

## **PV du CCE du 14 mars 2019**

### **Ordre du jour :**

1. Approbation du projet de PV de la réunion du CCE du 6 décembre 2018
2. Information du CCE portant sur la situation de l'emploi au 31 janvier 2019
3. Information du CCE portant sur l'activité de l'UGECAM Rhône-Alpes
4. Information du CCE sur le projet stratégique Assurance maladie « Agir ensemble » et sur le projet de l'UGECAM Rhône-Alpes « Ensemble vers 2022 »
5. Information du CCE sur le bilan consolidé 2018 de la formation professionnelle
6. Information du CCE sur le projet de déploiement de la solution Teamsquare
7. Information et consultation du CCE portant sur la Déclaration Travailleurs Handicapés 2019 (portant sur l'année 2018)
8. Information du CCE sur les nouveaux accords nationaux et négociations en cours au sein de l'UGECAM Rhône-Alpes
9. Information du CCE sur le versement d'une prime exceptionnelle
10. Présentation des comptes du CCE
11. Questions diverses

### **Présents :**

**Siège Ugecam R-A** : Mme DEMARET Directrice Générale, Mme BASCHERINI Responsable RH, Mme RANDRIANAMBINTSOA, Responsable RH

**Déléguée syndicale centrale** : Mme GRANGY (CGT - Val Rosay)

**Membres titulaires** : M. BONNET (CGT Rhône), M. ROCHAND (CGT Rhône), Mme SAUVIGNET (CGT Rhône), Mme VALLAT (CGT Rhône), Mme ROULLET (CGT Isère)

**Membres suppléants** : Mme KRIEM (CGT Rhône), Mme MARTINEZ (CGT Rhône), Mme MICHEL (CGT Rhône), Mme MILLE (CGT Drôme)

**Assistante de gestion du CE SSR Val Rosay** : Mme PAYANT

### **Absents :**

**Délégués syndicaux centraux** : M. STAGNARA (CFE/CGC Rhône), M. ERPELDING (CFTC Isère)

**Représentantes syndicales au CCE** : Mme DARTY (CGT), Mme RIONDY (CFTC)

**Membres titulaires** : Mme CHRISTOPHE (CGT Rhône), M. PEYRON (CGT Rhône), Mme GARGOUA (CGT Savoie), M. CLAVE (CFTC Drôme), Mme LLINARES (CGT Drôme), Mme GREVE (CFTC Drôme), Mme REVERDELL (CFDT Isère)

**Membres suppléants** : Mme BENHAMZA (CGT Rhône), Mme KHATRA (CGT Rhône), Mme PELLET (CGT Rhône), Mme COURRIER (CGT Savoie), M. MINIERI (CFTC Isère), Mme BAUDIN (FO Drôme)

Compte tenu d'une coupure d'électricité prévue au cours de la réunion, l'ordre des points mis à l'ordre du jour sera modifié pour les quelques points nécessitant une présentation sur écran. **Mme DEMARET** propose d'aborder les points 4 et 6 avant le 3, et reçoit l'accord des élus. Par ailleurs, en l'absence de M. PEYRON, c'est **M. ROCHAND** qui présentera les comptes du CCE. Enfin, pour la consultation du CCE, **Mme BASCHERINI** dénombre 9 votants.

**Mme DEMARET** demande s'il y a des questions diverses, **Mme GRANGY** répond qu'il y aura une question concernant les fiches de paie.

1) **Approbation du projet de PV de la réunion du CCE du 6 décembre 2018**

Le projet de PV de la réunion du CCE du 6 décembre 2018 est approuvé à l'unanimité, sous réserve de revoir la liste des votants en début de PV.

2) **Information du CCE portant sur la situation de l'emploi au 31/01/2019**

**Mme RANDRIANAMBININTSOA** indique un effectif total de 1 102 salariés, dont 938 CDI et 164 CDD. 293 salariés travaillent à temps partiel, dont 256 CDI et 37 CDD.

6) **Information du CCE sur le projet de déploiement de la solution Teamsquare**

(00.07.08) **Mme BASCHERINI** indique que ce projet a déjà été présenté dans les différents CHSCT concernés par son déploiement, Val Rosay, MAS et Maisonnée, et sera présenté en CE du Rhône le 25 mars.

**Mme RANDRIANAMBININTSOA** indique que la direction régionale a décidé de déployer un outil d'aide à la gestion des remplacements. Teamsquare n'est pas un logiciel mais un lien internet sur lequel les candidats, les managers et les administrateurs vont se créer un compte, à l'aide duquel ils pourront générer des demandes de remplacements. L'objectif de cet outil est de permettre aux utilisateurs de gagner du temps, car au lieu de contacter chaque candidat individuellement, une seule demande touchera tous les candidats ayant les compétences et dont la disponibilité correspond à la demande. Ces candidats seront contactés et recevront une notification soit par mail soit par téléphone. Cet outil sera ouvert aux vacataires CDD et aux salariés internes, c'est-à-dire les CDI souhaitant effectuer des heures supplémentaires. Cet outil permet également de respecter la vie privée car les salariés seront contactés uniquement via cet outil, et les personnes ayant spécifié qu'elles ne souhaitent pas être contactées certains jours précis ne recevront pas la demande ces jours-là. Teamsquare est simple d'utilisation. Un formulaire sera renseigné par le manager ou l'administrateur avec les coordonnées de l'utilisateur, la date du remplacement, les postes et services concernés. Le candidat devra cliquer sur « j'accepte le remplacement » ou « je ne suis pas disponible ». L'administrateur aura une vision sur le suivi des demandes en cours, pourvues, et en attente de validation. Il

pourra saisir une demande de remplacement, créer son équipe, gérer les services, gérer les métiers, prioritairement pour les fonctions soignantes puis pour d'autres métiers. Le manager pourra saisir des demandes et valider les candidatures des salariés, et renseigner des codes horaires. Il aura également la possibilité d'élaborer des statistiques, et d'exporter les données. Le salarié pourra visualiser les demandes reçues, et saisir ses disponibilités : il ne recevra pas les demandes pour un remplacement intervenant pendant son indisponibilité, et pourra désactiver la réception des demandes de remplacement pendant ses congés. **Mme BASCHERINI** précise que le salarié aura accès à cet outil depuis son ordinateur et son smartphone, après avoir téléchargé l'application gratuite. **Mme RANDRIANAMBININTSOA** montre la présentation de l'application version smartphone, et pointe l'importance pour le manager de vérifier si le temps de travail du salarié candidat est compatible au remplacement proposé avant de valider sa candidature, ce que l'application ne peut pas faire. **Mme GRANGY** signale qu'il y a déjà eu pour un salarié un dépassement du temps légal de travail, et demande si l'importance de cette vérification a été expliquée aux managers. **Mme RANDRIANAMBININTSOA** répond que cela a été dit en CHSCT et sera expliqué aux managers. Lorsque le salarié reçoit une demande, sa réponse est notifiée au manager qui peut choisir entre plusieurs candidatures. Un mail automatique est alors envoyé aux autres candidats pour information de la décision managériale. Les utilisateurs seront les assistantes RH, les agents de service hospitalier, les aides-soignantes, les IDE, les cadres de santé d'astreinte, les secrétaires, les managers, les médecins, les vacataires, les moniteurs éducateurs et les AMP. Il s'agit d'une liste non exhaustive. L'application pourra être ouverte à d'autres métiers en fonction des pratiques. Concernant le déploiement, **Mme RANDRIANAMBININTSOA** indique qu'une équipe projet a été mise en place dans chaque établissement avec l'assistante RH, un cadre de santé et le directeur. Une information consultation des CHSCT a eu lieu le 8 mars au Val Rosay, le 11 au FAM/MAS Violette Germain et le 12 à la Maisonnée, et les 3 instances ont rendu un avis favorable à l'unanimité pour le déploiement de cette solution. **Mme BASCHERINI** précise que l'idée était de déployer par étapes, en testant l'application sur le Rhône, et ensuite envisager ou non le déploiement dans les autres établissements. **Mme RANDRIANAMBININTSOA** indique que les managers suivront une session de formation et qu'un guide d'utilisation leur sera remis. Les salariés recevront une information sur la manière de créer un compte et de faire acte de candidature. Un guide d'utilisation leur sera également remis. **Mme RANDRIANAMBININTSOA** précise que, après le déploiement de l'outil prévu début juin, Teamsquare nous accompagnera régulièrement et un bilan sera fait sur l'utilisation de cet outil et les points d'amélioration pouvant être apportés. **Mme VALLAT** demande s'il y a un coût annuel, **Mme DEMARET** répond par la négative pour la phase d'expérimentation, mais qu'il y aura un coût si la décision est prise de déployer la solution sur l'ensemble de la région. **Mme GRANGY** demande confirmation qu'il s'agit bien des salariés volontaires pour effectuer des heures supplémentaires qui seront retenus pour les remplacements, **Mme DEMARET** répond qu'il s'agit bien de volontariat en respect du droit à la déconnexion, et que seuls les salariés ayant créé un compte recevront les notifications pendant les périodes qu'ils ont choisies pour les recevoir. **Mme GRANGY** revient sur l'importance de rappeler le respect du temps légal de travail, **Mme DEMARET** répond que cela sera fait lors des

