

PV du CCE du 22 septembre 2016

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de PV de la réunion du CCE du 16 juin 2016
2. Information du CCE portant sur la situation de l'emploi au 31 août 2016
3. Information du CCE portant sur l'activité de l'UGECAM Rhône-Alpes
4. Information du CCE portant sur les résultats du Baromètre Social Institutionnel
5. Information sur le bilan social 2015 en vue de la consultation du CCE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
6. Information et consultation du CCE portant sur la « Charte de bon usage des ressources informatiques au sein de l'UGECAM Rhône-Alpes »
7. Information du CCE portant sur les nouvelles échéances du projet Mercure
8. Questions diverses

Présents :

Siège Ugécam R-A : M. BARRY Directeur intérimaire, Mme JOSSERAND BERGER Directrice adjointe, Mme BASCHERINI Responsable RH, Mme LABBE Responsable Développement RH

Invité : M. MELINAND, Responsable Informatique

Délégués syndicaux centraux : Mme GRANGY (CGT - Val Rosay), M. ERPELDING (CFTC Isère)

Membres titulaires : M. BONNET (CGT Rhône), Mme CHRISTOPHE (CGT Rhône), M. PEYRON (CGT Rhône), M. ROCHAND (CGT Rhône), Mme SAUVIGNET (CGT Rhône), Mme VALLAT (CGT Rhône), Mme BAVAY (CGT Savoie), Mme GREVE (CFTC Drôme), Mme REVERDELL (CFDT Isère),

Membres suppléants : Mme BENHAMZA (CGT Rhône), Mme KRIEM (CGT Rhône), Mme MARTINEZ (CGT Rhône), Mme MICHEL (CGT Rhône), Mme BAUDIN (FO Drôme), M. MINIERI (CFTC Isère)

Assistante de gestion du CE SSR Val Rosay : Mme PAYANT

Absents :

Délégué syndical central : M. STAGNARA (CFE/CGC Rhône)

Représentante syndicale : Mme NICOLAS (CGT - Val Rosay)

Membres titulaires : M. CLAVE (CFTC Drôme), Mme LLINARES (CGT Drôme), Mme GARGOUA (CGT Savoie), Mme ROULLET (CFTC Isère)

Membres suppléants : Mme GONCALVES (CGT Rhône), Mme PELLET (CGT Rhône), Mme MILLE (CGT Drôme), Mme COURRIER (CGT Savoie), Mme DUCRUET (CGT Savoie)

Avant d'aborder le premier point de l'ordre du jour, **Mme BASCHERINI** rappelle aux élus que lors de l'envoi des convocations, elle demande à être informée de la présence ou absence de chacun à la réunion, de manière à anticiper l'organisation des votes, ce que très peu d'élus font. **Mme GRANGY** s'engage au nom des élus à ce que ce soit fait dorénavant.

Mme GREVE demande s'il est possible d'obtenir de l'assistante RH de la Drôme, d'effectuer une impression papier des documents joints aux convocations pour les membres du CCE, car les documents numérisés ne sont pas accessibles à tous. **Mme BASCHERINI** répond que ce sera fait.

1) Approbation du projet de PV de la réunion du CCE du 16 juin 2016

Mme REVERDELL indique qu'il faut remplacer, en point 9, dans les questions diverses, les dégradations des Sources par les dégradations de l'ITEP. Sous réserve de cette modification, le PV est approuvé à l'unanimité.

2) Information du CCE portant sur la situation de l'emploi au 31 août 2016

Mme BASCHERINI présente un effectif total de 1 056 personnes pour l'UGECAM RA réparties en 916 CDI dont 218 à temps partiel, et 142 CDD dont 30 à temps partiel, soit 248 personnes à temps partiel.

