



Compte rendu du comité social territorial 10 juin 2025 à 14h

Étaient présents :

Annie LEDUC présidente, Jocelyne ABONDANCE POURCEL, en tant que représentant des élus titulaire

Valérie CHARRIERE, en tant que représentants suppléants du personnel,

Absents excusés : SERRURIER Noëlle, Nathalie VARRAZ

Absents : Sylvie MARTINS, Gilles VIVET, Fabienne BLANC-TAILLEUR, Sandra FAVRE

Assistaient également à la réunion : Evelyne KALIAKOURAS, Christian BERNARD, Marc BAYLON, Fiona VELLA

Le quorum n'étant pas atteint, il est décidé de poursuivre la réunion avec accord de la représentante du personnel. Les points nécessitant une délibération ou un avis du CST seront représentés pour avis à la prochaine réunion.

Le secrétaire désigné est Jocelyne ABONDANCE-POURCEL. Marc BAYLON assurera l'exécution matérielle de cette tâche.

1. Approbation des procès-verbaux du 26 mars 2025

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

2. Nouvel organigramme de l'ehpad

L'organigramme actuel centralise l'ensemble des agents soignants sous le poste d'IDEC qui cumule de nombreuses responsabilités rendant difficile un suivi optimal. Ceci conduit dans la gestion quotidienne à une impossibilité matérielle d'être en relais de proximité sur l'ensemble des agents soignants et prévenir les difficultés en étant en soutien. Ceci empêche également d'assurer un meilleur accompagnement des équipes. Il est apparu nécessaire de revoir notre organisation pour mieux répondre aux besoins des résidents et des équipes.

Désormais, dans le cadre de ce nouvel organigramme, des managers de proximité seront mis en place. Ce changement structurel permettra :

- Un meilleur équilibre des charges managériales : chaque manager aura un nombre plus restreint de collaborateurs à encadrer, facilitant le suivi individuel, la disponibilité, et la réactivité face aux besoins du terrain.
- Une meilleure qualité de management de proximité, avec une présence renforcée, des retours plus réguliers, et un accompagnement adapté.
- Une valorisation des rôles : l'IDEC pourra désormais se recentrer sur ses missions spécifiques de coordination des soins, pendant que le manager de proximité prend en charge l'accompagnement quotidien des équipes.
- Une meilleure reconnaissance des professionnels, avec des interlocuteurs plus accessibles et attentifs à leurs réalités de travail.

- Une plus grande fluidité dans la communication et la circulation des informations entre les équipes et l'encadrement.

La réorganisation s'appuie sur une IDEC en coordination des soins de l'ensemble de l'établissement, mais qui encadrera directement les équipes de nuit, les infirmiers, le PASA.

Un responsable d'unité viendra encadrer les agents des étages. Un responsable des unités spécialisées viendra encadrer les unités UPHV, USSA et l'accueil de jour.

Le poste de gouvernante reste rattaché à la direction de l'EHPAD.

En résumé, cette réorganisation vise à renforcer la cohésion, la qualité du management, et la valorisation de chacun dans son rôle, pour un fonctionnement plus efficace et plus humain.

L'objectif est de répartir les effectifs de manière équivalente entre les différentes unités.

Ces managers exercent pleinement leurs fonctions, avec du temps dédié pour assumer leur rôle de manière efficace. En cas de besoin, ils sont également en capacité d'intervenir dans les soins.

Quatre managers sont actuellement en poste. Le responsable d'unité assure sa mission à 60 %, soit trois jours par semaine, selon un roulement garantissant une présence chaque week-end.

Le représentant du personnel est favorable à cette nouvelle organisation, mais l'avis sera demandé à la prochaine réunion.

3. Horaire de travail à l'EHPAD

Depuis le 1^{er} mai 2025, nous expérimentons une nouvelle organisation des horaires en plages de 10 heures sur l'EHPAD.

Les agents seront désormais répartis sur les amplitudes suivantes :

- 2 agents sur l'horaire 6h30 – 17h30
- 1 agent sur l'horaire 8h30 – 19h30
- 1 agent sur l'horaire 10h00 – 21h00

Cette expérimentation s'est mise en place en parallèle du point suivant sur l'adaptation des effectifs. Elle permet aux agents d'avoir un recul sur ce nouveau mode d'organisation sans pour autant que celui-ci soit définitif. Cela permettra d'évaluer les impacts de cette nouvelle organisation, tant sur la qualité de prise en charge que sur les conditions de travail des agents.