informations au personnel, et indique que l'expérimentation se déroulera sur un an, avant de généraliser si la praticité est avérée.

4) Information du CCE sur le projet stratégique Assurance maladie « Agir ensemble » et sur le projet de l'UGECAM RA « Ensemble vers 2022 »

(00.21.00) **Mme DEMARET** rappelle que lors du dernier CCE, elle avait présenté les éléments relatifs à la Convention d'Objectifs et de Gestion, notamment le Contrat Pluriannuel de Gestion qui lie l'UGECAM à la caisse nationale. La COG a été signée en février 2018 entre l'Etat et l'assurance maladie, dans laquelle se trouvent les grands objectifs fixés par l'Etat à l'assurance maladie, qui les accepte, avec les indicateurs, que l'on retrouve dans les CPG, et dont certains servent au calcul de la prime d'intéressement. Sur la base de cette COG, la CNAM a pris l'option de décliner un projet stratégique, « Agir ensemble 2022 », qui reprend les objectifs de la COG et explique comment le réseau assurance maladie s'organise, et quels moyens il met en place pour tenir les objectifs qui lui sont fixés. **Mme DEMARET** indique que ce projet a été finalisé et est diffusé au sein du réseau assurantiel par une grande campagne de communication. L'intérêt pour nous va être la déclinaison de ce projet stratégique à travers un projet du groupe UGECAM, et la déclinaison au niveau de la région d'un projet stratégique qui reprend les objectifs qui nous sont assignés. **Mme DEMARET** rappelle que dans la COG, le double défi des UGECAM est de renforcer la qualité et la performance des établissements du groupe, avec 2 objectifs qui lui sont assignés : être en capacité d'adapter notre offre aux évolutions du secteur sanitaire et du secteur médico-social, et avoir une trajectoire financière permettant un retour à l'équilibre financier du groupe en 2022. Ce qui conduit M. REVEL à dire qu'il s'agit de la COG de la dernière chance d'un point de vue financier et quant à la capacité des UGECAM à démontrer leur viabilité financière. Pour répondre à ce double défi, le projet du groupe UGECAM a déterminé 5 axes. Le 1<sup>er</sup> axe est le développement de l'offre, c'est-à-dire un niveau d'activité et d'occupation correct, mais aussi des ambitions relatives à des extensions d'activités, des réponses à appels à projets, voire du développement externe par des reprises de petits établissements. Le 2<sup>ème</sup> axe est la pertinence, c'est-à-dire la juste prise en charge au bon moment. **Mme DEMARET** rappelle qu'une étude a été faite par la DNGU à la Maisonnée sur cette notion de pertinence, et indique qu'une mission est en cours au Val Rosay sur ce sujet. Le 3<sup>ème</sup> axe porte sur la qualité dans l'optique d'un niveau d'atteinte qualité exemplaire, et l'ambition d'aller plus vers l'écoute patient. Le 4<sup>ème</sup> axe concerne l'innovation, à savoir la télémédecine, pour faire en sorte que certains établissements du groupe UGECAM soient plus présents dans le domaine de la recherche et des publications, que le groupe UGECAM et ses établissements soient des laboratoires pour des expérimentations que peut faire l'assurance maladie assureur, donc les caisses primaires, sur des projets avec les établissements. **Mme DEMARET** prend l'exemple de la caisse d'assurance maladie qui travaille beaucoup sur l'accès aux soins et l'absence de renoncement aux soins pour des raisons financières, avec le programme PFIDASS, l'idée étant que les UGECAM s'engagent dans ce projet en orientant les patients en situations complexes pouvant les empêcher, à leur sortie, d'avoir recours aux

soins. Dans l'innovation, il y a cette volonté d'augmenter la coopération entre le réseau assurantiel et celui des établissements. Le 5<sup>ème</sup> axe est celui de la performance, qui répond à l'enjeu de retour à l'équilibre, tout comme les 4 autres. On retrouve dans cet axe une réflexion sur les organisations, sur l'optimisation des recettes... **Mme GRANGY** intervient pour dire que le retour à l'équilibre en 2022 est impossible, et espère que **Mme DEMARET** n'a pas cet objectif là pour l'UGECAM RA. **Mme DEMARET** répond que la situation de trésorerie de l'UGECAM RA étant particulièrement critique, la plus critique de toutes les UGECAM, sa stratégie de court terme est de faire en sorte d'avoir une trajectoire de retour à l'équilibre, et parallèlement d'avoir des mesures conjoncturelles permettant en termes de trésorerie de ne pas se retrouver en difficulté comme précédemment. Les mesures conjoncturelles, qui sont de la vente de patrimoine, vont vite s'épuiser. Il va falloir que l'UGECAM RA revienne à l'équilibre ou s'en approche, à défaut de quoi les problèmes de trésorerie seront de retour, et donc notre viabilité et notre pérennité seront remises en question. **Mme DEMARET** précise que si l'objectif fixé par les tutelles est un retour à l'équilibre du groupe UGECAM, le sien est que l'UGECAM RA revienne à l'équilibre. **Mme DEMARET** ne raisonne pas établissement par établissement étant donné les situations très contrastées, avec des déficits pour des raisons très diverses, mais elle a un objectif global d'amélioration du résultat. Il faut que l'UGECAM RA ait une nette amélioration de son résultat. **Mme GRANGY** répond qu'il est notoire que la situation de toutes les UGECAM se détériore, même pour les UGECAM qui ne sont pas en déficit, et ajoute qu'elle a posé la question à l'INC de l'avenir des UGECAM si la situation ne s'améliore pas, question à laquelle elle n'a pas obtenu de réponse.

**Mme DEMARET** répond qu'on peut tendre vers l'équilibre. **Mme GRANGY** constate que dans les axes permettant le retour à l'équilibre, il n'y a aucun axe concernant les dotations. **Mme DEMARET** répond qu'à travers la notion de pertinence, il y a aussi ce combat-là, et répète qu'elle va tout mettre en œuvre pour approcher de cet équilibre. Dans cette notion de tout mettre en œuvre, **Mme DEMARET** rappelle les différents leviers, notamment l'action menée à la Maisonnée pour faire reconnaître le niveau d'activité, l'accroissement de notre activité déjà mise en place notamment au FAM/MAS Violette Germain et à l'IME Les Sources et qui porte aujourd'hui ses fruits puisque l'IME Les Sources est revenu à l'équilibre. Il y a aussi le levier du développement de l'offre, de la recherche de recettes complémentaires et de la reconnaissance de notre pertinence d'activité. Il y a le levier sur la réflexion des organisations, celui du développement de recettes annexes, comme l'accueil de l'EHPAD Valmy au Val Rosay, celui de l'optimisation de l'ensemble de nos espaces. **Mme GRANGY** répond qu'au-delà de ce que **Mme DEMARET** peut mettre en place, le problème est politique, et se demande s'il y aura une volonté de garder ou non les UGECAM. **Mme DEMARET** est bien d'accord mais ajoute qu'on ne peut pas se contenter de dire que le problème est politique et ne rien faire, car si on ne fait rien, c'est notre légitimité qui est en cause. Si on est dans une dynamique démontrant que les UGECAM sont pertinents en termes d'activité, qu'ils répondent aux besoins de la population, et qu'ils font les efforts nécessaires pour être des gestionnaires avisés, la dimension politique évoquée est plus fragile. **Mme GRANGY** constate qu'il est demandé aux UGECAM de répondre aux

besoins, c'est une mission de l'assurance maladie, mais il faut pour cela qu'on leur en donne les moyens.