Mme GRANGY intervient en rappelant que les temps partiels sur les UGECAM constituent un point critique, et que c'est à cause des UGECAM qu'il y a un régime dérogatoire à la durée minimale de travail. Ce protocole est en cours de renégociation. **Mme GRANGY** rappelle que la CGT est le seul syndicat autour de la table à n'avoir pas signé ce protocole qui précarise les salariés, et ajoute que l'UCANSS a transmis un état des lieux inquiétant, qui pointe particulièrement la précarisation des femmes et des niveaux 1 à 4. L'UCANSS précise que 83 % des temps partiels de moins de 24 heures sont des niveaux 1 à 4. **Mme GRANGY** ajoute qu'elle est déjà intervenue au Plovier mais va intervenir de nouveau car il y a un abus de temps partiel concernant des aides-soignantes niveau 3 totalement précarisées. **Mme JOSSERAND** précise que cette question a été abordée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, avec une politique RH visant à minimiser cette précarisation de l'emploi. La situation du Plovier notamment implique de revoir les plannings. **M. BARRY** intervient en précisant que la direction est bien consciente de cette situation de précarité de l'emploi au Plovier notamment, liée à la précarité de la situation générale de l'établissement, et ajoute que la diminution de cette précarité constitue une de ses priorités, qui passe par une nouvelle organisation et un nouveau management. Le projet d'établissement doit viser à revitaliser le Plovier afin d'avoir une qualité de réponse correcte pour l'ensemble de nos ressortissants. Certaines décisions non prises au moment opportun placent aujourd'hui l'établissement dans une situation délicate, avec un impact financier réel, il va donc falloir faire des efforts, ce dont la CNAM est bien consciente, et notre démarche auprès d'elle va nous permettre de reprendre un projet global pour le Plovier avec une reconstitution du management, une nouvelle motivation des équipes, et des outils de travail en adéquation avec la réalité du

travail sur le terrain. **M. BARRY** assure que cette démarche est entamée, et que même si cela prend du temps, le Plovier ne sera pas laissé à l'écart car on connaît bien la réponse qu'il apporte au département. **M. BARRY** dit qu'il est envisagé plusieurs axes de réflexions, et que les élus seront tenus informés au fur et à mesure. **Mme GRANGY** insiste sur le fait qu'il n'est pas possible, en tant qu'organisation syndicale, d'accepter une telle précarisation de l'emploi.

(00.09.55) **M. ERPELDING** demande la part des temps partiels choisis et non choisis sur les 83 % annoncés par l'UCANSS. **Mme GRANGY** se dit ravie de constater que la CFTC, signataire de ce protocole, est sensibilisée sur le sujet de la précarité de l'emploi. **M. ERPELDING** répond que la CFTC est également sensibilisée par la situation du Plovier, sait très bien qu'il s'agit d'un problème organisationnel, que cette situation est en train d'évoluer et que son organisation syndicale soutiendra cette évolution le mieux possible. **Mme GRANGY** dit que sans cet accord national, il n'y aurait pas de salariés précaires au Plovier, et que la CFTC doit prendre ses responsabilités. **M. ERPELDING** répond que la CFTC prend ses responsabilités, et qu'il est facile d'annoncer un chiffre important sans savoir ce qui le compose. **Mme GRANGY** répond que ce sont des chiffres de l'UCANSS. **Mme BASCHERINI** intervient pour dire la difficulté qu'il y a aujourd'hui avec GRH à faire cette distinction entre temps partiels choisis et imposés. **Mme GRANGY** dit à **M. ERPELDING** que s'il veut défendre les temps partiels en dessous de 24 heures, cela relève de sa responsabilité. **M. ERPELDING** demande à **Mme GRANGY** de ne pas déformer ses propos. **Mme GRANGY** répond à **M. ERPELDING** de poser la question de la répartition directement à l'UCANSS puisqu'il s'agit de leurs chiffres et non de ceux de la CGT. **M. ERPELDING** le fera, ce que vérifiera **Mme GRANGY**, ajoutant qu'il est certainement difficile d'assumer la signature d'un protocole qui précarise les salariés. **M. ERPELDING** répond que cette affirmation n'engage que **Mme GRANGY**, et qu'on peut se demander pourquoi le Plovier a été amené à cette situation de précarisation des salariés et qui a soutenu cette organisation. **Mme GRANGY** demande à **M. ERPELDING** s'il est en contact avec des salariés à temps partiel au Plovier, celui-ci répond qu'il est en contact avec un certain nombre de salariés au Plovier qui effectivement sont en difficultés, mais qu'il faut voir les raisons pour lesquelles l'organisation a généré la situation actuelle, et qu'il faut donc se poser les bonnes questions. Selon **M. ERPELDING**, la question de fond n'est pas le nombre de temps partiels mais un problème d'organisation, et de savoir qui a soutenu une telle organisation. **Mme GRANGY** demande à **M. ERPELDING** s'il représente bien une organisation syndicale, car il n'est plus là dans son rôle de représentant syndical mais dans son rôle de cadre. La CGT quant à elle demande que cette précarisation cesse. **Mme GRANGY** constate que la position de la CFTC et celle de la CGT sont totalement différentes sur ce sujet, et rappelle que la CGT demande la diminution des temps partiels subis, précisant que ce sont uniquement des femmes qui sont précarisées au Plovier, avec lesquelles elle est en contact permanent. **Mme GRANGY** dit que la CGT veillera à l'évolution de ce sujet sensible et ne se contentera pas d'entendre qu'il s'agit d'un problème organisationnel : il s'agit bien d'une réalité pour 6 salariées du Plovier en situation très délicate.

