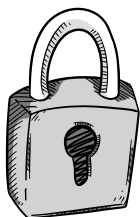


## USLD / MAISON DR MIAS

**LE PORTAIL DE SÉCURITÉ N'EST TOUJOURS PAS POSÉ. QUAND SERA-T-IL ENFIN ENFIN INSTALLÉ?**

Les entreprises ont démarré la préparation du chantier fin septembre. Les travaux doivent se poursuivre début octobre avec la pose de la clôture et du mur maçonné.

La mise en service du portail est annoncée pour le courant du mois de novembre 2025.



## RDM

**PRÉSENCE DE RONGEURS DANS LES CUISINES ET PICHETS INSALUBRES NON REMPLACÉS. QUELLES MESURES ?**

Actions menées l'été 2025 (réparation, appâts extérieurs).

Traitement préventif assuré par DIAMCO CHIMIE, dernier passage fin septembre.

Remplacement des pichets commandé fin septembre par la nouvelle CDS.

La direction rappelle la nécessité d'un entretien rigoureux du matériel.



## CHALEUR ESTIVALE HPA

**MANQUE DE PROTECTIONS SOLAIRES**

Les chambres du site de l'HPA bénéficieraient déjà d'un système de rafraîchissement limitant les effets de la chaleur.

La direction reconnaît toutefois que certaines surfaces vitrées restent sans stores.

Des devis ont été réalisés et seront soumis à l'arbitrage du plan d'investissement 2026, sous réserve des capacités budgétaires.

En attendant, la direction rappelle les consignes de "fermer les volets et fenêtres en journée"...



## MÉDECINE INTERNE

**ABSENCE DE RÉPÉTITEUR DE SONNETTE**

Aucune demande n'aurait été enregistrée dans le logiciel COSWIN, qui permet la traçabilité des travaux.

L'installation du dispositif coûterait environ 3 500 €.

La direction indique que cette demande pourrait être examinée dans le cadre du plan d'investissement 2026, selon les priorités et les moyens disponibles.



## UNITÉ VSJ3

**LAVE-VAISSELLE INUTILISÉ**

Le lave-vaisselle a finalement été mis en service le 1er août 2025, et la machine à café le 13 août. Fin du dossier.



## TRAMES DE PLANNING

**LES TRAMES ANNUELLES, POURTANT NON VALIDÉES EN INSTANCE, SONT DÉJÀ IMPOSÉES DANS PLUSIEURS SERVICES. POURQUOI CETTE MISE EN PLACE ANTICIPÉE ?**

La direction justifie cette pratique en expliquant que certains cadres utilisent des trames depuis longtemps car cela leur fait "gagner du temps" sur le logiciel Agile Time, plutôt que de saisir les codes manuellement.

Aucune réponse sur le respect du dialogue social ni sur la légitimité de ces trames.



## CONTACT



Du lundi au vendredi de  
08h à 16h00



Au 3ème bureau CGT



05.63.71.64.82  
16482 // 36482



cgtchiccastresmazam  
et@gmail.com



## RADIOLOGIE

FACE AUX NOMBREUX  
DÉPARTS ET CONGÉS NON  
REPLACÉS, LE SERVICE  
D'IMAGERIE EST EN GRANDE  
DIFFICULTÉ. QUELLES  
MESURES URGENTES ET  
DURABLES SONT PRÉVUES ?

La DRH reconnaît la  
tension du métier,  
commune à de nombreux  
hôpitaux. Elle affirme être  
prête à proposer des  
parcours promotionnels  
internes pour des agents  
souhaitant devenir  
manipulateurs radio, avec  
une prise en charge  
financière par  
l'établissement. Une note  
d'information doit être  
publiée.

En attendant, un étudiant  
dont la dernière année a  
été financée par l'hôpital à  
Rodez doit intégrer le  
service en 2026.

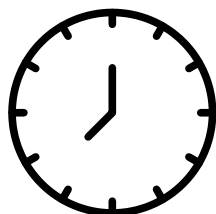


## ORGANISATION DU TRAVAIL

PLUSIEURS ÉQUIPES  
DEMANDENT À  
EXPÉRIMENTER DES  
JOURNÉES PLUS LONGUES  
(9H, 10H, 12H). POURQUOI  
CERTAINS SERVICES SE  
VOIENT OPPOSER UN REFUS ?

La DRH estime que ces  
demandes doivent être  
étudiées "avec prudence",  
car allonger la durée  
journalière peut réduire le  
nombre d'agents présents  
par jour.

Elle cite quelques services  
en réflexion : Résidence du  
Midi, chirurgie digestive  
(projet en autonomie des  
IDE). Le projet n'a pas  
abouti à la VSJ et le  
brancardage a reçu un  
courrier de la direction.  
Aucune demande en cours  
sur l'USLD d'Aussillon.



## QVT – CONDITIONS DE TRAVAIL ÉTÉ 2025

POUR MIEUX COMPRENDRE  
L'IMPACT DE L'ÉTÉ SUR LES  
CONDITIONS DE TRAVAIL, LA  
CGT DEMANDE DES DONNÉES  
DÉTAILLÉES SUR  
L'ABSENTÉISME, LES SOUS-  
EFFECTIFS ET LES  
REMPLACEMENTS.

Une étude annuelle sur  
l'absentéisme sera  
désormais intégrée au  
document "Données  
Sociales du CHIC".

La direction précise qu'il est  
difficile de parler de sous-  
effectifs pendant l'été,  
période où l'activité baisse  
et où les remplaçants sont  
rares.

Une analyse comparative  
2024/2025 a été jointe.

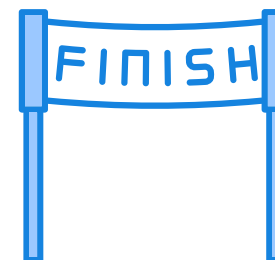


## FINS DE CARRIÈRE

QUELLES SOLUTIONS POUR  
LES AGENTS EN FIN DE  
CARRIÈRE, CONFRONTÉS À LA  
PÉNIBILITÉ DES HORAIRES ET  
À LA CHARGE PHYSIQUE ?

Le sujet est présenté  
comme une "préoccupation  
majeure". La direction  
reconnaît qu'il n'y a pas  
assez de postes aménagés  
pour répondre à toutes les  
situations.

Elle annonce la création  
d'une sous-commission  
"maintien dans l'emploi",  
composée de  
représentants RH, soins et  
santé au travail, chargée  
d'étudier les cas  
individuellement tous les  
deux mois. L'objectif serait  
de mieux suivre les agents  
en difficulté et d'assurer un  
retour semestriel à la  
commission principale.



## EN RÉSUMÉ

➡ Des réponses souvent  
repoussées à 2026 ou  
renvoyées à des  
commissions et procédures  
internes.

➡ Peu de mesures  
immédiates pour améliorer  
les conditions de travail, la  
chaleur, ou la pénibilité.

➡ Sur les sujets QVT et  
plannings, la direction se  
défausse sur des aspects  
techniques sans répondre  
au fond.

➡ La CGT continuera à  
revendiquer des solutions  
concrètes et immédiates  
pour la sécurité, la santé et  
le respect du travail des  
agents hospitaliers.

