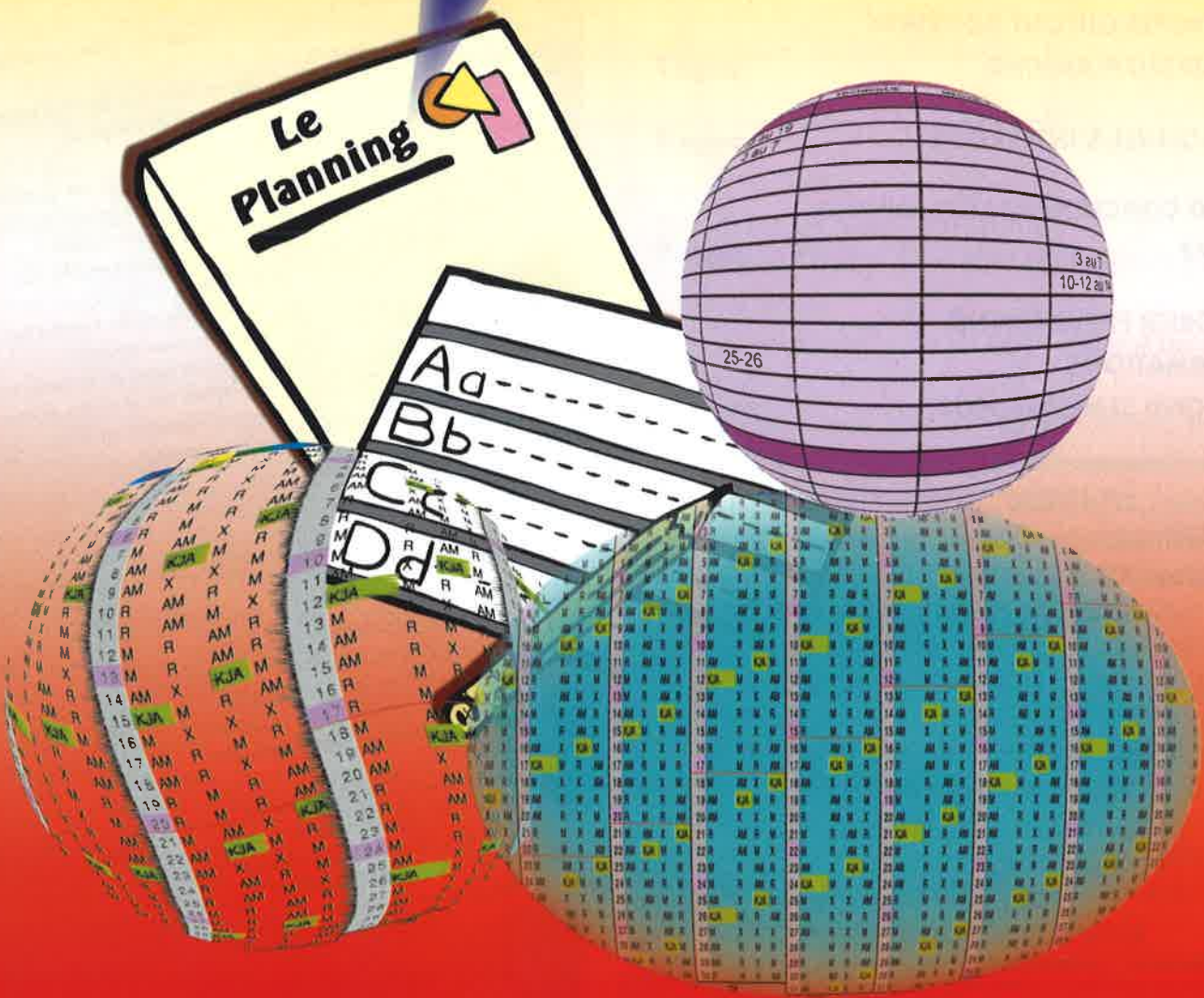


# Nouvel'H

La revue d'information du Centre Hospitalier de Colson - Août 2003 - N°8

## Le plannings



# SOMMAIRE



Sommaire page 2

Période cyclonique a commencé !  
Attention aux alertes

## UNE MÉTHODE DE TRAVAIL POUR LE PLANNING

LA DÉMARCHE DE TRAVAIL page 3

Un Planning de jour conforme  
à la réglementation  
Un planning efficient en terme  
de gestion des ressources humaines

## DEUX EXEMPLES DE PLANNINGS

LE CYCLE DE TRAVAIL page 7

LES PRINCIPES QUI ONT GOUVERNÉ  
AU NOUVEAU PLANNING page 7

LE PERSONNEL S'INTERROGE ! page 8

ACCORD CONCERNANT LE PLANNING  
DU JOUR page 9

CALENDRIER PRÉVISIONNEL  
DES FORMATIONS  
DU SECOND SEMESTRE 2003 page 10

n° ISSN : 0183-133X

Diffusion gratuite - 500 exemplaires

Directeur de Publication : Patrice Beauvais

Comité de rédaction du N°7

Valérie GASQUET - Sylvie Nogard - Yannick

DUBOIS - Eric EDMOND - René HÉLOISE -

David DAMBO - Armand LATOUCHENT

Pour tout contact : Valérie GASQUET

Service documentation

du Centre Hospitalier de Colson

Tél. : 0596 59 29 00 poste 12.68

0596 70 97 38

Email : colsondoc@sasi.fr

Maquette / Impression : Areborg : 0596 56 44 37

# PÉRIODE CYCLONIQUE A COMMENCÉ !

**"Préalerte", "Alerte"  
et "confirmation du passage"**

C'est la terminologie adoptée l'année dernière par la préfecture dans le cadre du "Plan de secours spécialisé cyclone", remplaçant l'ancienne ("Alerte 1, Alerte 2, Alerte 2 renforcée").

