est diminué au prorata du temps de travail pour les agents à temps partiel.

I) Le congé de formation

Les agents investis d'un mandat électif local peuvent demander à bénéficier d'un congé de formation non rémunéré. La durée de ce congé est fixée à 18 jours par élu, quel que soit le nombre de mandats qu'il détient. Il est renouvelable en cas de réélection.

Cette autorisation d'absence est accordée sous réserve des nécessités de service. Les demandes visées par le responsable de service doivent parvenir à la Direction des ressources humaines, au moins un mois avant le début de l'absence envisagée.

K. Organismes de coopération inter hospitalière

Art. 45 (5°) de la loi 86-33 du 9 janvier 1986

Une autorisation spéciale d'absence est accordée aux délégués sur demande écrite adressée à la Direction des ressources humaines, revêtue de l'avis du responsable du service pour participer aux réunions des organismes de coopération inter hospitalière :

- C.G.O.S.
- A.N.F.H.

Les temps d'absence (autorisations spéciales d'absences non rémunérées, crédit d'heures non rémunérées, congé de formation) sont assimilés à une durée de travail effectif et sont pris en compte pour les droits à la retraite de la CNRACL.

REGLES DE FONCTIONNEMENT STAFFELIO (ENCADREMENT/AGENT)

A. Le périmètre :

La plateforme Staffelio sera mise en production dans un 1^{er} temps uniquement pour les métiers en tensions suivants :

- Infirmier et infirmier spécialisé,
- Aide-soignant et auxiliaire de puériculture.

D'autres métiers en tensions ou autres identifiés pourront être autorisés sur la plateforme dans un 2^e temps.

Le Direction des soins a mis en place un logigramme indiquant le processus à suivre avant l'utilisation de Staffelio pour l'encadrement.

Les plannings étant arrêtés sur 15 jours glissants, les rappels sur repos se font sur le même principe. Ceci induit qu'un besoin au-delà des 15 jours suivants est à intégrer à la gestion du planning avec échange entre agents.

B. Le circuit de validation :

Les cadres de santé en première intention et les cadres supérieurs de santé, sont habilités à effectuer des demandes sous Staffelio sans l'aval de leur N+1. Il leur appartient cependant de les informer systématiquement de cette action.

Les cadres et cadres supérieurs ne peuvent être autorisés à établir des demandes sous Staffelio qu'après avoir pris connaissance du processus décisionnel de remplacement (Formation obligatoire).

Une analyse mensuelle est réalisée au niveau de la DRH et de la DS pour contrôler le bon fonctionnement du dispositif.

C. Les modalités de création et gestion des demandes

L'encadrement doit préciser les besoins lors de la création des demandes afin de permettre aux agents de se positionner en fonction de leurs compétences et de leurs souhaits.

Tous les agents issus des métiers autorisés sont éligibles à Staffelio, quels que soient leur ancienneté, leur statut et leur type de contrat (CDI, CDD) dans l'établissement.

Certaines positions d'activité sont incompatibles avec le retour sur repos (E. Exclusions du dispositif).

Les agents et l'encadrement doivent faire en sorte de respecter les temps de repos entre 2 vacations de travail (12H).

La double vacation et l'allongement de la vacation, qui doivent rester une exception, ne relèvent pas de Staffelio et doivent être gérés dans le cadre du circuit du dispositif de la continuité de service.

Un agent ne peut pas faire plus de 36H de rappel sur repos par mois ; à la charge de l'encadrement d'effectuer cette vérification.

Pour tout dépassement de ce plafond, l'encadrement ne peut le valider sans l'autorisation de l'encadrement supérieur **et** d'un Responsable des RH ou du DRH.

Lorsqu'un agent se positionne sur une mission avec un compteur négatif (Delta), l'encadrement s'engage à faire travailler cet agent le temps nécessaire pour revenir à un compteur positif.

Tous les mois de Novembre, une statistique des deltas négatifs est partagée pour permettre à la Direction des soins de suivre ces éléments. A compter du mois de novembre, en cas de delta négatif, un agent peut être temporairement exclu du dispositif.

D. Les modalités de paiement ou de récupération

Les agents ont le choix du paiement ou de la récupération du rappel sur repos au moment de leur positionnement sur la mission.

Le paiement se fera en heures supplémentaires non majorées dès la 1^{ère} vacation.

E. Exclusions du dispositif

Les agents exerçant en temps partiel thérapeutique sont exclus de ce dispositif durant cette période et sont invités à se déclarer indisponible durant ce temps partiel.

Lorsque l'encadrement a connaissance de cette situation, il doit être vigilant à ne pas valider de mission pour ces agents.

Les agents sur poste aménagé sont également exclus du dispositif.

F. Droits et obligations des agents publics

Un rappel des droits et obligations des agents publics devra également être fait pour les agents souhaitant faire un cumul d'activité sachant qu'aucune vacation Staffelio ne peut être attribuée à un agent sur le temps qu'il dégage pour ce cumul d'activité rémunéré (temps partiel sur autorisation pour cumul d'activité rémunérée).

Il est enfin important de rappeler la nécessité de respecter au maximum les jours d'absence des temps partiels de droit pour élever un enfant ou pour les personnels en situation de handicap.