

Revendications	Décisions actées en séance
<p>Effectif de 10 IDE/IPDE et 8 AXP/AS tout au long de la période hors épidémies hivernales. Effectif à 12 IDE/IPDE et 10 AXP/AS en période hivernale. Adaptation des effectifs en fonction de l'activité du SAU et du référentiel SAMU Urgences de France</p>	<p>Il n'existe actuellement pas de référentiel pour les SAU pédiatrique. Le Directeur Général a confié ce travail à la collégiale des urgences pour des recommandations attendues mi-mai 2019. Dès que le référentiel sera constitué, un groupe de travail local travaillera à sa traduction sur le site de Robert-Debré.</p> <p>Le groupement AP-HP. 7 bénéficie également d'un renfort de 4 ETP pour ses SAU pédiatriques (Louis Mourier et Robert Debré). La répartition de ces effectifs entre les sites est à l'étude par les DRH et DSAP.</p> <p>L'établissement a cependant déjà renforcé les moyens en personnel du SAU sur 2018 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - recrutement de 4 IDE en septembre 2018 (cf courrier de décembre 2018 adressé aux équipes) - augmentation du temps de travail du psychologue (de 50% à 100%) - 3 CDD EPIVER AS supplémentaires ont été recrutés pour le plan 2018-2019 019 - 1 IDE référente en soins (2018) et 1 puéricultrice chargée des consultations (2016) ont été identifiées au sein du service
<p>Remplacement systématique des absences de longue durée de type congés maternités, congés bonifiés et arrêts maladie</p>	<p>Le Directeur Général de l'AP-HP a pris l'engagement, lors de ses vœux en janvier 2019, d'améliorer le remplacement des congés maternité des infirmiers, des masseurs kinés et manipulateurs radios. Pour mettre en oeuvre cette mesure, le GH a obtenu un renforcement de sa suppléance IDE/PUER à hauteur de 8 ETP. Les recrutements sont en cours et les agents ainsi recrutés seront directement mis en stage.</p> <p>Cependant, sans attendre la mise en oeuvre de cette mesure, des moyens de renfort ont déjà été déployés sur le SAU.</p> <p>4 contractuels, recrutés dans le cadre du plan EPIVER, ont également été prolongés pour remplacer des congés maternité sur le SAU :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 IDE sur l'équipe de jour ont été prolongés de 6 mois (avril à septembre 2019) - 1 AXP sur l'équipe de nuit a été prolongé de 3 mois (avril à juin 2019) <p>Concernant les congés bonifiés, la politique de l'établissement est le remplacement par des mensualités sur les grades AS, AXP, AH. Sur les IDE/PUER, le remplacement se fait partiellement par la suppléance et des missions en HS.</p>
<p>Mise en stage systématique du personnel soignant nécessaire au maintien d'un effectif décent et formé sur le SAU</p>	<p>La politique de l'établissement est rappelée en séance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les IDE/Puer sont mis en stage à leur embauche (à l'exception des renforts recrutés sur EPIVER qui sont recrutés en CDD puis, sous réserve d'une évaluation favorable, se voient proposer après la période hivernale les postes vacants de l'établissement sur lesquels ils sont mis en stage). <p>A noter que cette année, 3 CDD EPIVER ont souhaité restés en CDD sur des postes de remplacement et seront affectés sur des postes vacants au cours de l'année, ils seront alors mis en stage.</p> <ul style="list-style-type: none"> - AS/AXP : il reste seulement 3 AXP en CDD sur les urgences. 2 seront mis en stage en mai 2019 et 1 en septembre 2019.
<p>Effectif de 3.5 cadres de santé le jour et 1 cadre de santé permanent de nuit dédié uniquement au SAU</p>	<p>L'encadrement sera renforcé à compter de juillet 2019 : 3 cadres seront dédiés au SAU pédiatrique dont 1 responsable de l'équipe de nuit. Le schéma horaire de l'encadrement est encore en discussion et sera présenté à l'équipe fin mai 2019.</p> <p>Par ailleurs, à compter de fin 2017, un cadre supérieur de santé a été recruté sur un périmètre resserré SAU-PG.</p> <p>Et sur 2018, des fonctions ont été déployées permettant à l'encadrement du SAU d'être plus présent au sein du service :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 IDE référente en soins (chargée des pratiques et du tutorat des étudiants) - la cellule de gestion des lits 5/7 J, étendue 7/7J depuis EPIVER 2018