1

**La préalerte : "Préparez-vous !"**

Si la menace de tempête tropicale ou d'ouragan se précise et si elle est susceptible de toucher le département dans les 24 ou 36 heures, le préfet décide de déclencher la préalerte.

Il faut alors :

- se tenir à l'écoute des messages météo ;
- Constituer les réserves alimentaires nécessaires ;
- enlever aux abords des maisons tous les objets pouvant devenir des projectiles lancés par le vent ;
- ranger à l'intérieur des habitations tous les objets pouvant souffrir du vent ou des fortes pluies ;
- amarrer ce qui ne peut être rentré ;
- rentrer les animaux ;
- mettre hors d'eau tout ce qui peut être endommagé en cas d'inondation ;
- faire le plein d'essence de votre véhicule ;
- se préparer à évacuer ; si nécessaire, les zones exposées aux inondations : bords de mer, de rivières...

2

**L'alerte : "Tous aux abris !"**

Elle est déclenchée six à huit heures avant le passage du phénomène.

Vous devez :

- rejoindre votre logement ou les abris sûrs signalés par les maires ;
- rester à l'écoute de la radio ;
- fermer solidement toutes les issues ;
- protéger les baies vitrées ;
- si le logement est sûr, s'installer dans la pièce la mieux abritée ;
- si l'ordre est donné par la mairie, évacuer les bords de mer, de rivière, de ravine et rejoindre les abris mis à disposition par les communes.

3

**Confirmation du passage :  
"Ne sortez pas"**

La confirmation du passage est déclenchée par le préfet environ trois heures avant le début des premiers effets et dès que les conditions météorologiques observées ne laissent plus de doute sur l'imminence du phénomène.

- Les déplacements et la circulation des véhicules sont strictement interdits ;
- rester dans l'abri choisi, ne sortir sous aucun prétexte et écouter la radio ;
- éviter de se tenir à proximité des baies vitrées.

# UNE MÉTHODE DE TRAVAIL POUR LE PLANING

## LA DEMARCHE DE TRAVAIL

### Planning de Jour des Services de Soins d'Hospitalisation à Temps Complet



LIBELLE	COMMENTAIRE
Début de mise en œuvre de la démarche	Avril 2003, juste après le conflit social
Liste des participants au Comité de Pilotage	DIRECTION : Mr BEAUVAIS - Mr LORIOD Mr ASSOGBA – Mr PIERRE-LOUIS – Mme MARAJO UGTM : Mr BIEN-AIME - Mr DORE – Mr MUCRET CSTM : Mr BEDOT, Mr SAINT-CYR, Mme DANTIN - CI CDMT : Mr LATOUCHENT – Mr CESAR - Mme TERRINE FO : Mr CHEMIN
Périodicité des réunions	Réunion hebdomadaire d'avril 2003 à juillet 2003
Présentations du planning aux instances	2 Présentations au CTE, avis favorable à l'unanimité 1 présentation à la Commission de Suivi RTT, avis favorable

Il convient de préciser que le planning proposé a un caractère expérimental et que son évaluation est programmée pour janvier 2004.

Le dernier conflit social qui a eu lieu au centre hospitalier de Colson, a été l'occasion d'un échange approfondi entre les représentants du personnel et la direction.

Ils ont porté sur les différents moyens à mettre en œuvre au sein de l'établissement et au profit de ce dernier, pour lui permettre d'assurer sa mission de service public dans de bonnes conditions.

Parmi ces moyens figure la refonte de l'organisation du travail au sein de l'hôpital notamment le planning de service ainsi que la nécessité de définir de nouvelles modalités de gestion du personnel, et des risques encourus par chacun dans l'exercice de ses fonctions.

Nous vous proposons une présentation suivant le plan ci-dessous :

#### I) UN PLANNING DE JOUR CONFORME A LA REGLEMENTATION

##### A) Les plannings actuels font l'objet d'un constant d'échec

Ils ne respectent pas, en de nombreux points, la réglementation (ex : 5 repos par semaine). Ils génèrent de nombreuses récupérations qui s'accumulent au fil du temps et pénalisent, à terme, l'institution, les patients et les agents au travail. Ils sont multiples donc source de jalousie, de méfiance mais aussi, il faut le dire, d'arrangement entre initiés. En fait, l'ensemble des intervenants (direction, agents, syndicats) s'accordent pour dire qu'ils sont mauvais.

On peut dire que ces plannings en « 3/8 » sont la survivance d'un passé où le rythme biologique du salarié importait peu. A ce jour, les modes d'organi-



sation dit « équipe de jour et équipe de nuit » sont privilégiés. C'est une avancée sociale d'importance puisqu'elles prennent en compte la difficulté, souvent souligné par les médecins du travail, d'alterner travail de jour et travail

de nuit, surtout à partir d'un certain âge.