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

(00 :16 :20) **M. BARRY** fait le point de son activité estivale à l'UGECAM RA et précise qu'il a visité l'ensemble des établissements. La reprise de contact avec l'ARS et les directions territoriales s'est effectuée lors de la mise en place des nouveaux CPOM SSR, en reprenant tous les projets en cours, sachant que les CPOM médicaux sociaux seront mis en place plutôt en 2017, voire 2018. Une première incertitude est due au fait qu'on ignore pour l'instant quel sera l'impact de la tarification à l'activité, et s'il faudra modifier nos orientations afin d'obtenir des dotations budgétaires adéquates. Les premières discussions permettent de cadrer l'activité des établissements et de voir les pistes à travailler. La deuxième incertitude est l'impact de l'introduction de l'UGECAM en tant que membre associé au sein du GHT, car nous n'avons à ce jour aucune information réelle de ce qu'est un membre associé et quelles seront les retombées sur la gestion budgétaire ou organisationnelle.

Pour le Val Rosay, il y avait un projet de création d'un SSR pédiatrique Maisonnée / Fougeraie, avec possibilité de transfert de ces établissements dans les locaux du Val Rosay. L'injonction faite de créer un pôle SSR pédiatrique avec les deux SRR du Rhône est incontournable, sans possibilité de remettre en cause cette vision politique. Il faut continuer à travailler sur ce rapprochement. Les liens avec la mutualité étaient un peu distendus, des réunions ont donc été organisées avec sa direction pour tenter de s'accorder sur un projet, et un calendrier de prise de décisions et de mise en œuvre a été établi. **M. BARRY** doute que l'installation de la pédiatrie au Val Rosay soit une idée très pertinente pour différentes raisons, liées entre autres à l'environnement pédiatrique et à ce qu'attendent les adresseurs. **M. BARRY** a souhaité réétudier l'ensemble des hypothèses, les chiffrer, afin que le décideur de l'orientation à donner le fasse de manière objective. Selon **M. BARRY**, l'installation de la pédiatrie pour « sauver le soldat Val Rosay » ne paraît pas justifiée. En effet, le Val Rosay a une activité en propre, une filière neuro qui va s'intensifier, un service cancéro qui peut encore se développer, un investissement sur l'HDJ va se faire, on ne doit pas manquer le virage ambulatoire, il faut raisonner aujourd'hui en termes de rentabilité de notre activité et de qualité du service rendu, penser en termes de recettes et non plus uniquement en termes de charges. **M. BARRY** dit qu'il faut voir les impacts des différents scénarios possibles sur le rééquipement de l'ensemble de nos établissements, tous ces projets étant liés entre eux. Il convient de trouver des solutions permettant de valoriser tous les établissements, et pour cela avoir une vision d'ensemble de la conduite de ces projets, toujours dans l'intérêt des établissements, des patients, et des salariés. En accord avec la mutualité, une décision sur ce sujet sera prise courant janvier, avec présentation d'un projet commun en février/mars.