Outre le projet au niveau national, il y a également l'objectif d'engager une démarche pour construire un projet régional stratégique au niveau de l'UGECAM RA. **Mme DEMARET** indique que cette démarche a été engagée en janvier dernier avec le CODIR de l'UGECAM RA, élargi à l'ensemble des adjoints de direction des établissements et le président de CME pour avoir une première réflexion sur nos enjeux à travers ce projet stratégique. **Mme DEMARET** précise que ce projet comporte 3 enjeux principaux : la pérennité de l'UGECAM au sein de l'assurance maladie ; le développement de l'activité à travers l'accroissement de notre offre, l'augmentation du taux d'occupation pour certains établissements comme le Val Rosay, et l'extension de nos capacités sur les établissements médico-sociaux ; et enfin l'identité ou la culture de groupe, la volonté de **Mme DEMARET** étant de bâtir une vraie entité UGECAM RA alors qu'aujourd'hui, le constat est que l'on raisonne plus établissement par établissement. **Mme DEMARET** précise que ce projet « Ensemble vers 2022 » s'articulera avec les projets d'établissements sanitaires et médico-sociaux. Il s'agit d'une déclinaison stratégique entre le national, le régional, et les projets d'établissements. **Mme DEMARET** explique que concrètement, il y aura la mise en place d'une démarche participative sans multiplier les réunions, avec pour enjeu de décliner le projet stratégique régional. La volonté du CODIR est d'avoir, pour chaque action, une déclinaison opérationnelle dans chaque établissement avec un plan d'action. L'objectif est une vision de groupe, l'implication des personnels des établissements, et l'identification de nos axes d'amélioration. L'idée est d'impliquer un maximum de métiers dans les établissements, d'avoir ½ journée de travail avec des ateliers de réflexion participatifs, qui est fixée au 4 avril, avec pour objectif d'élaborer un document « Ensemble vers 2022 » pour le mois de juin 2019. A l'issue de cette journée de réflexion du CODIR élargi, **Mme DEMARET** indique qu'une réflexion a été menée sur les 5 axes précités et sur ce qu'ils évoquent pour l'UGECAM RA. A partir de là, 8 axes de réflexion ont été identifiés qui seront travaillés en ateliers. Le premier axe est de travailler le lien entre le sanitaire et le médico-social, car on constate aujourd'hui qu'on ne fait pas de cette double compétence une force, alors même que dans la notion de parcours de soins, qui est une forte attente des tutelles, l'UGECAM RA a un véritable atout puisqu'on est capable en interne de mettre en place des parcours de soins. Le 2<sup>ème</sup> axe est la pertinence à travers l'adaptation de l'offre et l'évolution. Le 3<sup>ème</sup> axe concerne la communication, l'UGECAM n'est pas aujourd'hui un acteur très clairement identifié dans le paysage. Le 4<sup>ème</sup> axe concerne un accompagnement RH. Le 5<sup>ème</sup> est l'ouverture de nos établissements sur leur territoire et comment y parvenir, il y a un véritable enjeu de développement de partenariat. Un 6<sup>ème</sup> axe concerne la qualité et la gestion des risques, et leur amélioration. Le 7<sup>ème</sup> axe est la participation aux innovations en santé. Le dernier axe concerne la notion de performance pour assurer notre pérennité. Ces 8 thèmes seront proposés à la réflexion le 4 avril prochain. Chaque direction d'établissement porte ce projet au sein de l'établissement, avec l'idée de susciter des volontés de participer à ces ateliers parmi les personnels.

### 3) Information du CCE portant sur l'activité de l'UGECAM Rhône-Alpes

(00.45.00) **Mme DEMARET** commence par une projection sur l'activité 2018. 218 000 journées ont été réalisées pour l'ensemble des établissements. Le niveau d'activité du sanitaire de 130 000 journées est très en retrait par rapport à 2017 qui avait réalisé 136 000 journées, et plus encore par rapport à 2016, qui avait réalisé 140 000 journées. **Mme DEMARET** indique que la baisse d'activité est centrée sur le Val Rosay, un peu sur Tresserve en raison de difficultés de remplacement de professionnels cet été, la Maisonnée est en-deçà de l'objectif mais l'activité reste stable. Par contre il y a un vrai décrochage sur les taux d'occupation du Val Rosay à 73 %, 75 % sur l'HC et 61 % sur l'HDJ. Le secteur médico-social se porte beaucoup mieux avec un taux d'occupation global de 94 % et un niveau d'activité qui augmente par rapport à l'année dernière, en raison de l'ouverture du FAM Violette Germain d'une part qui réalise 2 828 journées, et d'autre part d'une légère augmentation due à l'IME Les Sources. Le point d'inquiétude est la Buissonnière qui, après avoir repris un peu d'activité en 2017 décroche à nouveau en 2018. La MAS du Plovier ne tient pas ses objectifs mais a un taux d'occupation de 91 %. Le taux d'activité du FAM Violette Germain est de 77 %, comme prévu pour un démarrage d'activité. Le niveau d'activité de la MAS Violette Germain est bon et en augmentation. Un autre point de vigilance est l'ITEP de la Chantourne, en baisse d'activité, alors qu'il y a 2 places de semi-internat en plus suite à la négociation CPOM. **Mme DEMARET** donne ensuite des informations non définitives sur le résultat. Au total, l'UGECAM RA affiche un déficit de 32 000 €, mais le résultat d'exploitation hors mesures conjoncturelles, bien qu'en amélioration, est de - 2 M€. Ce qui permet d'être quasiment à l'équilibre est le résultat exceptionnel dû à la vente de Beaulieu, avec une plus-value de cession de 1 967 000 €. Le résultat d'exploitation s'améliore donc pour cette raison, mais le niveau d'activité demeure insatisfaisant, et **Mme DEMARET** demande de rester vigilant. La bonne nouvelle concerne le pôle isérois, qui a négocié son CPOM, a obtenu l'extension d'activité, et est à l'équilibre. Le résultat de la MAS Violette Germain s'améliore nettement. Concernant les éléments d'actualité, **Mme DEMARET** évoque le passage à GEF, nouvel outil comptable un peu plus large que l'outil précédent puisqu'il comporte toute la chaîne de la demande d'achat jusqu'au paiement. L'utilisation de GEF a démarré fin février et est aujourd'hui en phase de stabilisation avec une montée en charge sur la maîtrise de l'outil, qui modifie vraiment les habitudes et est très impactant sur la manière de fonctionner. **Mme DEMARET** remercie les équipes de tous les établissements concernés par ce projet, pour leur implication et la solidarité dont elles ont fait preuve pour faciliter le démarrage de l'outil. Concernant Evolucare, **Mme DEMARET** indique que tous les établissements sanitaires ont basculé sur ce nouvel outil, avec là encore un gros investissement des équipes, dans des délais très contraints. La migration a eu lieu, l'outil fonctionne mais reste à perfectionner, il y a un suivi très rapproché avec l'équipe éditeur/intégrateur pour parfaire la solution. Le vrai sujet aujourd'hui est la prise en compte des spécificités.