### **B) Les principes qui ont gouverné au nouveau planning**

- transparence : chaque agent doit connaître longtemps à l'avance ses obligations
- équité : tous les soignants en intra doivent avoir le même planning
- lisibilité : les critères d'élaboration doivent être compréhensibles (cf. ci-dessous)
- respect de l'histoire de l'institution : profiter de ce nouveau planning pour régulariser le 5ème repos par quinzaine
- stabilité : intégrer les récupérations de jour férié pour éviter au planning de changer trop souvent
- respect de la réglementation : aucun élément du nouveau planning ne peut être illégal
- sociabilité : offrir un rythme de travail stable et équilibré aux agents ; lutter contre l'épuisement professionnel ; favoriser la vie privée de l'agent
- simplicité : passer au calcul en heures annuelles
- concertation : travailler en accord avec les représentants du personnel

### **C) Le rappel des contraintes réglementaires de temps de travail**

**RAPPEL :** pour les agents effectuant au moins 20 dimanches travaillés dans l'année, la base réglementaire du temps travaillé annuel est de 1540 heures

#### **1) Total des absences légales prévisibles**

- 25 jours ouvrables de congé annuel
- 2 jours dits hors période (HP)
- 1 jour fractionnement (JFr)
- 104 repos
- 12 jours fériés légaux



Soit 144 jours  
d'absence (365-  
144=221 jours  
de présence)

#### **2) Total des absences constatées à Colson**

Idem ci-dessus + 23 jours dits de 5ème repos « + 20 RTT + 5 jours chômés.

Soit 192 jours d'absence (365-192=173 jours de présence)

Pour connaître le présentisme moyen des agents à Colson, on peut déduire des 173 jours de présence, la moyenne des jours d'absence maladie (qui est de 30 jours/agent). On s'aperçoit donc qu'un agent est présent, en moyenne, 143 jours par an (173-30), soit moins de 3 jours par semaine. Ce calcul ne tient pas compte des absences pour autres motifs (absence syndicale, pour formation, pour garde enfant malade, pour récupérations diverses...)

## **II) UN PLANNING EFFICIENT EN TERME DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

### **1) Les Réponses apportées tiennent compte de la réglementation et des principes retenus**

Il s'agit d'un planning de jour à destination des agents soignants non médicaux en intra hospitalier. En effet, la décision a été prise de passer à deux équipes, une de jour et une de nuit.

Comme le veut la réglementation et suivant le souhait des agents et de leur représentant, le planning est basé sur un cycle annuel de 4 semaines (13 cycles annuel) qui permet au final une moyenne travaillée



de 35h00 par semaine pour chaque agent (140 heures par vingt huitaine). Afin d'y parvenir, deux jours de repos aménagés (KJA-terminologie imposée par Aliénor), sont intégrés par cycle. A noter

que seul le temps travaillé ouvre droit à KJA (qui ne peuvent dépasser 23 par an). Par ailleurs, le KJA n'est pas un repos hebdomadaire, ni un jour férié ou chômé donc il ne suit pas le même régime.

Quatre lignes de planning ont été nécessaires. Elles représentent en fait 4 groupes d'agents (2 groupes à 3 agents et 2 groupes à 4 agents, soit un total de 12 agents). Ainsi, lorsque les moyens seront octroyés, on pourra passer facilement et progressivement si nécessaire, de 12 à 14 agents par augmentation du nombre d'agent dans les groupes de trois.

Rendre 12 heures par an

Les plages horaires sont au nombre de 3 : le matin (M) de 6h00 à 13h47, soit 7h47 de travail, l'après-midi (AM) de 13h00 à 20h47, soit 7h47 de travail ; la nuit (N) de 20h30 à 6h30, soit 10h00 de travail. Les temps de chevauchement ont bien sûr tenu compte du changement d'équipe important du midi. Les agents, après accord entre eux et sous couvert de l'encadrement, pourront changer de groupe s'il le souhaite. Le changement conseillé ne doit pas se faire avant 6 mois.

Les agents présents par vacation oscillent entre 7 et 14. En fait, les jours à 14 sont constitués d'un groupe (de 3 ou 4) dit en « X ». Ces agents pourront être le matin ou d'après-midi, en fonction de l'activité, du besoin de l'activité, du besoin de réunion d'équipe, de leur besoin éventuel, etc. Ils seront avertis un mois à l'avance des horaires exactes.

Il faut souligner l'intégration des repos aménagés (KJA) qui légalise une situation ambiguë à Colson (le 5ème jour de repos par quinzaine) et des jours fériés (12). En effet, les agents sont fatigués et ne peuvent prendre leur récupération comme il le souhaite. Maintenant ces jours non travaillés sont inté-

grés au planning auquel ils appartiennent. A noter qu'un KJA ou KF non pris pour des raisons de service doit être rendu dans le mois qui suit. En outre, ils ne sont plus valables après le 31 décembre de l'année durant laquelle ils ont été générés.

Les plannings seront affichés dans les services 15 jours à l'avance.