Mme GRANGY dit que ce possible changement d'orientation est déjà connu des salariés et qu'il est susceptible de susciter quelques inquiétudes. **M. BARRY** se veut rassurant en disant que quelle que soit l'hypothèse retenue, le projet sera conduit avec un accompagnement des salariés et une optimisation de l'ensemble des moyens à mettre en œuvre. **Mme GRANGY** dit que le syndicat veillera à ce qu'il en soit ainsi comme il l'a toujours fait. **M. BARRY** ajoute que les décisions prises vont nous obliger dans la durée, et qu'il faut que dans cette durée, tous les établissements de l'UGECAM RA soient à l'équilibre à l'horizon 2026 maximum,



en sauvegardant les intérêts de tous. L'assurance maladie ne supportera pas des établissements en négatif plus longtemps. **Mme GRANGY** demande à **M. BARRY** de bien préciser à l'assurance maladie qu'il n'y aura aucune marge sur le personnel. **M. BARRY** répond qu'il l'a déjà précisé, mais qu'il n'a pas la main sur les diminutions systématiques de la DAF, alors que l'activité augmente, avec une prise en charge de malades de plus en plus lourds. Quoi qu'il en soit, **M. BARRY** pense que les établissements de l'UGE CAM RA ont les compétences, les moyens, la motivation pour parvenir à ce but. Il faut maintenant trouver les investissements et prendre les décisions d'organisation aux moments opportuns, et sortir de la précarité managériale. **M. BARRY** rappelle que nous sommes dans une nouvelle relation entre la CNAM et les UGE CAM, qui sont véritablement un fer de lance de l'assurance maladie, intégrés comme tels dans la dynamique de gestion du risque, ce qui n'était pas le cas auparavant. **Mme GRANGY** dit sa satisfaction de ce qu'elle entend. **M. BARRY** ajoute que Mme CARZON, Directrice de la Direction nationale des UGE CAM, est persuadée que les établissements de l'assurance maladie ont une place, et qu'ils doivent la conserver. Le reste est question de moyens, avec des COGE de moins en moins importantes.

Mme GRANGY revient sur le nouveau scénario envisageable, et se dit rassurée quant à la rapidité de la réponse qui doit être apportée en début d'année, et du fait que **M. BARRY** en ait déjà parlé avec le national. **M. BARRY** rappelle en effet avoir expliqué à la caisse nationale son désaccord sur le transfert Maisonnée / Fougeraie au Val Rosay, en raison des problèmes de locaux, des travaux qu'un déménagement de cet ordre impliquerait, et parce qu'on connaît les perspectives de développement du Val Rosay, capable de trouver son équilibre seul, sans l'aide d'un autre établissement. **M. BARRY** estime de plus qu'il est illogique de mêler un univers pédiatrique à un univers d'adultes.

M. BARRY a également exprimé son désaccord sur le déménagement des Sources de Meylan à La Terrasse pour les mêmes arguments, et de La Buissonnière : ces établissements ont des activités différentes, dont les résultats sont précisément justifiés par leur positionnement géographique. **M. BARRY** a obtenu de réétudier tous ces dossiers de façon objective, et a émis de nouvelles hypothèses, il faut maintenant voir ce qu'il est possible de faire, tout en garantissant l'autonomie et le résultat de chaque établissement, sans tout bouleverser pour des raisons financières. **M. BARRY** souhaite remettre l'activité au cœur de la réflexion. Il faut donc repartir de zéro pour prendre les bonnes décisions et les mettre en application. **Mme GRANGY** dit que ce discours est en accord avec celui de l'assurance maladie, mais demande comment La Maisonnée, en difficultés financières, va pouvoir absorber l'investissement qui a été fait sur la MAS, sans être fragilisée. **M. BARRY** répond que les responsabilités seront partagées avec la mutualité, dans le cadre de clauses juridiques établissant les responsabilités de chacun. **M. BARRY** ajoute que La Maisonnée a posé sa candidature pour entrer dans l'expérimentation de l'ATIH sur l'échantillon national de contrôle, et que son dossier a été retenu. Cela mettra d'une part un établissement de la région Rhône-Alpes en visibilité sur un projet national, et permettra d'autre part, en portant un regard exact sur la pédiatrie, de négocier correctement demain. **M. BARRY** assure les élus qu'aucune décision ne sera prise qui fragiliserait plus encore la situation actuelle des établissements.