Un travail est en cours pour adapter les effectifs aux besoins réels des résidents. Du côté des agents, une demande claire a émergé concernant la mise en place de ces horaires spécifiques.

Les managers ont également pour mission d'optimiser les moyens humains en fonction des besoins des résidents.

Les horaires proposés présentent une amplitude de 12 heures, incluant une pause d'une heure. Ce rythme soulève toutefois des enjeux en matière de fatigabilité, qui devront être pris en compte dans l'organisation du travail.

Le représentant du personnel est favorable à cette nouvelle organisation, mais l'avis sera demandé à la prochaine réunion.

4. Point d'étape sur l'adaptation des effectifs à l'EHPAD aux besoins des résidents

Depuis le 24 avril, à l'initiative de la direction générale des services et en lien étroit avec la direction de l'EHPAD et du responsable du service des ressources humaines, une démarche d'évaluation croisée de la charge de travail est en cours dans votre établissement.

Cette démarche vise à croiser les données issues du système PMSI (profil de dépendance et de soins des résidents) avec les réalités de terrain observées directement auprès des professionnels, pour mieux comprendre les besoins et adapter l'organisation du travail en conséquence.

La phase d'observation a déjà débuté sur le terrain, avec des premiers échanges réalisés sur différents services et horaires. Voici les postes qui ont été planifiés :

- 24/04 : Équipe de nuit
- 29/04 : UPHV matin
- 30/04 : Infirmières
- 02/05 : 1er étage matin
- 06/05 : 2e étage soir
- 09/05 : Hôtellerie (matin et après-midi)
- 13/05 : IDE de liaison
- 14/05 : USSA matin
- 15/05 : UPHV soir

Les agents ont également rempli des documents pour recueillir des retours de terrain utiles à l'évaluation du dispositif en cours. Ces documents sont en cours d'études par l'encadrement de l'EHPAD.

Cette démarche a pour but de poser les grands principes d'organisation des équipes de l'EHPAD afin de rendre le travail plus stable, avoir assez de personnel aux bons moments de la journée pour s'occuper des résidents et mieux organiser les horaires de travail et les tâches qui doivent être réalisées en identifiant les pics d'activité afin d'ajuster l'organisation en conséquence.

L'USSA présente certaines particularités organisationnelles tenant au public accueilli. Tous les services ont été réalisés, avec une attention portée à l'ensemble des fonctions exercées.

Une synthèse est actuellement en cours, accompagnée de propositions de pistes d'amélioration, à affiner en collaboration avec l'équipe d'encadrement qui seront ensuite abordées avec les agents sous forme de groupes de travail.

5. Tableau AT et enquête AT

Depuis le dernier CST du 26 mars 2025, six accidents de travail ont été recensés.

Après avoir terminé un soin, un agent de soins a réinstallé une résidente dans son lit pour la nuit. Alors que la résidente, assise dans son lit, remontait son drap et son oreiller, elle s'est brusquement jetée en arrière, coïncant le bras de l'agent.

En positionnant une résidente sur le côté dans son lit, un agent de soins, a placé sa main gauche sur l'épaule de celle-ci. La résidente s'est soudainement retournée, coïncant la main de l'agent entre le matelas et son épaule.

Un véhicule circulant dans un tunnel est sorti de sa voie après que le conducteur se soit endormi au volant. Le véhicule a percuté le mur, puis rebondi sur la voiture de l'agent d'animation. Les forces de l'ordre sont intervenues et un constat a été établi.

L'agent technique procédait à la tonte des espaces verts avec un tracteur. En effectuant une marche arrière, il a subitement descendu une pente et s'est retrouvé sous le tracteur. L'agent est décédé quelques jours après des

suites de cet accident. Un CST exceptionnel a eu lieu à ce sujet le 30 mai dernier. L'analyse de l'accident de travail aura lieu le 12 juin prochain.

En repartant du domicile d'un bénéficiaire, le livreur de repas a chuté dans les escaliers.