## 2) Les améliorations par rapport aux anciens plannings sont incontestables

La liste est longue des améliorations qu'apporte ce planning mais aussi des éléments qui vont au-delà de la réglementation et donc, prennent en compte la vie sociale de nos agents. Il y a lieu d'en établir une liste exhaustive.

### a) Généralités

- sur le fonctionnement en jour ou en nuit, les rythmes chrono biologique des agents sont mieux respectés
- le planning unique permet l'équité au sein de l'établissement
- le cadre pourra mieux prévoir ces remplacements avec des KJA et KF intégrés
- l'intégration des KJA et des KF doit permettre la fin du système pernicieux de l'accumulation de récupération à Colson

### b) En détail

- un agent ne travaille jamais plus de 3 jours consécutifs (grâce à un placement judicieux des KJA)
- souvent, un KJA précède ou suit un repos
- la réglementation impose que deux repos fassent 36 heures minimum : jamais ce planning ne donne moins de 48 heures de repos à l'agent
- deux repos doivent être consécutifs dont un dimanche : c'est respecté et on va même au-delà car le 2ème repos est toujours un samedi
- un matin ne suit jamais une après-midi ce qui permet de rester le délai obligatoire de repos entre 2 vacations
- les vacations ne peuvent pas être supérieures à 9h00/jour : mieux à Colson car le temps maximum d'une vacation est 7h47
- la vacation du matin commence à 6h00 afin de prendre en compte les difficultés de circulation en Martinique

- le planning sera connu un an à l'avance, affiché un mois avant. Toute modification ne peut être consécutive qu'à une exigence de service et seul le cadre peut la porter.

### 3) Un dialogue social en marche

Plusieurs réunions avec les représentants du personnel ont précédé l'élaboration définitive du planning. Elles ont permis de l'améliorer, de retenir quelques principes de gestion. Tous les points actés lors de ces réunions sont joints en annexe. Ils sont applicables au Centre Hospitalier de Colson.

Le travail des cadres doit être facilité (ce qui renforcera leur position). Ainsi, le prévisionnel des congés des agents doit-il être connu longtemps à l'avance. La Direction du service de soin infirmier mettra prochainement en œuvre une procédure afin que les agents fassent connaître au cadre leur congé annuel dès Novembre de l'année n-1 pour que les remplacements puissent être programmés.

Par ailleurs, afin d'harmoniser les règles de gestion à Colson, un travail spécifique et concerté, doit permettre d'élaborer un guide qui fixe des règles de temps de travail qui s'applique à tous et dont les cadres sont en charge de l'application ;

Mais il y aura lieu aussi de passer à une gestion moderne du temps de travail et de fournir aux cadres, pierre angulaire du système hospitalier, les moyens de le gérer grâce à l'appui d'un gestionnaire informatisé. Dès lors, le Centre Hospitalier ne pourra faire l'économie d'une réflexion sur le principe du badge.

### CONCLUSION

Ce planning a été élaboré à partir des différentes suggestions du personnel de Colson, des remarques de leurs représentants et des obligations de la direction. Il a donc le mérite d'être le planning fait à Colson et pour Colson. Il fera l'objet d'une évaluation dans 3 mois. Ainsi, on peut parler de période d'expérimentation. Son point de départ, général à tous les agents concernés, a été fixé au 1er Septembre.



L'amélioration des conditions de travail et de vie au travail qu'il offre s'appuie sur la fréquence et la stabilité des repos octroyés aux agents, ainsi que sur le respect du temps légal de travail. Il est constitué d'une lisibilité du temps de présence et d'une sécurité du respect de ce qui est programmé grâce à un nouveau mode d'organisation et à un affichage chaque 15 jours avant sa mise en œuvre. Le respect de cette contrainte par l'encadrement sera la clé de sa réussite.

Avec la concertation qui aura lieu au sein de chaque unité les jours précédents la validation du planning, nous espérons renforcer le dialogue social et assurer une proximité entre le cadre bien à sa place et les agents. Elle portera sur les aspects sociaux pouvant interférer sur l'organisation et les conditions de travail

A noter que, dès aujourd'hui, la direction de service de soins infirmiers et la direction des ressources Humaines, réfléchissent au passage de nuit à 32 heures.

Enfin, ce travail sur les plannings de jours des soignants de l'intra doit nous amener ensuite à une formalisation du temps de travail pour les autres agents : en intra également (atelier, standard,...) et extra.

# LE CYCLE DE TRAVAIL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Nb	Ag	M	AM	R	X	Nb	H
G1	M	AM	AM	R	R	M	M	AM	R	M	AM	AM	R	R	M	AM	AM	R	R	M	M	AM	R	M	AM	AM	R		3	8	10	10	0	14	0	
G2	AM	R	X	AM	AM	R	R	X	M	X	R	R	M	M	AM	R	X	AM	AM	R	R	X	M	X	R	R	M		3	6	6	10	6	14	0	
G3	X	M	X	R	M	AM	AM	R	R	X	M	X	R	R	X	M	X	R	M	AM	AM	R	R	X	M	X	R		4	6	4	10	8	14	0	
G4	R	R	M	M	X	R	R	M	AM	AM	R	M	AM	AM	R	R	M	M	X	R	R	M	AM	AM	R	M	AM	AM	4	8	8	10	2	14	0	
	9	6	12	6	9	6	6	9	6	12	6	9	6	6	9	6	12	6	9	6	6	9	6	9	6	9	6	6	14							

L'année comporte 52 semaines soit 13 fois un cycle de 28 jours ainsi on peut faire des changements de cycle tout les trimestres :

1<sup>er</sup> Tri. 2<sup>ème</sup> Tri 3<sup>ème</sup> Tri 4<sup>ème</sup> Tri  
 1<sup>ère</sup> simulation G1 G3 G2 G4 SIMU 1

Planning en 35h annuel calculé en quinzaine et qui génère 280 h sur un cycle de 25 jours tous les KJA sont intégrés dans le planning.