<p>Reconnaissance du travail au SAU avec ses spécificités et ses risques associés de jour comme de nuit par une prime de 300 euros nets par mois</p>	<p>Dans son courrier en date du 17 avril 2019, le Directeur Général a annoncé le versement d'un forfait exceptionnel d'heures supplémentaires permettant la reconnaissance des efforts fournis par les équipes pendant la période EPIVER à hauteur de 250 euros (soit 20h pour les AS/15h pour les IDE). Ce montant sera versé en 1 fois.</p> <p>De plus, l'exposition spécifique aux risques, liés à l'évolution de la typologie des patients accueillis, fera l'objet d'une reconnaissance indemnitaire spécifique. « L'indemnité pour travaux dangereux, incommodes ou insalubres » sera donc utilisée à son taux maximum et versée systématiquement à l'ensemble des agents affectés dans les SAU . Ce taux s'applique à la prise en charge régulière de patients particulièrement agités ou difficiles, de détenus et de patients de psychiatrie. Attribué au prorata des journées travaillées, ce taux correspond à une indemnité mensuelle brute de 72 € pour 20 jours, soit l'équivalent de la NBI des IDE.</p>
<p>Défiscalisation du Compte Epargne Temps lorsque l'agent choisit d'être payé et paiement de celui-ci en tarif de nuit pour les agents de nuit</p>	<p>L'établissement ne peut pas intervenir sur ce sujet.</p>
<p>Compensation financière pour les repas en lien avec l'amplitude horaire</p>	<p>Les agents de jour ont accès au self et s'il ne leur est pas possible de sortir du service, une procédure permettant la commande de repas auprès de la cuisine a été mise en place en 2016 (cf annexe).</p> <p>Pour les équipes de nuit : la direction va vérifier que la procédure de commande de plateaux puisse s'étendre à la nuit et une réflexion sera menée sur la transformation des collations d'ici septembre.</p>
<p>Prise en compte du temps de transmission et habillage/déshabillage, et autre temps de dépassement des horaires fixes (réunion, groupe de travail, etc.). En rémunération sur le salaire ou doublé en temps de repos</p>	<p>Le temps de transmissions et de le temps d'habillage/déshabillage sont estimés à 30 minutes environ par jour.</p> <p>Actuellement, le personnel du SAU bénéficie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une pause "petit déjeuner" de 15 min pour l'équipe de jour en complément de la pause méridienne de 30 min, soit 45 min au total dans la journée - d'un temps de pause repas de 45 min pour l'équipe de nuit <p>Il est acté que le temps de pause global sera porté à 1h dans la journée. La pause de 30 minutes le midi est confirmée, la répartition du temps de pause complémentaire (30 minutes) sera à étudier avec l'encadrement.</p> <p>Temps de réunion et groupes de travail : les heures sont déjà validées dans GESTIME (à partir de la feuille de pointage)</p>
<p>Prise en compte de maladie professionnelle comme « Burn-out » car réduction de la prime</p>	<p>Les maladies professionnelles font l'objet d'un référentiel réglementé.</p>
<p>Respect du temps de travail du personnel paramédical : 11 nuits de travail pour la nuit et 13 jours en journée sur 28 jours</p>	<p>La revendication porte sur le paiement des heures de nuit et de w-end/jour férié. La DRH s'engage à regarder le sujet et à apporter une réponse d'ici la fin du mois d'avril.</p>
<p>Mise en place d'un agent de sécurité 24H/24H 7J/7 au SAU avec accompagnements des agents dans les démarches à réaliser contre les agressions verbales et/ou physiques subies. Rémunération en heures supplémentaires du temps passé à déclarer ces violences (Temps de dépôt de plainte...), Mise en place de médiateurs sociaux 24H/24</p>	<p>Actuellement, un agent de sécurité dédié au SAU est présent, 7 jours sur 7, de 21h00 à 9h00 Une modification de ses horaires de présence (19h à 7h) est en cours, comme demandé par le service. Elle sera effective à compter du 1er mai 2019.</p> <p>Il existe, au sein de l'établissement une plaquette présentant l'accompagnement des personnels (cf en annexe plaquette) : réalisées par le COPIL de prévention RPS, elle fera l'objet de présentation lors de réunions d'informations dédiées au sein du SAU afin qu'elle soit connue de tous.</p> <p>La procédure AP-HP rappelant les conditions d'accompagnement, de prise en charge et de bénéfice de la protection fonctionnelle de l'ensemble des personnels victimes d'agression a également été mise à jour et est diffusée cette semaine à l'ensemble des sites (cf en annexe).</p> <p>Il est acté lors de la réunion que le temps dépôt de plainte sera inscrit comme du temps de travail dans GESTIME et récupéré par les agents.</p> <p>Il est également acté qu'un médiateur social sera recruté et affecté la journée aux urgences. Sa présence et son action seront évalués au bout de 6 mois. Dans l'attente de son recrutement, le temps de présence de l'agent de sécurité sera étendu H24 à compter du 1er mai 2019</p>