Alors qu'une infirmière rentrait de formation, son véhicule a été percuté à l'arrière par un autre véhicule alors qu'elle se trouvait à l'arrêt avant d'entrer dans un rond-point.

6. Visite de poste

Le 6 mai 2025, nous avons effectué une observation du métier de moniteur-éducateur à l'UPHV.

L'agent apprécie son travail et a à cœur d'évoluer dans le métier de responsable des unités spécialisées pour acquérir une vision globale du fonctionnement des unités.

Plusieurs axes d'amélioration ont été relevés:

- L'aménagement d'un bureau individuel pour Salvatore PENNISI
- L'installation d'un ordinateur fixe et d'une imprimante dédiée
- La formation en management d'équipe (dont management d'anciens collègues, la posture...) et plan d'accompagnement.

La prochaine visite de poste se tiendra le 3 juillet après-midi. Nous irons à nouveau observer le métier d'aide à domicile en présence de l'administratrice adjointe.

L'accord des familles doit être requis. Ce point reste à valider une fois le planning et les autorisations recueillies.

7. Rapport annuel sur la santé et la sécurité et les conditions de travail 2024

1. Évolution des accidents de travail et de trajet

- Accidents du travail : Le nombre d'accidents du travail est passé de 24 en 2023 à 20 en 2024
- Cette diminution s'accompagne d'une réduction significative des jours d'arrêt : 1033 jours en 2023 contre 473 en 2024, soit une baisse de près de 54 %.
- Accidents de trajet : Aucun accident de trajet avec arrêt n'a été recensé en 2024, contre 1 en 2023.
- En 2024, deux maladies professionnelles ont été officiellement reconnues, mais elles remontent en réalité à des situations apparues dès 2022. Elles concernent les épaules.

2. Répartition par filière

La filière sociale et médico-sociale demeure la plus concernée par les accidents :

- 22 AT en 2023 → 18 AT en 2024 (sur les 20 survenus).
- Les jours d'arrêt dans cette filière passent de 953 à 464, soit une réduction de plus de 50 %.

3. Répartition par âge

- Femmes surreprésentées dans les accidents (17 sur 20), mais aussi dans le personnel.
- Les jeunes agents (21-24 ans) et les agents expérimentés (50-59 ans) sont les plus accidentés.
- Les jours d'arrêt sont massivement concentrés sur les tranches 21-24 et 50-59 ans.
- La tranche des +60 ans n'a connu aucun accident malgré une présence de 10 agents.

4. Répartition par type d'activité

- Les accidents en restauration ont diminué en nombre et en gravité (2 AT et 80 jours d'arrêt en 2023 → 1 AT et 0 jour d'arrêt en 2024).

- La filière 'Services aux personnes – Travail social (enfants, personnes âgées...)' apparaît comme la plus impactée en matière d'accidents du travail, totalisant 16 accidents pour 325 jours d'arrêt. Elle devance le secteur de l'entretien et du nettoyage des locaux, qui enregistre 2 accidents du travail ayant conduit à 139 jours d'arrêt.

5. Eléments matériels

- Les manipulations de personnes ou d'objets représentent le principal facteur d'accidents et de jours d'arrêt (45 % des accidents et 75 % des jours d'arrêt). Ce résultat est cohérent avec les métiers de l'accompagnement et du soin, où les manutentions manuelles sont fréquentes.
- Les chutes de plain-pied arrivent en seconde position
- Les agressions/violences représentent 3 cas
- Les catégories "Autres" génèrent peu d'accidents (1 seul), mais entraînent un nombre élevé de jours d'arrêt (51 jours) : cela correspond à un agent qui a fait un faux mouvement et s'est bloqué le dos.
- Les atteintes articulaires et musculaires sont en tête (80 % des accidents), générant à elles seules 464 jours d'arrêt.

6. Répartition par nature

- Au cours de l'année 2024, 20 accidents de travail ont été recensés, dont 13 avec arrêt et 7 sans arrêt, pour un total de 473 jours d'arrêt.
- L'analyse des données montre une prédominance nette des atteintes articulaires ou musculaires, représentant 80 % des accidents. Ces lésions sont également responsables de 464 jours d'arrêt, soit près de 98 % du total.