**Horaire**  
 Matin 06h00 - 13h47 07h47  
 après-midi 13h00 - 20h47 07h47  
 nuit 20h30 - 06h30 10h00

## PLANNING ANNUEL

**Le Plannings**

1<sup>er</sup> janv. Au 25 mars  
 2<sup>ème</sup> tri 26 mars au 17 juin  
 3<sup>ème</sup> tri 18 juin au 9 sept  
 4<sup>ème</sup> tri 10 sept au 30 dec

1<sup>er</sup> Tri 2<sup>ème</sup> Tri 3<sup>ème</sup> Tri 4<sup>ème</sup> Tri  
 G1 G2 G3 G4

nb heures annuel G4 corrigé et 21hp fériés 1825,2  
 nb heures annuel G4 corrigé et 21hp fériés 169  
 tractionnement 93,36  
 nb heures total 1935  
 nb heures légales 1540  
 différence -5

janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
148,20	156	148,20	156	156	148,20	163,80	148,40	163,80	148,20	148,20	156

# LES PRINCIPES QUI ONT GOUVERNÉ AU NOUVEAU PLANNING

- TRANSPARENCE**  
Chaque agent doit connaître longtemps à l'avance ses obligations
- EQUITÉ**  
Tous les soignants en intra doivent avoir le même planning
- LISIBILITÉ**  
Les critères d'élaboration doivent être compréhensibles.
- RESPECT DE L'HISTOIRE DE L'INSTITUTION**  
Profiter de ce nouveau planning pour régulariser le 5ème repos par quinzaine.
- STABILITÉ**  
Intégrer les récupérations de jour férié pour éviter au planning de changer trop souvent.

- RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION**  
Aucun élément du nouveau planning ne peut être illégal
- SOCIALITÉ**  
Offrir un rythme de travail stable et équilibré aux agents ; lutter contre l'épuisement professionnel ; favoriser la vie privée de l'agent.
- FLEXIBILITÉ**  
S'adapter au passage d'équipe de 12 agents à 14 agents.
- SIMPLICITÉ**  
Passer au calcul en heures annuelles
- CONCERTATION**  
Travailler en accord avec les représentants du personnel



# LE PERSONNEL S'INTERROGE !

## *Que pensez-vous de l'intégration des fériés au planning ?*

On ne pense légitimement qu'il laisse peu de souplesse aux agents dans la gestion individuelle de leurs jours dus.

Il faut reconnaître qu'un tel engagement de la Direction de l'hôpital représente un effort considérable pour garantir à chacun ses dus.

Avantage de ce système : il facilite les récupérations sur l'année et garantit l'équité pour tout un chacun.



C. ASSOGBA - DSSI

## *Que représentent les x intégrer au roulement ?*

Il est évident que donner le choix aux agents certains jours pour se positionner au titre du tableau de service, c'est leur demander de passer de la position d'agent à la position d'acteur.

Nul doute qu'ils sauront apprécier à sa juste valeur la confiance qui leur est faite pour assurer avec un esprit de responsabilité leur mission de service public comme ils ont toujours su le faire par le passé.

Néanmoins, les partenaires sociaux ont souhaité pendant les négociations que les x soient préidentifiés.

Après discussions, il s'est avéré qu'il s'agit d'une souplesse offerte au personnel dont il se rendra compte lui-même dès la mise en œuvre du présent planning.

Toutefois, ceci ne sera possible si chaque cadre d'unité organise comme nous les préconisons une réunion planning 15 jours avant l'affichage du tableau de service.

En conséquence, les x sont à identifier lors de ces réunions dont les dates et horaires devront être établis pour le trimestre et connus de tous les agents par voie d'affichage.

## *Ce roulement préconise-t-il 4 plannings ?*

L'exercice était difficile.

Il s'agissait pour nous de nous mettre en conformité avec la législation et de ne pas léser certains agents.

- Garantir à chacun ces 104 repas soit un dimanche sur 2.
- Ces 35 heures par le biais de l'annualisation du temps de travail.
- Introduire des données permettant aux agents de ne jamais travailler plus 3 jours consécutifs et passer l'équité en garantis-

sant les droits aux congés, repos et fériés dus au titre d'une année aux agents, était une gajure.

En conséquence, il a fallu non pas réaliser 4 roulements mais constituer des groupes d'agents passant tous par le même planning avec des repos de semaine différenciés par cycle.

Autres avantages de cet exercice, il facilite le brassage de personnels, offre certains jours de la semaine des opportunités pour des récupérations et surtout un clin

d'oeil pour les mères de famille.