<p>Restructuration des locaux du SAU ainsi que de l'entrée de l'hôpital pour une sécurité optimale</p>	<p>Le service des urgences a déjà bénéficié de travaux de restructuration :</p> <p>En 2015 : 370 000 euros ont été réservés au SAU pour que l'ancien secteur des « lits d'observation » soit entièrement repensé afin de créer une zone d'hospitalisation de très courte durée, dotée de 4 boxes supplémentaires et de 2 chambres à 2 et 4 lits</p> <p>En 2016 : 110 000 euros ont été dédiés à la fluidification du circuit patients (création d'une attente primaire), au renforcement de la sécurité des personnels grâce à l'installation de systèmes d'appel d'urgence au niveau des banques (accueil et régulation) et des 3 boxes IAO et à la décoration d'attente principale pour diminuer le stress des familles</p> <p>Sur 2018-2019, les travaux se poursuivent, en lien avec les groupes de travail mis en place sur les urgences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sécurisation de la sortie de l'attente principale, - travaux de modification des sanitaires qui peuvent actuellement être utilisés pour « court-circuiter » le circuit normal du patient, - poursuite de l'aménagement de la nouvelle salle d'aérosol, - révision de l'aménagement des boxes IAO. - réflexion sur la sécurisation de l'entrée des urgences (suppression d'une des deux entrées) <p>Lors de la réunion, le personnel demande s'il est possible que les barrières au niveau du boulevard Sérurier soient plus régulièrement réparées. Les deux barrières de la Loge Nord, qui ont été installées dans le cadre du projet de sécurisation extérieure de l'établissement début 2017 pour lequel 300 000 euros ont été mobilisés, ont fait l'objet de plusieurs réparations en 2018. Des ralentisseurs ont été ajoutés. Afin de raccourcir les délais d'intervention, l'établissement va garder sur place un stock de barrières afin d'éviter les délais d'approvisionnement.</p>
<p>Augmentation des moyens matériels : remplacement systématique et rapide du matériel défectueux</p>	<p>Les besoins sont précisés en séance et des réponses ont été apportées par l'encadrement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sur le manque de brancard : ils sont commandés au fur et à mesure autant que de besoin mais le turn over est important, - Sur le manque de pompes : le service participe actuellement au test d'un système de traçabilité innovant, - Sur la demande de chauffeuses pour les chambres de lits portes : il est rappelé l'objectif de rester sur une hospitalisation de courte durée. Pour autant le service a commandé 2 fauteuils pour les parents pour tester
<p>Instauration du pouvoir décisionnel de l'équipe paramédicale concernant les changements dans le service</p>	<p>La description des groupes de travail et du mode de communication des comptes rendus et décisions prises à l'issue de ces groupes sera présentée et diffusée au sein de l'équipe par l'encadrement et le chef de service.</p>
<p>Fluidification du circuit patient au SAU</p>	<p>Il existe déjà des groupes de travail qui continuent de se réunir (cf tableau en annexe)</p>
<p>Revenir à notre cœur de métier (Création d'un poste de logisticien(ne), codification à faire par des agents administratifs</p>	<p>Un logisticien avait été recruté pendant 2 ans : expérimentation non concluante. Le SAU travaille aujourd'hui à la mise en place de la commande simplifiée avec l'appui d'experts en logistique.</p> <p>Sur la codification, le personnel présent lors de la réunion explique que ce n'est pas la codification des actes qui est problématique mais la retranscription informatique. Cette retranscription devrait disparaître avec ORBIS (une présentation sera faite au service le xxxxxxxx). Dans l'attente de la mise en place d'ORBIS sur les urgences (d'ici fin 2019), la DRH va étudier la possibilité de remplacer les agents qui assuraient cette mission et qui sont actuellement absents.</p>
<p>Valorisation des promotions permettant l'évolution professionnelle des soignants avec augmentation des financements pour ces formations (IDE, IPDE, IADE, IBODE, cadre de santé), facilitation de l'accès à la formation par des remplacements</p>	<p>L'AP-HP a maintenu le même niveau de financement sur 2018 et 2019 mais avec une répartition différentes selon les grades afin de soutenir les métiers identifiés comme en tension.</p> <p>Il est effectivement souhaitable que des promotions professionnels vers le métier de puéricultrice soient à nouveau disponibles à compter de 2020.</p> <p>L'établissement est par ailleurs moteur sur la promotion des Infirmières en Pratiques Avancées : 3 agents ont bénéficié du dispositif en 2018-2019</p>

Renforcement de l'aide disponible sur l'hôpital concernant les problèmes prédominant des barrières de langue avec les enfants et leurs parents (mise à jour des traducteurs disponibles, personnes ressources d'astreintes)

La mise à jour des ressources locales sera réalisée d'ici le 1er juin par la DRH

Il est rappelé la possibilité de recourir également à Interservice interprétariat (marché AP-HP)