Au Val Rosay, **Mme DEMARET** rappelle qu'un projet médical avait été déterminé l'année dernière. Aujourd'hui l'établissement réfléchit sur la déclinaison de ce projet médical à travers une réflexion sur le programme capacitaire, à savoir est-ce que le Val Rosay est pertinent aujourd'hui avec 305 lits d'HC et 50 d'HDJ, est-ce que demain il ne faudrait pas s'orienter vers 280 lits d'HC et 70 d'HDJ. Cette réflexion doit être menée spécialité par spécialité, et servir à redessiner les

espaces. Cette réflexion est menée par un copilotage Siège/établissement avec Mmes PLIQUET et AMEIL. **Mme DEMARET** indique également que se déroule actuellement au Val Rosay une étude « pertinence » diligentée par la DNGU. Il s'agit d'un outil très intéressant qui permettra de voir s'il y a dans l'établissement des « bed-blockers », c'est-à-dire des personnes présentes dans l'établissement mais qui ne devraient plus s'y trouver car insuffisamment adaptées à l'activité, et qui peuvent se trouver là pour des raisons sociales ou autres expliquant que la sortie ne s'est pas faite. Une première restitution aura lieu cet après-midi. **Mme DEMARET** indique par ailleurs que le recrutement du poste de directeur du Val Rosay est en phase finale, avec possibilité d'une prise de fonctions en juin, de même pour le poste de DSI pour lequel **Mme DEMARET** ne connaît pas la date de prise de fonctions, le process n'étant pas complètement finalisé. **Mme GRANGY** demande si le choix du directeur est arrêté, **Mme DEMARET** répond qu'il reste une short list, mais que l'objectif est de finaliser ce recrutement au plus tard la semaine prochaine. **Mme GRANGY** revient sur l'activité du Val Rosay, pénalisée par le problème médical, et demande quelle est la stratégie envisagée. **Mme DEMARET** répond que la direction a activé l'ensemble des réseaux pour intensifier les recrutements, et qu'il y a également une vraie stratégie menée auprès du corps médical, avec un objectif assigné à chacun des médecins d'avoir un taux d'occupation à 90 %. Tout est fait pour activer et sécuriser au maximum les remplacements et les anticiper. **Mme GRANGY** rappelle qu'on a voulu faire croire que le problème de recrutement était lié aux salaires, et constate que ce n'est pas le cas puisque même avec les mesures salariales mises en place par la direction, la situation n'a pas changé. **Mme BASCHERINI** répond que persiste un sujet d'attractivité salariale à l'embauche, et que l'établissement est tout de même en décrochage par rapport aux pratiques d'autres établissements. **Mme GRANGY** demande si les rapprochements envisagés entre le Val Rosay et la MAS ou la Maisonnée sont définitivement abandonnés ou toujours d'actualité, car il y a toujours 2 services inoccupés au Val Rosay. **Mme DEMARET** répond qu'il ne serait pas raisonnable d'envisager aujourd'hui la venue de la MAS avec l'extension dans les locaux actuels qui nécessiterait des travaux. Ce projet est donc abandonné. **Mme DEMARET** ajoute que son projet pour la MAS, qui demeure un vrai sujet en termes d'activité et d'optimisation du patrimoine, est de travailler en lien avec l'ARS sur la manière de développer l'activité dans un secteur avec énormément de besoins.

A la Maisonnée, le travail sur le projet médical avec l'HFME se poursuit, par des rencontres en début d'année avec chacun des chefs de services de l'hôpital, afin d'identifier les besoins particuliers de l'HFME et voir si l'évolution de l'activité de la Maisonnée est pertinente, avec pour objectif d'enclencher la réflexion sur le projet d'établissement de la structure prévu au cours de l'année 2019. **Mme GRANGY** demande à **Mme DEMARET** si elle a des retours suite au fait que le ministère a été saisi sur le financement de la Maisonnée, **Mme DEMARET** répond qu'elle n'en a pas actuellement, et ajoute que la direction essaie de faire venir le DG de l'ARS, et que des journées portes ouvertes sont prévues à la Maisonnée fin mars.

Concernant Tresserve, **Mme DEMARET** félicite toutes les équipes de l'établissement qui a reçu confirmation de la certification en A de la structure, et qui devient ainsi le deuxième établissement ainsi certifié avec la Maisonnée. Dans les projets majeurs, il y a le projet d'HDJ, pour lequel l'établissement a une autorisation de 10 places qui deviendra caduc s'il n'est pas mis en place en 2020.

**Mme DEMARET** indique qu'un dossier a été présenté à l'ARS pour obtenir le financement de ces 10 places d'HDJ, mais l'ARS considère que l'HDJ doit se développer en substitution d'hospitalisation complète, et donc avec les moyens dont dispose l'établissement pour l'HC, l'ARS ne finance plus de places d'HDJ ex nihilo. Pour Tresserve, la volonté est de garder notre capacité d'HC, déjà réduite à 70 lits. L'ARS est consciente de la difficulté pour un petit établissement de diminuer son HC, mais n'accorde pas pour autant de financement. L'option prise avec le directeur d'établissement est d'ouvrir malgré tout de l'HDJ à Tresserve à moyens constants, ce qui aura un coût pour l'UGECAM, mais en termes d'enjeu stratégique, prendre le risque de perdre une autorisation d'HDJ dans le contexte de virage ambulatoire serait problématique. Une réunion avec l'ARS est prévue début avril, en vue de proposer l'installation de 5 places d'HDJ en 2019, sans financement associé. **M. BONNET** comprend qu'il s'agira d'un financement constant mais pas à moyens constants, ce que **Mme DEMARET** confirme, et répond à **Mme GRANGY** que l'installation de modulaires ne fait pas partie du projet aujourd'hui, mais que cette installation va redistribuer les espaces de l'établissement. **Mme DEMARET** précise, en réponse à la demande de **Mme GRANGY**, que notre autorisation sera caduque en 2020, et renouvelable en juin 2020. La réglementation dit que pour ce type d'autorisation, les gestionnaires doivent déposer une demande de renouvellement d'autorisation 14 mois avant l'échéance, soit en mai 2019. **Mme GRANGY** demande si le fait que ces places n'aient pas encore été installées ne posera pas problème, **Mme DEMARET** répond qu'il sera précisé que l'installation est en cours, et tous les établissements travaillent sur ce renouvellement d'autorisation.

(01.08.20) Concernant les établissements médico-sociaux, **Mme DEMARET** indique que pour le FAM/MAS Violette Germain, il y a beaucoup à faire sur l'évaluation externe, qui correspond à la démarche de certification des établissements sanitaires. Elle est prévue en septembre 2019, date butoir. Dans ce cadre-là, il conviendra de finaliser le projet d'établissement de la structure. Enfin, le FAM/MAS Violette Germain engagera les négociations sur le CPOM avec l'ARS, et la métropole pour le FAM. Elles démarreront en avril/mai, pour se terminer avant la fin de l'année afin que le CPOM puisse se mettre en place à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020. **Mme DEMARET** précise qu'il s'agira d'un CPOM expérimental à travers lequel l'ARS et la Métropole essayeront de travailler ensemble sur un CPOM conjoint. **Mme DEMARET** rappelle l'importance de ce véritable outil en médico-social, permettant de travailler sur des projets stratégiques d'évolution de notre offre, particulièrement important pour la MAS et le FAM Violette Germain. **Mme DEMARET** répond à **Mme SAUVIGNET** qu'à travers ce projet, l'idée est de porter des petites extensions d'activité, comme par exemple de l'accueil temporaire, ou de l'accueil de répit, une place ou deux, et peut être de réfléchir à de la prise en charge à domicile ou des services de ce type-là, toute chose qu'il est possible de faire dans le bâtiment puisqu'on ne peut pas aujourd'hui réinstaller 10 chambres au sein de la MAS. **Mme SAUVIGNET** demande où seraient installés les temporaires, **Mme DEMARET** répond qu'il y a possibilité de reconsidérer les espaces, et que ces temporaires pourraient concerner le FAM comme la MAS. **Mme DEMARET** précise qu'il s'agit pour le moment de pistes de réflexion, mais qu'il y a des besoins en MAS comme en FAM. **Mme GRANGY** pointe les gros problèmes d'effectifs à la MAS sur lesquels les élus ne cessent d'alerter, et rappelle le taux élevé de CDD et les frictions qui peuvent en découler entre titulaires et CDD. **Mme GRANGY** ajoute que la direction ne veut pas entendre que les CDD ne viennent pas dans l'établissement