## *Quelle est la place des aides-soignants dans le présent planning ?*

Le corps des aides-soignants n'est pas encore réalisé au Centre Hospitalier de Colson.

Nous y travaillons. Si à terme, nous souhaitons sortir de l'équipe unique pour l'instant tout poste d'AS supplémentaire qui aurait pu nous permettre de garantir leur présence dans toutes les équipes viendrait en dégrèvement des effectifs infirmiers.

Ceci pour dire que l'équation n'est pas encore réalisable.

## *Quel autre aspect positif trouvez-vous à ce nouveau planning ?*

Ce nouveau planning, malgré que les k fériés- les KJA aient été pré-positionnés, génère malgré tout un minimum 6 agents par jour ( 3 matins et 3 après midi ) pour 12 agents.

Il y a donc une amélioration par rapport à l'actuel roulement qui, sans intégrer toutes ses données, ne parvient pas à générer plus de 4 agents par jour en moyenne ( 2 matins et 2 après-midi ).

## *Que pensez-vous dire en conclusion ?*

Nous invitons simplement les agents à bien lire tous les documents fournis par l'Hôpital au sujet du nouveau planning, à solliciter des explications si nécessaire à la Direction des Soins Infirmiers pour se forger leur propre opinion.

C'est seulement au terme d'une telle démarche qu'ils découvriront l'intérêt de cette proposition et apprécieront la garantie de tous les droits légaux issus de plus de 150 H de négociation.



# ACCORD CONCERNANT LE PLANNING DU JOUR

**LE 3 JUILLET 2003**

## ETAIENT PRÉSENTS :

- pour la direction : *Bertrand Loriod (DRH), Constant Assogba et Constance Marajo (DSSI).*

- pour les représentants du personnels : *Dr Delille-Manieres (SPH) ; Ange Bedot et André Saint-Cyr (CSTM) ; Patrick Doré et Tony Bien-Aimé (UGTM) ; Eliane Terrine et Armand Latouchent (CDMT)*

**S**uite aux réunions du 28 avril, 19 mai, 21 mai, 12 juin et du 1er juillet 2003 (dont les procès verbaux ont été approuvés sous réserve de problèmes de rédaction), les signataires se mettent d'accord sur les points suivants :

**1-** L'accord porte sur un planning respectant une base légale de 1540 heures.

**2-** Le planning dont il a été question lors des réunions visées ci-dessus est une expérimentation. La date prévue de mise en œuvre est fixée au 22 septembre 2003. La date d'évaluation définitive est fixée au 15 janvier 2004. Une évaluation intermédiaire aura lieu le 17 novembre 2003

**3-** Pour respecter le point n°2, les conditions suivantes doivent être réalisées :

- chaque unité doit être dotée de 10 infirmiers minimum et 2 aides soignants en effectifs réel.
- des réunions seront organisées par l'institution dans

tous les services à l'attention des personnels concernés avant la mise en place du planning.

**4-** cet accord sur le planning de jour ne bloque pas la revendication en cours sur l'augmentation des effectifs nécessaires dans chaque unité.

**5-** durant la période d'expérimentation, le tableau de service prévisionnel sera affiché un mois à l'avance. Ainsi, le tableau de service qui débutera le 22 septembre sera affiché le 22 août.

**6-** concernant l'extra hospitalier, le même travail que celui en cours aujourd'hui devra être effectué.

**7-** 3 problèmes restent à régler qui n'empêchent pas la mise en place du planning au 22 septembre 2003 et qui doivent trouver une solution lors du 4ème trimestre 2003 :

- dimanches de Pâques et de Pentecôte
- jours chômés (carnaval, Vendredi Saint et 2 novembre)

**8 -** la direction doit fournir au plus tôt une réponse concernant la fourniture des repas dans le service au même prix qu'à la cafétéria