(00.37.50) **Mme GRANGY** demande ce qu'il en est de La Buissonnière, **M. BARRY** répond que, selon lui, La Buissonnière ne devrait pas être dans le portefeuille UGECAM, ce que **Mme GRANGY** et la CGT refusent d'entendre. **M. BARRY** persiste, précisant que les UGECAM n'ont pas été créés au départ pour reprendre les établissements des CAF, mais qu'on ne peut pas revenir en arrière. **M. BARRY** dit avoir visité La Buissonnière, et avoir été fortement impressionné par la motivation des équipes, par la difficulté du lien relationnel à gérer dans ce type de population, et constate que les résultats obtenus le sont précisément par le positionnement de La Buissonnière. Si la décision est prise de garder cet établissement, ce sera pour obtenir des résultats : il faudra alors réinvestir, le tout étant de savoir si nous en avons la capacité ; ce sont ces questions que la CNAM devra traiter début 2017. **Mme GRANGY** demande précisément des réponses à ces questions, à savoir si La Buissonnière continuera, avec des investissements à prévoir, ou si sa fermeture est envisagée. **M. BARRY** répond que son but était de présenter des dossiers avec tous les éléments objectivés pour que le décideur prenne des décisions en connaissance de cause, ajoutant que le problème de La Buissonnière est très lié au problème de Tresserve, plus grave encore.

Concernant Tresserve, **M. BARRY** a constaté que depuis 2/3 ans, l'offre en Savoie et Haute-Savoie s'est réorganisée en dehors de l'UGECAM. **M. BARRY** et **Mme JOSSERAND** vont rencontrer le Directeur de l'Hôpital de Chambéry afin d'étudier la possibilité d'une collaboration avec Tresserve et lui assurer une visibilité sur la durée. **M. BARRY** dit n'être pas rassuré quant à l'avenir de Tresserve sur la Savoie, et se demande si La Buissonnière est capable de continuer seule sans Tresserve, pensant toutefois que c'est possible.

(00.44.44) Au Plovier, il faut reconstruire le management, reprendre l'organisation, investir dans les pavillons, revoir les plannings et redéfinir les responsabilités. **M. BARRY** a souhaité qu'un directeur d'établissement existant puisse superviser et reconstituer le lien avec les équipes. Soit il sera possible de garder la structure actuelle, à savoir un Directeur chapotant l'Isère et la Drôme et des responsables adjoints sur chaque établissement avec une vraie permanence de gestion, soit il faudra recruter un autre Directeur pour l'établissement du Plovier. Concernant les travaux, avec les moyens dont on dispose, on a essayé de débloquer certains investissements de base (porte-malades notamment), mais on a aujourd'hui besoin de la CNAM sur le plan budgétaire afin de définir des objectifs prioritaires et pouvoir réinvestir. Compte tenu de la situation du Plovier, **M. BARRY** aurait volontiers fermé l'Arc-en-Ciel, car on ne peut pas tolérer de vivre dans ce genre d'environnement, il faut trouver un mode de vie ensemble plus près de la dignité humaine. Aujourd'hui, la volonté est de soutenir le Plovier. Le souhait est d'effectuer des travaux sans interrompre l'activité. Il faut trouver des solutions qui sont actuellement en discussion. **M. BARRY** conclut en disant que cet établissement a été un choc pour lui, tant sur le plan physique que psychologique, et qu'il reste beaucoup à faire.

Mme GRANGY demande ce qu'il en est de l'Institut de Formation car Mme GARDIE a annoncé qu'il pouvait être vendu. **M. BARRY** répond qu'un ancien salarié UGECAM, M. COMTE, a créé une activité de formation et souhaiterait racheter l'activité de l'Institut de Formation et reprendre les salariés. M. COMTE s'est positionné auprès de la caisse nationale comme un opérateur futur dans l'achat de l'Institut de Formation. Aucune décision n'a été prise pour le moment.

M. BARRY constate que l'Institut de Formation n'est pas au cœur de notre métier, que nous sommes dans le médico-social et sanitaire, et que la formation relève d'autres acteurs. Dans l'hypothèse du transfert de La Maisonnée à la MAS Violette Germain, l'immeuble de l'Institut de Formation pourrait éventuellement être vendu, mais il ne s'agit pour l'instant que d'hypothèses de travail. Tous les dossiers sont imbriqués, il faut donc prendre en compte l'équilibre de l'ensemble.