à cause des conditions de travail de la MAS, très mal cotée en termes de personnel, et demande comment sortir de ce problème. **Mme DEMARET** répond qu'il y a d'une part la question des effectifs, qu'il convient d'étudier le bon niveau d'effectifs par activité, et précise à ce sujet qu'elle n'a jamais bloqué quelque recrutement que ce soit au niveau de la MAS. Il y a la capacité à recruter des remplacements, qui reste compliqué, et la réflexion sur la bonne organisation et combien de CDI à quel endroit. **Mme DEMARET** n'a pas suffisamment de visibilité aujourd'hui pour répondre à cette question, mais demande qu'une réflexion sur ce sujet ait lieu rapidement. Et il y a d'autre part les conditions de travail, qui doivent redevenir sereines pour le personnel de l'UGECAM. **Mme GRANGY** précise que l'ambiance est très dégradée et très conflictuelle entre salariés, et que si le recrutement de CDD est compliqué, c'est notamment en raison de la charge de travail très importante. **Mme KRIEM** indique que le personnel demande juste de travailler en toute sérénité. **Mme DEMARET** répond qu'il est prévu de réunir l'ensemble des équipes concernées pour poser les problèmes et essayer de calmer cette situation de tension, et par ailleurs travailler sur les effectifs et la visibilité sur les organigrammes cibles. **Mme GRANGY** demande à quelle échéance seront mis en place les organigrammes cibles, car les effectifs sont toujours en dessous, **Mme KRIEM** confirme notamment qu'hier, il y avait seulement 2 agents sur les 3 prévus par service. **Mme DEMARET** répond à **Mme GRANGY** qu'elle souhaite sortir de cette situation très vite. **Mme GRANGY** rappelle que des scissions se créent au sein du personnel et que l'ambiance est très dégradée, ce dont **Mme DEMARET** est bien consciente. **Mme SAUVIGNET** indique qu'à plusieurs reprises, il n'y a pas eu de remplacement la nuit, et qu'il y avait alors seulement 2 aides-soignantes au lieu de 3 pour les 2 étages, ce qui entraîne une fatigue supplémentaire pour le personnel car le travail est cependant fait de la même façon. **Mme VALLAT** demande si le fait de travailler à 2 plutôt qu'à 3 n'est pas au détriment des patients, **Mme SAUVIGNET** répond que c'est plus au détriment du personnel qu'à celui des patients puisque le travail est assuré de toute façon. **Mme GRANGY** ajoute que les CDI sont montrés du doigt car ils seraient la cause de la difficulté à recruter des CDD. **Mme DEMARET** souhaite sortir de cette situation qui empêche de se concentrer sur le travail, et ajoute qu'elle n'a aucun doute quant à la forte implication et mobilisation de l'ensemble du personnel de la MAS. **Mme DEMARET** indique que la réunion d'équipe devait avoir lieu en mars, mais qu'en raison de l'absence de certaines personnes, elle devrait avoir lieu un peu plus tard, sans précision de date pour le moment. **Mme SAUVIGNET** demande pour quelle date **Mme DEMARET** envisage l'extension FAM/MAS, celle-ci répond qu'elle ne l'envisage pas en termes de délai, mais qu'elle donne plutôt des idées de réflexion et de projets de l'UGECAM, qu'elle ne peut mener sans l'accord des tutelles. La phase actuelle est une phase de réflexion au niveau de l'UGECAM, **Mme DEMARET** a rencontré des interlocuteurs de la métropole pour leur faire part de notre projet pour de l'accueil temporaire, ils semblent plutôt attentifs à l'intérêt du projet présenté, mais rien n'est calé en termes de délai, de déroulement, etc... On est en phase de prospection et de début de négociation avec les tutelles.

Concernant le Plovier, **Mme DEMARET** indique que le CPOM sera négocié uniquement avec l'ARS car le conseil départemental ne souhaite pas être cosignataire, ce qui exclut le foyer. Ce CPOM devra être signé en 2019 pour une mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2020. L'établissement est en phase de diagnostic, avec une première réunion programmée avec l'ARS mi-avril pour partager le diagnostic

de la situation du Plovier, puis la déclinaison des projets de l'établissement. En lien avec ce CPOM, une réflexion est menée sur un projet immobilier, qui serait une déclinaison du projet d'établissement. Dans le projet 2017/2018 était prévue notamment la spécialisation entre le foyer et la MAS. Aujourd'hui, dans les 2 bâtiments Horizon et Arc en Ciel sont mélangés des résidents relevant du foyer et des résidents relevant de la MAS, ce qui pose des problèmes en termes d'accompagnement, le niveau d'autonomie n'étant pas le même à la MAS et au foyer, l'idée est donc de spécialiser les 2 établissements. Cette spécialisation est travaillée en termes organisationnels avec une réflexion sur les plannings, mais elle ne peut être menée à son terme que s'il y a un volet immobilier, car aujourd'hui, aucun des 2 établissements n'est en capacité d'accueillir la totalité des résidents de la MAS qui est de 38 lits et 9 places. Le projet présenté à l'ARS, qui est travaillé avec les équipes et avec le cabinet SERL, est un projet d'extension réhabilitation du pavillon Horizon pour y loger l'intégralité de la MAS, y compris l'accueil temporaire et les équipes administratives, et en profiter pour améliorer des locaux vieillissants. **Mme DEMARET** précise que le Plovier sollicite un financement auprès de l'ARS compte tenu du coût du projet, par le biais de l'aide à l'investissement de la CNSA, et indique qu'au niveau régional, 2 ou 3 projets seulement sont retenus pour ce type de financement. Le dossier doit être bouclé pour mai, y compris dans ses aspects immobiliers. **Mme DEMARET** croit en ce projet et souhaite le mener à bien, mais si le Plovier n'obtient pas d'accompagnement financier et que les choses ne sont pas viables, elle ne fera pas pour cet établissement des erreurs qui ont pu être faites d'avoir un immobilier qui ne soit pas supportable économiquement. **Mme GRANGY** indique que les élus ont appris par hasard qu'il pourrait y avoir un déménagement de l'activité d'Horizon sur un autre centre puisque des personnes du Plovier ont visité un établissement à la MGEN. C'est de cette façon que **Mme MILLE** a appris que l'activité d'Horizon allait peut-être déménager à la MGEN au moins pour un an en raison des travaux prévus, aucun employé n'était informé hormis ces quelques personnes, et les syndicats n'étaient pas informés par les instances. **Mme DEMARET** répond que lorsque le dossier a été présenté à l'ARS, il devait être pratiquement sécurisé, il fallait donc présenter une solution transitoire le temps des travaux, afin de pouvoir réaffecter les résidents dans des bâtiments autres, des travaux en site occupé n'étant pas envisageables pour le personnel et les résidents, d'où cette visite à la MGEN. **Mme DEMARET** ajoute que, compte tenu qu'aucun calendrier n'est aujourd'hui arrêté, il est normal que les instances n'aient pas été consultées. **Mme GRANGY** répond que sans être consultées, les instances auraient pu être informées, et demande si Mme STEFFANUTO, lors de l'assemblée générale prochainement planifiée, va parler de déménagement. **Mme DEMARET** pense qu'elle abordera la question dans les mêmes termes qu'elle-même, et donne quelques éléments de calendrier : l'établissement a travaillé avec la SERL en fin d'année dernière pour identifier les besoins, l'ARS a été rencontrée en novembre pour lui présenter le projet, puis en janvier pour savoir si ce projet pouvait être accepté parmi les projets régionaux pouvant faire l'objet d'un financement CNSA. Le dossier sera déposé en mai/juin, instruit ensuite par la CNSA qui donnera sa réponse en octobre/novembre dans le meilleur des cas. **Mme DEMARET** répète que sans assurance de financement, le projet devra être réinterrogé. Ce projet est aujourd'hui en phase de réflexion et d'instruction. La visite à la MGEN avait pour but de savoir si ses locaux pourraient convenir en cas de déménagement. **Mme GRANGY** demande ce qui est envisagé en cas de non-financement des