**9 -** la direction doit fournir au plus tôt un document de synthèse des conclusions des réunions visées ci-dessus.

**10 -** le comité de suivi RTT doit être convoqué avant le CTE du 10 juillet 2003

Fait à Colson , le 3 juillet 2003

Pour la CSTM



A. Saint-Cyr

Pour la CDMT



A. Latouchent

Pour l'UGTM



T. Bien-Aimé

Pour le SPH



Dr Delille-Manières

Pour la direction



B. Loriod

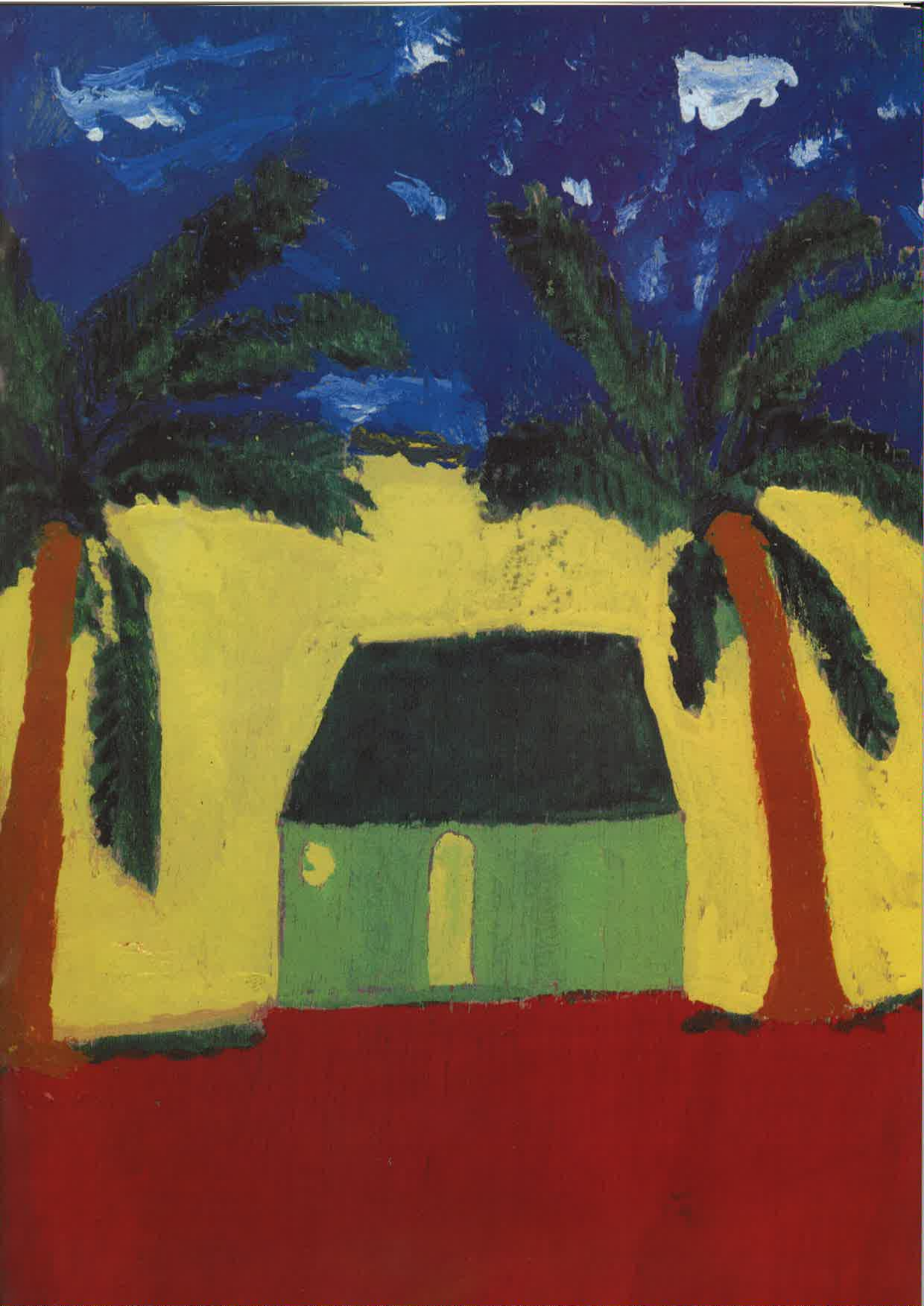
# CALENDRIER PREVISIONNEL DES FORMATIONS DU SECOND SEMESTRE 2003

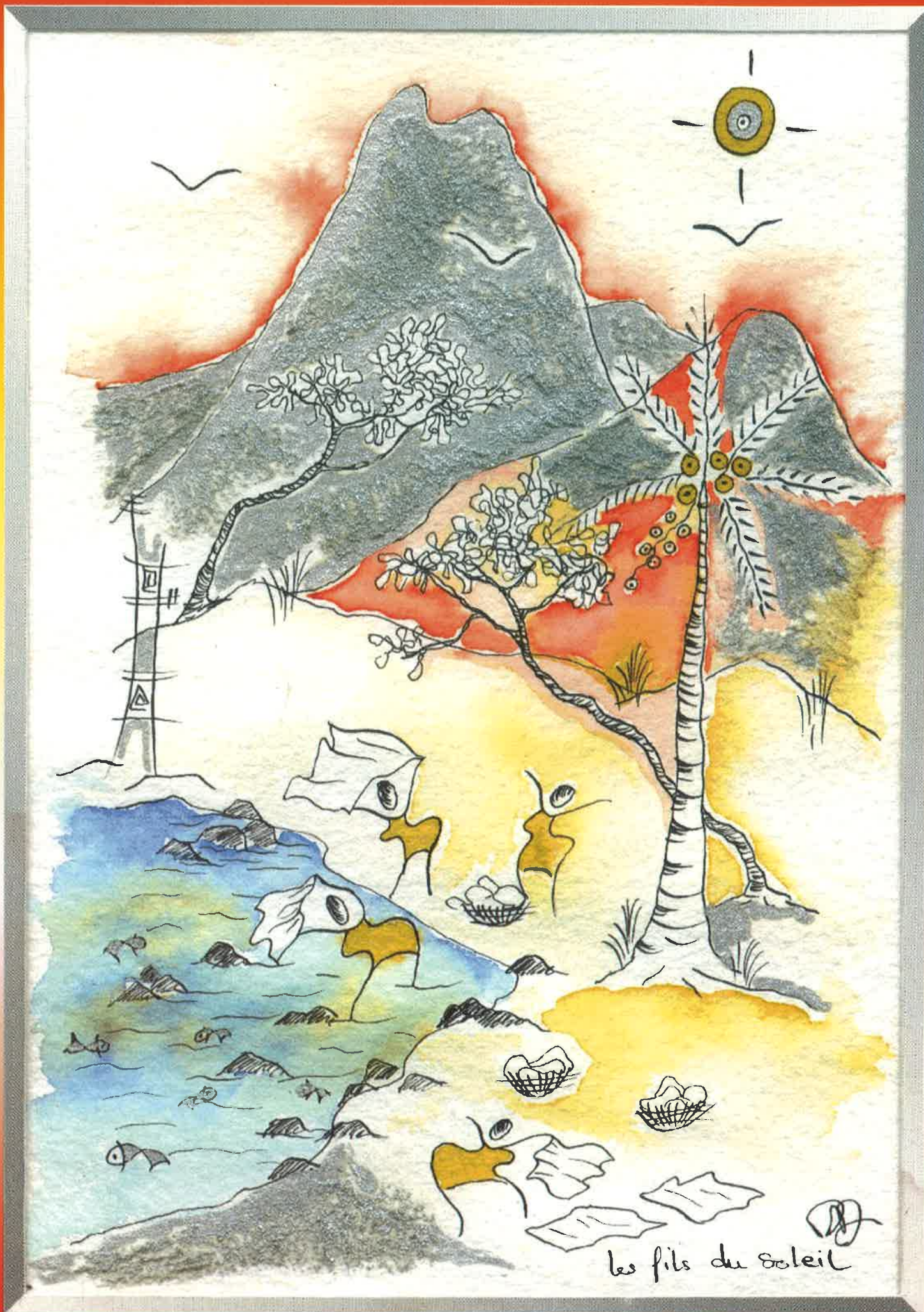


FORMATIONS	PERSONNEL						
	SOIGNANT	ADM	TECHNIQUE	MEDICO-T	ENCADREMENT	PLURIDISCIPLINAIRE	INTER
<b>MOIS DE SEPTEMBRE</b>							
WORD NIVEAU 1							15 au 19
ADAPTAT* A L EMPLOI ET REACTUALISAT* DES CONNAISSANCES	15 au 19						
JOURNEES CROIX MARINES						22 au 24	
EDUQUER ET FAIRE DE LA FAMILLE DES PARTENAIRES DE SOINS	22 au 26						
ATELIER THEATRE NIVEAU2/SESSION1						24 au 26	
HYGIENE ET SECURITE							30/02-10
ATELIER THEATRE NIVEAU2/SESSION1							
MANAGEMENT DE PROJET /GROUPE 1					29-30		
ELABORATION ET MISE EN ŒUVRE DE PLAN D EVACUATION INCENDIE							23 au 26
CONNAISSANCE DE BASE A L HOPITAL							24 au 26
REMISE A NIVEAU EN Français							A PRECISER
PREPARATION A LA RETRAITE							25 au 27

FORMATIONS	PERSONNEL						
	SOIGNANT	ADM	TECHNIQUE	MEDICO-T	ENCADREMENT	PLURIDISCIPLINAIRE	INTER