(00.54.15) Concernant l'immobilier, **M. BARRY** indique que le bas du Val Rosay est vendu, et que la semaine prochaine sera signée la vente du lot n° 1 de Morancé avec un projet de résidence seniors, il restera alors la partie château / écuries et le terrain attenant. Concernant Gravenand, le dialogue est en cours de renouement avec le Maire de Génilac, l'essentiel étant pour nous que tout ce qui est cessible soit vendu. Concernant La Terrasse, **M. BARRY** précise que le projet de route est bloqué, mais que la partie magnanerie est en cours. **M. BARRY** dit que le projet de mettre Les Sources à La Terrasse a été bloqué du fait de son désaccord, et qu'il faut donc reprendre le projet dans son ensemble. Tout dépend de la façon dont on va faire vivre les projets des Sources et de La Terrasse dans l'avenir. Le déménagement des Sources à La Terrasse n'est plus d'actualité répond **M. BARRY** à la question de **Mme REVERDELL**, car il ne voit pas quel serait le bénéfice de transférer à la campagne un établissement actuellement situé dans la communauté urbaine de Grenoble et ayant développé tous les liens nécessaires à son activité. Il faut revitaliser Les Sources, par l'utilisation du 3^{ème} étage notamment, afin de parvenir à une pleine activité. La CNAM a accepté de réfléchir à nouveau sur l'ensemble de nos dossiers avec pour objectif l'activité : quel service rendu, quelle activité pour demain, quelle ligne de financement. **M. BARRY** dit qu'il faudrait également vendre la partie orangerie / château des Sources, et d'une manière générale se débarrasser de tout ce qui pèse sur la situation financière des établissements. **Mme REVERDELL** demande à nouveau si on a une garantie que tout ce qui sera vendu sera bien redistribué pour les travaux dans les établissements, **M. BARRY** répond qu'il en a pratiquement l'assurance car notre seul interlocuteur est la CNAM, et que lors d'une réunion de trésorerie, cela a bien été précisé, bien qu'il n'y ait aucun écrit le certifiant. Mais l'assurance maladie a intérêt à ce que les établissements fonctionnent.

Mme GRANGY demande ce qu'il en est de la trésorerie. **M. BARRY** répond qu'il y a toujours le gros déficit au 1^{er} trimestre 2017, qui devrait encore passer avec la CNAM, mais il ne faudra pas que cette situation perdure. A la question de **Mme MICHEL** de savoir si la vente des établissements pourrait aider à améliorer cette situation, **M. BARRY** répond qu'en effet les ventes viendront en diminution de la dette, sachant que nous sommes l'UGECAM la plus endettée : l'UGECAM RA et l'UGECAM PACA sont responsables à elles seules de 50 % du déficit global. Il faut persuader les adresseurs, les familles, etc... de la viabilité des établissements de l'UGECAM RA, par une qualité de prise en charge qui soit notre image de marque, et réfléchir sur les recettes. **Mme GRANGY** dit que c'est un discours que les élus aiment entendre, et s'inquiète de savoir si **Mme DEMARET** connaît la situation de l'UGECAM RA. **M. BARRY** répond par l'affirmative, et ajoute que cette personne connaît très bien les établissements.

4) Information du CCE portant sur les résultats du Baromètre Social Institutionnel

(01.01.35) **Mme BASCHERINI** fait une restitution UGECAM RA globale, n'ayant pas à ce jour les résultats par établissement, qui seront présentés par les Directeurs des établissements dès réception. **Mme GRANGY** note qu'il est intéressant d'avoir un comparatif de tous les établissements. Au-delà de la restitution en CE, **Mme BASCHERINI** dit qu'il y aura aussi une restitution auprès des collaborateurs.