travaux parce qu'il faudra de toute façon faire des travaux sur ces pavillons. **Mme DEMARET** répond qu'il faudra alors essayer de négocier dans le CPOM un accompagnement sur les surcoûts. **Mme GRANGY** indique qu'il y a un vrai problème au niveau du personnel, avec un nombre d'inaptitudes très important, ce qui signifie que le personnel est fatigué, usé, avec des remplacements impossibles, et demande à **Mme DEMARET** si elle a reçu le courrier de l'inspection du travail. **Mme GRANGY** note également l'absence de Mme STEFANUTO aux instances alors qu'elle est présidente du CE, peut-être en raison de sa charge de travail, ce qui repose la question d'une seule direction sur le pôle et pose problème pour le dialogue social. **Mme DEMARET** répond que **Mme GRANGY** l'a déjà évoqué et qu'elle a bien entendu. **Mme GRANGY** confirme, mais constate que rien ne change.

(01.34.52) Concernant la Terrasse, l'établissement a engagé la démarche de réécriture du projet d'établissement, et poursuit le travail sur le projet de places externalisées au Collège du Touvet pour lequel **Mme DEMARET** a rencontré l'éducation nationale. Par ailleurs ; les négociations se poursuivent en vue de la cession d'une partie du terrain de la Terrasse. **M. BONNET** demande quelle sera en pratique la classe externalisée, **Mme DEMARET** répond qu'il s'agirait d'une classe d'environ 8 enfants qui suivraient les cours au collège du Touvet, mais avec les enseignants et le personnel d'accompagnement de l'établissement, ce qui serait un premier pas vers l'inclusion afin d'étudier la possibilité d'évolution vers une véritable inclusion, une inclusion directe étant risquée, **Mme DEMARET** évoque le cas de 2 enfants exclus sur 4 en inclusion directe. **Mme DEMARET** souhaite parvenir à un accord avec le collège pour la prochaine rentrée scolaire. **Mme MILLE** évoque l'inquiétude du personnel quant à la cession du terrain, qui se demande où va se trouver l'école si cette partie-là est vendue, et la surcharge de travail de la compta qui se répercute sur le travail avec les jeunes, car des prestataires d'activités sportives ou de sorties ne sont pas payés. **Mme DEMARET** répond qu'il ne s'agit pas de surcharge de travail propre à la Terrasse, mais que le problème est général à toute l'UGECAM car en attendant le déploiement de GEF, aucun fournisseur n'a été payé depuis janvier à début mars. **Mme DEMARET** suggère que les équipes insistent auprès de l'agence comptable pour qu'elle effectue des paiements pour certains prestataires prioritaires. Concernant la cession du terrain, **Mme DEMARET** confirme que la partie du terrain prévue à la vente héberge aujourd'hui l'école, et que l'idée est de reconstruire une école sur l'emprise foncière qui restera propriété de l'UGECAM, mais de dimension plus modeste compte tenu de l'objectif d'aller au maximum vers l'externalisation, et donc de réfléchir à un projet qui soit adapté à l'évolution de la prise en charge. **Mme DEMARET** précise que le terrain ne sera vendu que lorsque l'école sera reconstruite car cela fait partie des clauses suspensives. **Mme GRANGY** revient sur les problèmes évoqués par **Mme MILLE**, et note qu'il y a un problème d'effectif, que ce soit en compta ou en RH, sur les 2 établissements, ce que les élus avaient déjà signalé, car ces établissements ont perdu beaucoup de postes, ce qui pose problème. **Mme DEMARET** répond qu'ils ont perdu récemment un poste, **Mme GRANGY** précise qu'un poste sur 3, c'est beaucoup. **Mme DEMARET** répond que les établissements ont également perdu une grosse partie d'activité, et que les postes n'ont pas été supprimés mais redistribués différemment, avec un poste sur de l'accueil et de la logistique aux Sources, et également un renforcement en orthophoniste, c'est-à-dire une nouvelle distribution au profit du cœur de métier.

**Mme DEMARET** indique dans les projets en cours la réécriture du projet d'établissement qui doit être finalisé pour l'année 2019 comme pour la Terrasse. Par ailleurs, l'inauguration du second étage est prévue le 12 avril prochain. **Mme GRANGY** demande quelle est la mission du poste de chargé de missions, **Mme DEMARET** indique que la question a déjà été abordée en instances, et précise que la réécriture des projets d'établissements fait partie de ses missions, ainsi que les projets de développement, Arcadis... autant de sujets que les équipes ne sont pas en capacité de gérer. Ce poste est un CDD de 6 mois, en appui aux équipes des établissements sur des projets de développement nombreux qui, pour **Mme DEMARET**, sont essentiels à la pérennité de l'UGECAM RA. **Mme GRANGY** demande si la chargée de missions n'intervient que sur l'Isère, **Mme DEMARET** répond oui et non, notamment pour Arcadis, déjà déployé à la MAS Violette Germain, la chargée de mission va également intervenir au Plovier, et sur des projets communs à plusieurs établissements, même si elle n'a pas le même niveau d'implication pour tous les établissements. **Mme GRANGY** répond que la direction peut comprendre que cela questionne le personnel quand on réduit les postes et que certains services sont dépouillés, et qui constate que sont créés facilement des postes à des niveaux de rémunération relativement élevés. **Mme BASCHERINI** répète que les postes dans les services ne sont pas réduits et que le poste comptable sur les fonctions support a été redéployé. **Mme GRANGY** répond que la direction ne touche peut-être pas aux effectifs mais ne remplace pas les absences, et constate que les ETP ont baissé sur le protocole électoral. **Mme BASCHERINI** précise que ce sont des chiffres qui ne sont pas exhaustifs, mais que globalement les ETP ne baissent pas à l'UGECAM RA.

A la Buissonnière, **Mme DEMARET** rappelle que l'idée du projet stratégique est de garder un cœur de métier de prise en charge maman + enfant dans des conditions à peu près équivalentes à celles d'aujourd'hui, un deuxième volet de réflexion concerne les personnes encore en phase de suivi, et un dernier volet porte sur un accompagnement des mamans dans la durée pour le retour à domicile. Le conseil général a donné son accord pour le déploiement de places de prise en charge à domicile, avec une mise en place en septembre. Une autre réunion avec le conseil général est prévue en mai sur les modalités pratiques et les attendus. **Mme GRANGY** demande comment s'explique la baisse d'activité catastrophique de la Buissonnière depuis le début de l'année, **Mme DEMARET** répond qu'une réunion est prévue demain avec le directeur sur le sujet, et qu'il a d'ores et déjà été demandé aux équipes de retravailler sur la file d'attente, les orientations, les refus, pour essayer de comprendre s'il s'agit d'un vrai tassement des orientations, ou si celles-ci ne sont pas adéquates. **Mme GRANGY** ajoute que l'ambiance est toujours aussi difficile dans cet établissement de 36 salariés, où les personnes ne se parlent pas. **Mme GRANGY** ajoute le turnover de la crèche, le problème de la distribution des médicaments pour lequel M. GOGZALEK a fait une réponse. **Mme DEMARET** répond que le cadre réglementaire diffère en social et médico-social au regard du sanitaire, de même qu'en médico-social la distribution des médicaments peut être faite par une aide-soignante. **Mme GRANGY** répond que cela n'est pas si simple, **M. BONNET** ajoute que l'aide-soignante peut administrer, mais pas doser. **Mme GRANGY**, bien que ce sujet ne relève pas de la mission des élus, attire l'attention de la direction sur le fait qu'il ne pourrait y avoir de répercussion sur les auxiliaires de puériculture en cas de problème parce que cet acte ne figure pas dans sa mission. **Mme GRANGY** demande à la direction de mettre en place des