<b>MOIS D'OCTOBRE</b>							
MANAGEMENT DE PROJET /GROUPE 1 (suite)					01 et 02		
HYGIENE ET SECURITE							7 et 9
HYGIENE ET SECURITE							14 et 16
CONNAISSANCE DE BASE A L HOPITAL							22 au 24
WORD NIVEAU 1							13 au 17
SAUVETAGE SECOURISME - STAGE DE BASE							27 au 30
MANAGEMENT DE PROJET GROUPE 2					06 au 10		
LE SALON INFIRMIER	15 au 17						
ETRE INFIRMIER DANS UNE UAO	20 au 24						
RELATION D'AIDE		15 au 19					
LE BUREAU DES ENTREES FACE AUX DROITS DES PATIENTS		23 au 25					

FORMATIONS	PERSONNEL						
	SOIGNANT	ADM	TECHNIQUE	MEDICO-T	ENCADREMENT	PLURIDISCIPLINAIRE	INTER
<b>MOIS DE NOVEMBRE</b>							
REFORMES HOSPITALIERES		18 au 19					
LES MISSIONS DU RESPONSABLE FORMATION		3 au 7					
CONNAISSANCE DE BASE A L HOPITAL							19 au 20
WORD NIVEAU 2							4 au 7
HYGIENE ET SECURITE							13 et 18
EXCEL NIVEAU 1							24 au 27
ELABORATION ET GESTION DES PLANNINGS/GROUPE 1					3 au 7		
ELABORATION ET GESTION DES PLANNINGS/GROUPE 2					10-12 au 14		
ATELIER THEATRE NIVEAU2/SESSION2						12 au 14	
ATELIER THEATRE NIVEAU2/SESSION2						17 au 19	
COMMENT GERER LES INAPTITUDES PROFESSIONNELLES		25-26					
LA VISITE A DOMICILE	24 au 28						
FESTIVAL DU FILM PSYCHIATRIQUE							23 au 27
SAUVETAGE SECOURISME - STAGE DE BASE							18 au 21
<b>MOIS DE DECEMBRE</b>							
PREPARATION A LA RETRAITE							5 au 7





les fils du soleil