



# Comité Social d'Établissement

## PROCES VERBAL

Séance ordinaire du 17 juin 2025

5<sup>ème</sup> séance de l'année

Direction des Ressources Humaines

# ORDRE DU JOUR

Un CSE ordinaire s'est réuni le 17 juin 2025 à 08h30 pour traiter des points suivants :

## AVIS

1. Approbation des PV du CSE du 28/01/2025 et du 25/03/2025
2. Ouverture et mise en service UHR
3. Revue des organisations dans le cadre du plan de retour à l'équilibre
  - a. Pôle de chirurgie
    - i. Projet de réorganisation des activités du secteur d'hospitalisation du 4ème étage rose
    - ii. Projet de réorganisation des activités du 3ème étage rose
4. Comptes financiers et affectation des résultats

## INFORMATION

5. Résultats analytiques par pôle

**PRESENTS :**

**Président :** Monsieur Arrii, Directeur général adjoint

**REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (avec voix délibérative) :**

SYNDICAT CFDT

SYNDICAT SUD

SYNDICAT CGT

**REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (sans voix délibérative) :**

**REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL MEDICAL (sans voix délibérative) :**

**Assistent à la séance :**

Monsieur DI MASCIO, Directeur des ressources humaines

Madame Transon, Directrice des ressources humaines adjointe

Madame Liaudois, Directrice des soins, coordinatrice générale des soins

Monsieur Haudry, Responsable ressources humaines

## **Monsieur Arrii ouvre la séance à 08h30.**

Un représentant de SUD prend la parole pour lire une lettre ouverte.

Monsieur le président de séance,

Nous souhaitons par la présente vous faire part de notre vive inquiétude suite à l'agression survenue récemment au sein du CPOS, impliquant une prise d'otage et une agression physique à l'encontre de plusieurs infirmières.

Cet évènement particulièrement grave a mis en danger la sécurité physique et psychologique de nos collègues, ainsi que celle du personnel présent sur le site. Or, à ce jour, le F3SCT n'a pas été informé ni réuni, alors même que cette situation constitue manifestement un danger grave et imminent, au sens des articles L2312-5 et suivants du Code du travail.

Nous vous rappelons que l'employeur a obligation :

- D'informer sans délai les représentants du personnel si un tel événement survient,
- De diligenter une enquête en lien avec les membres du F3SCT,
- De prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter que ce type d'incident ne se reproduise.

Le silence et l'inaction ne peuvent être acceptés, sauf à considérer que la sécurité du personnel serait une variable d'ajustement. Faut-il attendre un décès pour que des décisions soient prises ?

Nous exigeons donc :

- La convocation immédiate d'une réunion extraordinaire du F3SCT sur les faits et leurs conséquences,
- La mise en œuvre d'une enquête interne, avec participation des représentants du personnel,
- La mise à disposition des éléments de sécurité, de prévention et d'accompagnement déjà envisagés ou à envisager.

Nous vous rappelons une obligation de sécurité et de résultat (ou de moyens renforcés). L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Code du travail – article L. 4121-1 : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels,
- Des actions d'information et de formation,
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »

En cas de danger ou d'incident (agression, accident, harcèlement, violence), l'employeur doit :

- Agir immédiatement : organiser une enquête, sécuriser les lieux, prendre des mesures correctives,
- Informer et associer les représentants du personnel (CSE ou F3SCT),
- Accompagner les victimes : arrêt de travail, soins, soutien psychologie, etc.

En cas de manquement de l'employeur, s'il ne respecte pas cette obligation, il engage sa responsabilité :

- Civile : il peut être condamné à indemniser le salarié,
- Pénale : en cas de mise en danger, de blessure ou de décès, des poursuites peuvent être engagées (ex : homicide involontaire),

- Disciplinaire / administrative : surtout dans le public, cela peut aller jusqu'à des sanctions pour faute grave.

La santé mentale fait aussi partie des obligations.

Depuis plusieurs années, la jurisprudence reconnaît que le stress, le harcèlement, la souffrance au travail ou les violences verbales / physiques sont autant de risques psychosociaux que l'employeur doit prévenir au même titre que les risques physiques.

Sans réponse de votre part à l'instance, nous nous verrons dans l'obligation d'en informer officiellement l'inspection du travail, l'ARS et la presse.

Monsieur ARRIL ne souhaite pas faire de commentaire sur le fond mais il s'interroge car il n'a pas connaissance de ces faits.