procédures très claires sur la distribution des médicaments, y compris le week-end quand il n'y a pas d'infirmières. **Mme GRANGY** ajoute que contrairement à ce que dit M. GOCZALEK, ce problème est récent parce qu'avant les mères allaient au multi-accueil et administraient elles-mêmes les médicaments. **Mme DEMARET** va étudier la possibilité de faire effectuer un audit sur le circuit du médicament par le responsable qualité du Siège sur l'établissement. **Mme GRANGY** demande également d'établir une procédure sur la distribution qui couvre les salariés en cas de problème. **Mme DEMARET** confirme que ce sera fait si l'audit en relève la nécessité. **Mme GRANGY** demande par ailleurs quelle réponse a été apportée par la direction à toutes les alertes des salariés, **Mme DEMARET** répond que depuis le dernier CCE, elle n'a pas reçu d'alertes complémentaires. **Mme BASCHERINI** confirme, et rappelle que le service RH du Siège a mis en place un accompagnement particulier de l'encadrement de cet établissement et suit de très près l'évolution de la situation.

**M. BONNET** souhaite revenir sur l'activité du Val Rosay, notamment sur l'orientation de la pneumologie en HDJ, et demande si des moyens vont être alloués à l'HDJ, et dans ce cas, s'ils le seront au détriment de lits d'HC, car il entend qu'à Tresserve l'HDJ pneumo peut être au détriment de l'HC. **Mme DEMARET** répond que l'HDJ pneumo reste un objectif, un certain volume d'activité est d'ailleurs prévu en 2019, et c'est le programme capacitaire qui permettra de dire ce qui est pertinent aujourd'hui au regard de la patientèle accueillie. **Mme DEMARET** assure qu'il n'y a pas de volonté d'arrêter l'HDJ pneumo, qu'il y a juste en ce moment un déficit médical, mais dès lors que le recrutement médical sera effectué sur cette activité, l'objectif restera de reprendre l'HDJ pneumo. **M. BONNET** précise que les équipes se posent des questions du fait que la direction a licencié un médecin, **Mme DEMARET** répond qu'il y a un recrutement en cours pour la pneumo.

#### 5) Information du CCE sur le bilan consolidé 2018 de la formation professionnelle.

(01.55.20) (document joint à l'ordre du jour) **Mme BASCHERINI** indique que le document est un premier bilan chiffré qui sera complété dans le cadre du bilan social au 2<sup>ème</sup> semestre 2019. Contrairement aux années passées, une distinction a été faite entre ce qui relève du financement d'actions de formation au titre du plan et les formations réglementaires. Le coût global hors formations réglementaires s'élève à 151 490 €, en augmentation par rapport au bilan de l'année précédente. Le coût des formations réglementaires s'élève à 59 828 €. L'effort global de formation de l'UGECAM RA est de 211 318 €. Le financement de la formation représente 0.47 % de la masse salariale 2018 pour les actions hors formations réglementaires, et 2.62 % de la masse salariale au global, effort non négligeable, en augmentation par rapport à l'année dernière. **Mme GRANGY** note que le Siège est bien doté en formation, **Mme BASCHERINI** précise que le Siège prend en charge un certain nombre de formations transverses, notamment la formation GEF, et qu'il n'y a pas que des formations suivies par le personnel du Siège

7) Information et consultation du CCE portant sur la Déclaration Travailleurs Handicapés 2019 (portant sur l'année 2018)

(Document joint à l'ordre du jour) **Mme BASCHERINI** indique que le nombre de personnes handicapées employées par l'UGECAM RA a augmenté en 2018, passant de 70 en 2017 à 74. Compte tenu de l'effectif global de 834 salariés, l'UGECAM RA a l'obligation d'employer 50 personnes handicapées. Le nombre de bénéficiaires effectivement employés étant de 51.79 unités, l'UGECAM RA n'aura pas de contribution AGEFIPH à payer pour 2018. **Mme BASCHERINI** précise qu'une première campagne de communication a été faite cette année, et que l'exercice sera renouvelé pour sensibiliser le personnel sur le sujet.

S'agissant d'une consultation, **Mme BASCHERINI** fait le point des votants : **Mme VALLAT, Mme SAUVIGNET, M. BONNET, Mme ROULLET, M. ROCHAND, Mme MILLE, Mme MICHEL, Mme MARTINEZ, Mme KRIEM.** Les élus se prononcent en faveur de la Déclaration Travailleurs Handicapés 2019 à l'unanimité des 9 votants.

8) Information du CCE sur les nouveaux accords nationaux et négociations en cours au sein de l'UGECAM RA

(02.00.00) (Document joint à l'ordre du jour) **Mme DEMARET** indique que ce point n'est pas une obligation légale, mais qu'elle a souhaité faire un point d'information sur le sujet. **Mme BASCHERINI** indique que le document liste tous les accords nationaux conclus en 2018, et complète l'information par des précisions concernant plus directement l'UGECAM RA. Un accord a été conclu début 2018 pour revaloriser la prime de crèche, à hauteur de 7.77 €. En décembre, un accord sur la formation professionnelle a été négocié pour le maintien du précédent accord, le temps de renégocier l'ensemble des dispositifs. Il a été acté que UNIFORMATION demeure notre OPCO jusqu'au 31 mars 2019, en attente de l'aboutissement des négociations.

**Mme RANDRIANAMBINTSOA** présente l'accord sur la mise en place du PERCO, plan d'épargne complémentaire inter-entreprises qui vient en complément du PEI dont chaque salarié peut bénéficier. Ce dispositif permet aux salariés de se constituer une épargne complémentaire pour leur retraite. Il s'agit d'un dispositif salarial à long terme, qui peut être débloqué au moment du départ à la retraite. Le salarié bénéficie avec ce dispositif d'avantages sociaux et fiscaux, car il peut placer sur ce produit la prime issue de l'intéressement, soit par un versement volontaire d'une somme d'argent, soit par le versement des jours issus de son CET, limités à 10 jours par an. A chaque versement d'un jour de CET sur le PERCO, il y a un abondement de l'employeur de 30 € bruts par jour, plafonné à 300 € bruts d'abondement. Ce dispositif est ouvert à tout salarié justifiant d'au moins 2 mois d'ancienneté. Dans les semaines à venir, un document de demande de versement sur PERCO sera diffusé aux salariés. **Mme RANDRIANAMBINTSOA** rappelle que ce versement vient en complément de la retraite de base du salarié et de la retraite complémentaire. **Mme GRANGY** note qu'il faudrait d'abord un complément de salaire. **M. ROCHAND** demande des précisions concernant l'abondement de l'employeur, **Mme DEMARET** répond que le jour CET est égal au montant du salaire journalier, augmenté des 30 € de l'employeur. **Mme BASCHERINI** ajoute que le PERCO peut être débloqué par anticipation pour l'acquisition d'une

résidence principale, en cas de situation de surendettement, et en cas de décès. **Mme RANDRIANAMBINTSOA** précise qu'un nouvel opérateur gèrera le PERCO et le PEI à partir de juin 2019, Amundi et Humanis. Jusqu'en juin, les salariés souhaitant gérer ou consulter leur épargne salariale pourront le faire sur le site de Natixis. Une campagne de communication sera faite auprès des salariés, et un livret d'épargne salariale leur sera remis. **Mme GRANGY** indique que tout le monde a bien compris que l'on s'achemine progressivement vers la disparition de la retraite par répartition, et ajoute qu'on ne peut pas présenter le PERCO comme un avantage pour les salariés.

