

Toulouse, le 16 mai 2024

**COMITÉ SOCIAL  
D'ÉTABLISSEMENT - CSE  
FORMATION SPECIALISEE DU  
COMITE - FSC**

**Délibération fonctionnement de la FSC du 16 mai 2024.**

Secrétaire  
Téléphone : 05 61 77 84 70

Télécopie : 05 61 77 94 69

1. Les membres de la FSC du CHU de Toulouse mettent en demeure la direction du CHU de fournir au cabinet d'expertise Socio-scop mandaté pour une expertise risque grave, les documents de la cellule « harcèlement » conformément au jugement du 6 février 2024. Nous exigeons que les agents du CHU aient de nouveau accès au questionnaire RPS sur le réseau du CHU de Toulouse, la direction du CHU de Toulouse l'ayant bloqué le 2 mai 2024.

Le risque persiste car aucune action de prévention n'est mise en place dans le cadres des violences. Les intérêts de l'instance sont bafoués, l'expert sans ces documents de pourra pas analyser le traitement des situations de harcèlement et de violences et faire des préconisations pour améliorer le plan de prévention.

Dans ces conditions, l'expertise ne peut en aucun cas être terminée le 2 mai 2024 comme décidé unilatéralement par la direction du CHU de Toulouse.

Vote

Pour : CGT 7, CFDT 2, SUD 1

Contre : 0

Abstention : UNSA 2

2. L'évènement récent du décès d'un interne sur son lieu de travail est un drame pour tous les agents du CHU de Toulouse et au delà sur son lieu de travail nous souhaitons renforcer la démarche du CSE et de la FSC et FSS de trouver des solutions de prévention des risques que la direction du CHU de Toulouse ne cesse d'entraver.

Nous constatons qu'il n'y a pas d'évaluation des risques professionnels ni de plan de prévention des risques pour les internes et médecins du CHU de Toulouse, pas de représentants CME nommés aux Formations Spécialisées de Site et Formation Spécialisé du Comité alors que ces instances sont compétentes sur la prévention des risques des personnels médicaux.

Nous demandons la déclaration formelle de l'accident de travail par l'administration auprès de la Cpm comme le demande la famille et les représentants FSS purpan dépositaires de la procédure DGI le 9 mai 2024.

Nous demandons la tenue au plus vite de l'enquête accident de travail de la FSS purpan dans le cadre de l'article 49 du décret du 3 décembre 2021.

Vote :

Pour unanimité : CGT 7, CFDT 2, UNSA 2, SUD 1

Contre : 0

Abstention : 0

**Délibération sur le sujet du PAPRI Pact :**

Les membres observent un manque des modalités d'action. Il manque plusieurs retours sur les préconisations faites par les élus de la formation spécialisée sur ce point en date du 11 octobre 2023.

Il manque encore des coûts de nombreuses mesures ainsi que des calendriers précis et des délais.

Le PAPRI Pact présenté ne comporte toujours pas les priorités proposées par la formation spécialisée.

Sur les RPS :

Nous rappelons que les RPS sont des risques dits « invisibles », sans relation directe avec les dangers matériels (outils, équipements, produits, etc.). Ils trouvent leur origine dans l'organisation du travail, en liaison avec les pratiques managériales destinées à réduire les coûts.

C'est en ce sens que la moitié des risques psycho-sociaux listés dans le Papri pact sont sur des situations de violence.

Rien n'est listé sur le Papri pact sur la prévention et les actions contre le harcèlement moral et sexuel, les actes suicidaires, le risque de burn-out ou de dépression.

Sur les TMS :

La priorité lors des réorganisations de service doit comporter une étude des risques à priori avec l'étude ergonomique du service. Plus généralement des études ergonomiques doivent être réalisées dans tout le CHU.

La réduction des sollicitations professionnelles (biomécaniques, psychosociales et organisationnelles), alors que les gains de productivité cessent d'augmenter (+4.5% de séjour l'année dernière à effectif constant). C'est pourquoi toutes les absences doivent être remplacées un pour un. (Notamment congés maternité, CLM, CLD, ...)

Sur les risques chimiques et environnementaux :

Séparation de l'unité de radioprotection du personnel du service de radio physique pour un fonctionnement indépendant et qui garantisse leurs missions de prévention.

Protection des femmes enceintes sur la manipulation des produits cytotoxiques.

Sur les AT :

Article 49 du décret du 3 décembre 2021. Les enquêtes pour accident de travail doivent être tenues en formation spécialisée de site. Pour le moment il n'y a pas de restitution des enquêtes AT réalisées sans représentant du personnel.

PRECONISATION :

Prise en compte dans le Papri pact des actions de prévention sur les risques de burn-out ou de dépression, les actes suicidaires ainsi que les actions contre le harcèlement moral et sexuel. Intégration comme source de risque psycho-sociaux de l'inégalité professionnelle femme-homme.

Mise en place de DUER et plan de prévention pour les internes et médecins.

Mise en place d'un DUER et Papri pact spécifique pour les risques en horaire dérogatoire.

Election des représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes à la FSC et aux FSS et CSE.

Réponse et suivis des préconisations votées en instance dans le délai réglementaire de deux mois.

L'ensemble des DGI déposés par les représentants du personnel doivent être instruits quel que soit le jugement de la direction sur la nature ou le type de danger. Il n'y a que l'enquête et le cas échéant la formation spécialisée qui pourra être déterminante.

Prévention primaire avec modification d'organisations en fonction de l'analyse de la charge de travail et charge mentale, avec étude ergonomique.