Un représentant de SUD indique ne pas comprendre comment la Direction peut ne pas être au courant de la situation.

Une représentante de SUD indique que Monsieur DI MASCIO doit être au courant car les agents ont bien reçu un courrier indiquant qu'on est compatissant à leur douleur car ils se sont fait frapper.

Monsieur ARRIL demande à quelle date ont eu lieu les faits.

La représentante de SUD indique que la semaine dernière, les agents se sont fait frapper et la semaine d'avant la prise d'otage (15 minutes avec arme).

Monsieur ARRIL indique ne pas avoir été informé.

Le représentant de SUD demande que l'enquête soit menée avant de se revoir.

La représentante de SUD demande pourquoi les agents ont reçu un courrier dans ce cas.

Monsieur DI MASCIO indique qu'il y a un circuit de la Direction des usagers qui fait un courrier lorsqu'il y a des agressions signalées par une FEI.

La représentante de SUD indique qu'il y a bien eu une FEI.

Le représentant de SUD indique qu'il y a plusieurs années, une situation similaire s'était déjà produite et qu'elle avait conduit à la tenue d'une instance en présence des représentants de la prison.

Monsieur ARRIL redit qu'il n'a rien à dire sur le fond.

Le représentant de SUD demande qu'il y ait un DGI et une instance immédiate. Il rappelle que le personnel doit être protégé.

Monsieur ARRIL indique qu'une réponse pourra être faite lorsque la direction aura pris connaissance des faits et que celle-ci sera à la hauteur de la situation.

Une représentante de SUD ne comprend pas car des choses ont été faites et il y a donc forcément des gens au courant. Elle demande comment la direction peut ne pas être au courant.

Monsieur DI MASCIO indique qu'il y a peut-être eu une FEI traitée au niveau de la direction de la qualité et des usagers. Ce n'est pas une réponse suffisante si des actions de premier niveau ont été mise en place et que les représentants de la F3SCT devraient avoir été informés.

La représentante de SUD rappelle que la direction a des obligations vis-à-vis des agents.

Monsieur ARRIL indique qu'il est prêt à agir mais qu'il faut avoir l'information.

Le représentant de SUD indique que cela va être inscrit au registre des DGI dès maintenant.

Monsieur DI MASCIO rappelle que la situation sera traitée avec le plus grand sérieux.

Une représentante de SUD redit qu'elle trouve aberrant que la direction ne soit pas au courant.

Monsieur ARRII répond que la situation va être regardée et traitée.

La représentante de SUD demande à faire partie de l'enquête.

Monsieur ARRII appelle à ce que la séance du CSE démarre.

La représentante de SUD demande à ce que la réunion ait lieu maintenant, arguant que Monsieur ARRII peut obtenir les informations nécessaires par téléphone dès maintenant.

Monsieur ARRII indique qu'il ne faut pas improviser sur une situation comme celle-ci. Il indique qu'une réunion extraordinaire du F3SCT sera organisée si c'est nécessaire.

Les représentants de SUD indiquent qu'il y a un gros problème d'organisation dans l'hôpital pour que la direction ne soit pas au courant.

Monsieur ARRII indique qu'il est prêt à traiter la situation mais en ayant connaissance des éléments. Il dit que la réponse sera rapide.

Une représentante de SUD dit que ce n'est pas normal que les agressions en prison s'enchaînent et qu'il doit y avoir un gros problème.

Une représentante du personnel déplore que personne n'ait mis la direction au courant. Les agents en viennent à dire "la prise d'otage n'a duré qu'un quart d'heure", elle dit que c'est inadmissible que les agents en viennent à penser cela.

Les représentants du personnel quittent la salle.

Monsieur Arrii constate l'absence de quorum. La séance sera reprogrammée et pourra se tenir même en l'absence de quorum.

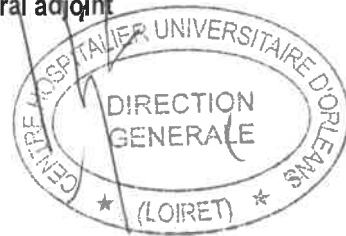
**Monsieur Arrii clôture la séance à 08h45.**

**PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT**

**DU MARDI 17 JUIN 2025**

Ont signé le présent procès-verbal,

**Le président du Comité Social d'Etablissement,  
Monsieur ARRII, Directeur général adjoint**



**La secrétaire du comité social d'établissement,  
Madame BOUZOUINA, auxiliaire de puériculture**

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

