



- COMMUNIQUE DE PRESSE -

CHSCT extraordinaire

Jeudi 15 Février 2018

Un C.H.S.C.T extraordinaire s'est tenu le 7 février dernier au Centre Hospitalier Public du Cotentin avec un ordre du jour* tourné vers l'évaluation des premières semaines en période hivernale de fonctionnement des dispositifs TIIH « Transport Infirmier Inter-Hospitalier » et délocalisation du SMUR de Valognes.

Les constats dressés en séance ont mis en évidence plusieurs éléments :

- Une activité hivernale soutenue mais pas exceptionnelle (avec 124 passages par jour, le démarrage de l'activité 2018 est conforme aux moyennes annuelles) ayant entraîné quelques pics journaliers, notamment lors de la semaine de rentrée scolaire, mais contingentés dans la durée et avec moins de problèmes de disponibilité en lits que les hivers passés ;
- Une épidémie grippale qui, cette année, a touché moins les personnes âgées que des populations plus jeunes (avec cependant un niveau de gravité élevé), mobilisant plus modérément nos capacités d'hospitalisation ; les déprogrammations nécessaires (qui sont une des solutions prévues dans le Plan « Hôpital en tension ») ont été effectuées en nombre limité, en concertation avec les équipes médicales concernées et en préservant les patients les plus fragiles ;
- Le dispositif TIIH est pour l'instant utilisé de façon modérée : 10 sorties ont été effectuées pour 26 jours de fonctionnement ce qui représente un taux d'engagement horaire de 20 % (laissant ainsi 80 % de disponibilité IDE pour le service des urgences) ; les profils patients et les modalités logistiques du transport font l'objet d'une évaluation à chaque sortie ;

La délocalisation du SMUR de Valognes est encore toute récente, avec des sorties effectuées trop peu nombreuses pour qu'une évaluation puisse en être faite (5 sur le mois de janvier).

Les postes positionnés en renfort de journée (Infirmier Diplômé d'Etat (IDE) et Aide-Soignant (AS)) ont également fait l'objet de rencontres fin janvier avec les équipes concernées ; y étaient questionnés les jours choisis pour ces renforts et leurs horaires. A la suite de ces groupes de travail, l'horaire du poste AS a été modifié pour mieux répondre au besoin des équipes et des patients.

Enfin, les équipes paramédicales travaillent sur de nouveaux cycles de planning car de nombreux agents ont été rencontrés par le service de Santé au Travail. La demande des équipes est de revoir dans leurs cycles la durée de l'alternance jour/nuit et de limiter à deux nuits de 12 heures consécutives afin d'en limiter la pénibilité. Les discussions sont en cours sur ce sujet afin de trouver un compromis tenant compte des conditions de travail des agents et des souhaits exprimés.

L'évaluation de ces deux dispositifs va donc se poursuivre, l'objectif étant de disposer de données permettant d'en faire une analyse plus exhaustive. Une nouvelle journée de formation pilotée par le SAMU 50 a eu lieu sur site le 13 février, permettant un débriefing des équipes médicales et paramédicales. Le test TIIH est prévu pour un an et devra faire l'objet de deux évaluations auprès de l'ARS (à six mois et un an). Les SMUR (de toute la région) sont par ailleurs inclus dans les réflexions en cours du Projet Régional de Santé.

En parallèle, les perspectives de recrutement médical pour 2018 sont plutôt stimulantes avec 3 assistants (et peut-être 4) issus de la formation caennaise, ayant fait un ou plusieurs stages d'internes au CHPC, et motivés pour rejoindre l'équipe des Urgences, confirmant ainsi son net regain d'attractivité.

Maxime MORIN
Directeur du CHPC

*NB : Le CHPC a présenté lors de ce CHSCT sa 3^{ème} convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ; celle-ci prévoit la poursuite d'un accompagnement de haut niveau, avec un engagement de financement de 454 000 € sur trois ans, alors même que les recettes du Fonds diminuent au fur et à mesure que s'accroît un meilleur respect par l'ensemble de la fonction publique du taux d'emploi minimal de 6 % des effectifs de personnels en situation de handicap.

Si le FIPHFP accompagne pour la 3^{ème} fois l'établissement, c'est en raison de la qualité des actions menées en son sein, issues du dialogue social, qui se matérialise entre autres par un taux de BOE atteint fin 2016 de 8,69 %, soit très au dessus de l'obligation légale s'imposant à tous les employeurs. L'implication du CHPC dans des projets innovants en matière de maintien dans l'emploi a d'ailleurs été saluée le 7 février dernier à l'occasion de la signature, sous le parrainage de Mme Laignillon, directrice de la plateforme ressources humaines de la préfecture de région et de M. L'Huillier, délégué territorial Handicap Normandie du FIPHFP, d'une charte de mobilité inter fonctions publiques. Ce dispositif a pour ambition d'expérimenter pendant un an la recherche de solutions partagées en faveur du maintien en emploi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le Nord-Cotentin.