Prévention des risques chimiques et en particulier tertiaires sur l'exposition passive à l'amiante et les cytotoxiques et polluants éternels (BIFAS) dont les formaldéhydes et utilisation de Chlore et produits au bionettoyage entraînant des risques cancérigènes et tératogènes. Protection des femmes enceintes

Rattachement du service radioprotection personnel au service de prévention des risques, pôle qualité.

Analyses des causes des départs d'agents du CHU et actions de prévention au regard.

Information dans chaque service de la présence des préventeurs pendant l'évaluation des risques.

Remplacement de l'absentéisme et prise en compte des absences dans les trames de planning.

Respect des temps partiels qu'il soit de droit ou de convenance personnelle.

Reconnaissance de tous accidents survenus durant le travail ou sur les trajets en accidents du travail.

Mise en place de la protection fonctionnelle à la demande de l'agent.

Remplacement du poste de Madame Klein. Ce poste doit être publié et le recrutement doit avoir lieu rapidement. Les postes de psychologues doivent être pourvus en temps complet. Les postes de médecins du travail vacant doivent être pourvu.

Respect de la réglementation d'une IDEST pour 1000 agents au service de SST (R4623-22).

Nous préconisons au minimum le doublement des effectifs de tous les postes de prévention du CHU de Toulouse.

VOTE :

Pour : CGT (7), CFDT (3), SUD (1).

Contre : 0.

Abstention : UNSA (2)

### **Délibération sur la réorganisation du service santé au travail du personnel hospitalier.**

La présentation qui nous est faite concernant la modernisation des organisations de l'unité de santé au travail du personnel hospitalier amène à plusieurs observations.

L'audit du 27 mars 2023 fait apparaître un service en difficulté qui n'arrive plus à faire face à ces missions.

Cet audit a été réalisé suite à un management délétère et en lien avec le DUER qui révèle des risques psychosociaux élevés, la fuite de plusieurs médecins ainsi que du personnel (cadre de service, ergonome, kinésithérapeute et psychologue).

Cet audit fait apparaître des tensions fortes, de la souffrance au travail, un manque de reconnaissance des agents, un management pouvant entraîner des pathologies comme le stress, troubles du sommeil, dépression et burn-out.

Concernant l'organisation du travail elle est décrite comme peu claire et il apparaît que les pratiques managériales sont inadaptées.

Ces conclusions sont accablantes et révèlent l'existence d'un risque majeur pour l'ensemble des agents de ce service.

Le Powerpoint qui nous est aujourd'hui présenté en instance est truffé d'incohérences.

La consultation n'a pas été réellement participative, tous les agents n'ont pas été consultés, y compris au vu des dates de rencontre et le refus de les décaler.

Et les conclusions des agents n'ont pas été respectées.

Les horaires de prise de poste ainsi que celles de fin ne peuvent pas être appliqués car les consultations commencent et se terminent aux mêmes horaires. Les temps de pause ne sont pas pris en compte.

Les ETP IDE ne correspondent pas, il est indiqué 9,2 ETP, or celles-ci sont 7,8.

Concernant les ETP des secrétaires, il est indiqué 4,6 ETP alors qu'elles ne sont que 3,8 ETP

Les ETP des médecins n'ont pas été présentés alors qu'il est prévu une augmentation du nombre de consultation médicale ?

Concernant les consultations sur l'UST de Rangueil l'organisation sur les activités programmées sur les actes de soins infirmiers, vaccination, prélèvement sanguin n'ont jamais été évoqués dans les groupes de travail.

Sur les activités de consultation et d'infirmier sur l'UST de Rangueil donné pour un lab de temps de 40 minutes ne leur laissera très peu de temps ou pas du tout de gérer les actes IDE en lien avec la

consultation. Le constat est qu'entre des journées surchargées de consultation entre Rangueil et celles de Purpan,

il ne leur restera que peu de temps pour gérer les autres missions comme gérer les dossiers à la demande du salarié, les contages qui restent nombreux, les études de poste ainsi que les demandes des services.

Les membres de la Formation spécialisés centrale constatent que l'employeur a démantelé l'organisation de travail antérieure qui comprenait auparavant deux sites majeurs : l'hôpital de Rangueil et celui de Purpan. Il n'avait alors pas respecté les préconisations de l'instance lors de l'avis de ne pas créer qu'un seul site.

Aujourd'hui devant cet échec, nous constatons que l'employeur fait marche arrière, mais ne prend pas sérieusement en compte le rapport accablant de l'audit sur les conditions de travail dégradées ainsi que les RPS dans le service de santé au travail.

En nous présentant ce projet de réorganisation on ne peut que constater une charge de travail supplémentaire avec des effectifs sous dimensionnés pour la prise en charge de 16000 agents.

PRECONISATIONS :

\*1 Médecin pour 1500 agents

\*1 IDE POUR 1000 agents code du travail R4623-32

\*Effectif des AMA/Psychologue/Ergonome/Kinésithérapeute en adéquation avec la charge de travail et le décret.

\*Séparation des services des maladies professionnelles et santé au travail pour garantir une indépendance.

\*Permanence de la médecine du travail sur tous les sites.

\*Respect du décret du n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail.

\*DUER catastrophiques et pas de plan de prévention en lien, nous demandons un plan de prévention spécifique au service de santé au travail afin de prévenir les risques professionnels auquel sont exposés les agents.

\*Management respectueux de tous les agents

\*Respects du temps de repas, pauses et horaires

\*Suivi des préconisations en réunion des formations spécialisées

\*Protocole de délégation

VOTE

Pour : CGT 7/ CFDT 2/ UNSA 2/ SUD 1

Ne participe pas au vote : FO 2

Sylvain Beduz

Secrétaire adjoint de la FSC du CSE du CHU de Toulouse