7. Siège et lésion

- La région lombaire est la plus touchée, tant en nombre d'accidents qu'en nombre de jours d'absence suivis par les épaules, la localisation multiple, main et poignet.
- Ces localisations, bien que moins fréquentes que les lombaires, contribuent significativement aux jours d'absence, notamment les épaules.
- Plusieurs sièges n'ont aucun jour d'arrêt malgré des accidents (ex. : cuisse, pied, yeux).

2. Gravité et fréquence des accidents

- Le taux de fréquence continue de baisser : 65,18 en 2023 à 61,18 en 2024 soit -6%
- Le taux de gravité est en baisse plus modérée : -2 % entre 2023 et 2024.
- L'indice de gravité est en forte baisse : -57 % entre 2023 et 2024.

Conclusion

L'année 2024 marque une amélioration en matière de sécurité au travail, avec une baisse notable du nombre d'accidents, des jours d'arrêt réduits, et une poursuite de la diminution des indicateurs de fréquence et de gravité. Ces résultats confirment l'efficacité des efforts de prévention engagés par la collectivité.

Les enquêtes systématiques menées après chaque accident, accompagnées de mesures correctives ciblées, ainsi que les visites de poste permettant d'analyser les conditions réelles de travail, ont sans doute contribué à ces progrès.

Par ailleurs, la mise en place de séances d'ostéopathie, dont 55 agents en ont profité sur les 124 à qui elles ont été offertes, a permis d'agir sur les troubles musculo-squelettiques, en particulier les douleurs lombaires, qui restent le siège de lésions le plus fréquent et le plus impactant en termes de jours d'arrêt.

Il est toutefois essentiel de poursuivre cette dynamique de prévention, en s'appuyant sur les retours d'expérience issus des enquêtes et en adaptant les actions au plus près des réalités du terrain.

Un travail doit être mené pour permettre aux agents de réaliser des échauffements musculaires avant la prise de poste. Ce point sera discuté lors d'un prochain CODIR afin d'intégrer cela dans une démarche de prévention des accidents et TMS.

8. Démarche TMS CARSAT EHPAD

Notre taux employeur d'accident de travail sur l'EHPAD étant trop élevé (6,58% pour 2025), la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail) nous a rencontré pour mettre en place une démarche de prévention des TMS et réduire le nombre d'accidents de travail. Cette démarche implique 4 étapes :

- L'étape 1 consiste à s'engager dans la démarche, à mener un état des lieux et à rassembler vos informations, les indicateurs, au sein d'un tableau de bord.
- L'étape 2 consiste à formaliser le projet de prévention des TMS, à identifier les compétences nécessaires au sein de la collectivité et à dépister les situations de travail prioritaires.
- L'étape 3 consiste à effectuer l'analyse approfondie d'une situation prioritaire en matière de TMS et à établir un plan d'actions concrètes.
- L'étape 4 consiste à mesurer et à évaluer le projet de prévention.

Cette démarche s'adresse en priorité sur l'EHPAD pour l'accompagnement de la CARSAT, mais les outils et la méthodologie qui seront obtenus pourront être déployés par la suite sur les autres sites du CIAS.

L'objectif est d'accompagner et de travailler sur certaines actions ou situations ciblées, pour lesquelles nous savons que des résultats concrets peuvent être atteints.

Un état des lieux initial devra être réalisé, puis les actions menées devront être formalisées afin d'en assurer le suivi. Il conviendra également d'analyser les résultats obtenus pour ajuster si nécessaire.

Le parcours d'intégration des nouveaux arrivants devra inclure une formation aux gestes et postures, afin de garantir la sécurité de tous (résidents comme professionnels).

9. Point divers

Constitution d'un syndicat

La collectivité a été destinataire des statuts relatifs à la création d'un syndicat Force Ouvrière. Nous rappelons que le comité social territorial (CST) du CIAS dispose actuellement de représentants du personnel issus de la CGT, désignés à l'issue des dernières élections professionnelles.

Cette notification n'a pas d'impact sur la composition ni sur le fonctionnement du CST. Les représentants du personnel actuellement élus demeurent, à ce titre, les interlocuteurs reconnus pour l'ensemble des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de la collectivité.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h00

La Présidente
Annie LEDUC

La secrétaire
Jocelyne ABONDANCE-POURCEL

La secrétaire-adjoint
CHARRIERE Valérie