**Mme BASCHERINI** fait un point sur les négociations en cours, en précisant que fin 2018 et début 2019 ont été engagées les négociations annuelles obligatoires. Concernant la politique promotionnelle, l'accord, qui n'a pas été signé par la CGT, reprenait les engagements de l'année précédente, que **Mme BASCHERINI** rappelle : attribution de points sur la paie du mois d'octobre, mise en place d'une méthodologie dans l'attribution des points consistant en une première analyse effectuée par l'encadrement, mise en place de réunions interservices pour des arbitrages en dehors du service concerné, instauration d'un point d'échange systématique avec l'encadrement lorsque les salariés n'ont pas obtenu de points depuis 5 ans, maintien de l'effort de formation de tout l'encadrement sur la conduite d'entretiens cadres/collaborateurs. **Mme BASCHERINI** précise que 20 cadres ont été formés en 2018, et qu'il est prévu de former une quinzaine de cadres en 2019. Malgré l'absence d'accord, ces règles s'appliqueront de façon unilatérale comme l'an dernier. **Mme GRANGY** précise que la CGT avait aménagé sa proposition, que la direction n'a pas retenue, et rappelle que la CGT souhaitait une logique dans l'attribution des points de compétence pour une compréhension par les salariés, or, le sentiment d'injustice perdure. **Mme GRANGY** indique que les UGECAM sont largement sous-dotés, à 20 % ce qui est un minimum, alors que les autres branches sont à 30 % d'attribution. Compte tenu de cette attribution minimum, **Mme GRANGY** ajoute qu'il conviendrait au moins d'avoir une politique transparente et juste, rappelant que la CGT n'a jamais demandé 30 % d'attribution, mais que tous les salariés aient les mêmes chances d'obtenir des points de compétence, quel que soit l'établissement et le service. **Mme GRANGY** indique que la CAF de Lyon attribue des points de compétence à tous les salariés tous les 3 ans systématiquement, et ne comprend pas pourquoi ce qui est possible ailleurs ne l'est pas à l'UGECAM. **Mme GRANGY** considère que les salariés de l'UGECAM sont des sous-salariés de l'assurance maladie, qui présente les chiffres de la branche maladie hors UGECAM. Bien qu'un accord n'ait pas été conclu, **Mme GRANGY** demande cependant à la direction d'entendre qu'il y a un besoin de justice et de compréhension dans cette attribution. **Mme DEMARET** répond qu'elle est tout à fait d'accord sur cette notion de transparence, et que c'est l'esprit de la méthode proposée aujourd'hui. **Mme GRANGY** répond que cela ne fonctionne pas concrètement, et rappelle que la CGT avait fait une proposition sur une méthodologie d'attribution transparente, et non systématique.

**Mme BASCHERINI** poursuit avec le temps de travail des cadres qui sont soumis à une convention de forfait du fait de leurs responsabilités, c'est-à-dire qu'ils doivent travailler un certain nombre de jours dans l'année. Notre accord ne permettait pas à des cadres à temps partiel de bénéficier de conventions de forfait. Par l'accord négocié et conclu avec les organisations syndicales, il est prévu de mettre en place des conventions de forfait réduites aux salariés cadres éligibles à

ces conventions, par un système de prorata. **Mme BASCHERINI** précise que cet accord est en cours d'agrément auprès de la direction de la sécurité sociale, qui a émis un avis favorable.

**Mme BASCHERINI** termine par l'ouverture de la négociation pour la mise en place de la nouvelle instance, le CSE, et rappelle que les mandats des différentes instances CE, DP, CHSCT se termineront le 24 novembre 2019. Il conviendra donc de mettre en place la nouvelle instance, sachant que les prérogatives de ces 3 instances actuelles seront regroupées au sein d'une instance unique. **Mme BASCHERINI** ajoute que les négociations sont en cours avec les organisations syndicales afin de déterminer à quel niveau cette instance sera mise en place, de quels moyens elle sera dotée, comment elle fonctionnera demain. Le souhait est de terminer la négociation pour le mois d'avril, afin d'enclencher les négociations des processus préélectorales, pour une élection avant le mois de novembre. **Mme GRANGY** indique qu'il a été dit que les élus et les employés de la Maisonnée souhaitaient un CSE Maisonnée, or ce n'est pas la volonté des employés, peut-être celle des cadres.

#### 9) Information du CCE sur le versement d'une prime exceptionnelle

(02.16.00) **Mme BASCHERINI** indique que l'UGECAM a été informée d'une négociation en cours avec les organisations syndicales au niveau national, prévoyant la mise en place d'une prime exceptionnelle. Ce projet d'accord prévoyait le versement d'une prime de 257 € bruts pour les salariés dont le coefficient est inférieur à 259 points, présents au 1<sup>er</sup> mars 2019, CDI ou CDD. **Mme BASCHERINI** indique que l'accord n'a pas été signé, et ne sera donc pas mis en œuvre en tant qu'accord, et que l'organisme attend les consignes du national. **Mme GRANGY** précise qu'une RPN salaires est prévue le 21 mars.

#### 10) Présentation des comptes du CCE

**M. ROCHAND** présente les comptes du CCE 2018. Les dépenses regroupent des frais bancaires pour 50.50 €, les comptes rendus de CCE à hauteur de 1 320.42 €, montant qui comprend quelques comptes rendus de 2017 dont la facturation avait été faite tardivement, des repas pour 1 173.20 €, soit un total de dépenses de 2 544.12 €. Les recettes concernent des dotations 2017 pour 642.43 € soit un déficit de 1 902.00 € sur 2018, et un solde de 1 182 € en banque. **M. ROCHAND** fait un appel à dotation pour 2018 et remet les demandes aux CE présents.

#### 11) Questions diverses

(02.21.10) **Mme GRANGY** signale plusieurs problèmes concernant les fiches de paie. Certains CCD ne sont pas payés, ou leurs fiches de paie sont négatives ou à 0. Les heures supplémentaires ne sont pas payées, ce que **Mme BASCHERINI** explique par le fait que la réforme des heures supplémentaires n'est pas encore paramétrée dans le logiciel de paie. **Mme VALLAT** demande au service RH de le signaler aux agents, qui effectuent des heures supplémentaires pour payer leurs factures, **Mme BASCHERINI** répond que cela a été dit. **Mme VALLAT** dément.

**Mme GRANGY** signale également le problème des frais qui ne sont pas remboursés en temps, et donne l'exemple de **M. BONNET** qui a engagé 250 € de frais d'inscription à un congrès en janvier, et n'est pas remboursé, également certains salariés du PC sécurité, et cela depuis plusieurs mois. **Mme BASCHERINI** verra ce problème, et indique par ailleurs qu'une question a été posée en DP du Val Rosay, concernant le salaire brut qui n'est pas toujours le même dans différents points de la fiche de paie. Pour ce cas précis, il a été demandé aux personnes concernées de se présenter au service du personnel pour obtenir des réponses claires. **Mme BASCHERINI** pense que le problème est probablement lié à l'indemnité de congés payés, mais cela reste à vérifier. **Mme VALLAT** demande si une personne du pôle paie pourrait venir sur site pour expliquer clairement les bulletins de paie qui sont de moins en moins compréhensibles, avec des points d'expérience supprimés, des heures supplémentaires enlevées sans explication, des rectifications d'indemnités de 2017 apparaissant... **Mme BASCHERINI** répond que le détachement d'une personne du service paie peut être envisagé pour une permanence sur site. **Mme DEMARET** précise qu'il faut organiser cette permanence de manière à ne pas pénaliser la production et la paie de l'UGECAM compte tenu de l'absentéisme actuel au service paie. **Mme GRANGY** indique que ces différents problèmes entraînent une suspicion du personnel par rapport à la paie et une perte totale de confiance. **M. BONNET** cite le cas de 2 kinés qui, d'un mois sur l'autre, ne retrouvent pas le même salaire de base. **Mme BASCHERINI** a bien noté ce problème, et étudiera par ailleurs la possibilité de détacher une personne du service paie sur site.

Les questions diverses étant épuisées, le CCE prend fin à 16 H.

St-Didier au Mont d'Or le 11.04.2019

M. BONNET,  
Secrétaire du CCE