Mme BASCHERINI rappelle que c'est le 3^{ème} BSI après ceux des années 2010 et 2012. Le taux de participation passe de 24 % en 2012 à 37 %. Cette étude montre que 64 % des agents sont satisfaits de leur travail, mais seulement 37 % des salariés de 20 ans et plus d'expérience. La nature et le contenu du travail est le premier facteur de motivation alors que la rémunération arrive en avant-dernière position avec 7 %. Les conditions de travail et l'organisation sont pointées du doigt avec seulement 45 % d'agents satisfaits de l'organisation du travail, et 49 % satisfaits des procédures et outils mis en place. Et toutes les conditions nécessaires à la réalisation d'un travail de qualité sont en recul par rapport à 2012. 80 % des agents jugent la charge de travail importante et 27 % la jugent trop importante. Le stress est dû pour beaucoup au manque de reconnaissance dans le travail. Si la perception des agents est plutôt positive quant à leur hiérarchie, elle est beaucoup plus mitigée à l'égard de la direction. Enfin, 58 % des agents se disent pessimistes quant à leur avenir professionnel au sein de l'UGECAM RA. **Mme GRANGY** remercie **Mme BASCHERINI** et note que le résultat de cette étude est moins bon que l'an dernier, mais ne diffère pas beaucoup des résultats des autres UGECAM malgré nos difficultés ; il serait intéressant de savoir si certains établissements ont été surreprésentés. **Mme JOSSERAND** dit que cette étude nous fournit quelques pistes de travail qui vont nous permettre d'agir concrètement afin d'améliorer les choses.

5) Information sur le bilan social 2015 en vue de la consultation du CCE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

(01.31.30) **Mme BASCHERINI** informe les élus que la législation a évolué sur le sujet, l'information consultation n'est plus obligatoire, mais le bilan social doit être intégré à la base de données économiques et sociales. Il y aura en décembre un temps de consultation sur la politique sociale globale de l'UGECAM RA et notamment l'ensemble des indicateurs sociaux, en complément desquels seront présentées les données concernant la formation. **Mme BASCHERINI** invite les élus à poser les questions ou faire les remarques qu'ils souhaitent.

Mme GRANGY revient sur la précarité de l'emploi et l'évolution des CDD passés de 121 en 2013 à 179 aujourd'hui. **Mme BASCHERINI** rappelle qu'il s'agit d'une situation « à dates ». **Mme JOSSERAND** ajoute que s'il y a plus de CDD, c'est peut-être qu'il y a plus d'absentéisme. **Mme GRANGY** répond que quoi qu'il en soit, la précarité de l'emploi est beaucoup trop importante dans nos structures. Sur le Val Rosay par exemple, les CDD étant identifiés par leur blouse jaune, on peut constater que dans certains services il n'y a que des blouses jaunes. **M. BARRY** demande quel est l'intérêt de cette distinction par couleur, qui stigmatise le personnel selon **Mme JOSSERAND**. **Mme GRANGY** ajoute que

l'image n'est pas bonne non plus sur les patients, et fait remarquer que la CGT s'était opposé à cette décision, qui date du nouveau marché des blouses. Quoiqu'il en soit, cette distinction par couleur permet d'identifier facilement la précarité de l'emploi au Val Rosay. **Mme GRANGY** insiste sur le fait qu'il s'agit d'un vrai sujet, et selon les valeurs de l'assurance maladie, si notre métier est de prendre soin des patients, on est aussi là pour prendre soin des salariés.

(01.40.10) Concernant les ruptures conventionnelles, **Mme GRANGY** constate qu'il est plus facile de l'obtenir lorsqu'on travaille au Siège et qu'on a un certain niveau. **Mme JOSSERAND** répond que la rupture conventionnelle n'est pas une fin en soi, l'idéal étant qu'un contrat de travail se déroule normalement et qu'il n'y ait pas de rupture, il n'y a donc pas de stratégie à avoir concernant la rupture conventionnelle. **Mme JOSSERAND** précise que s'il y a eu des ruptures conventionnelles par le passé, la politique RH actuelle est de les éviter. Il peut y avoir des cas de licenciements pour inaptitude sans possibilité de reclassement, on essaie alors de trouver des alternatives, notamment par l'intermédiaire de la plateforme SOFIA pour proposer des possibilités aux infirmières devenues inaptes à leur emploi. Des contacts ont été pris avec la CARSAT pour permettre des formations pendant un arrêt de travail, autant d'idées pour éviter les ruptures de contrat de travail. Cela n'empêche pas certains cas très particuliers notamment litigieux où la rupture conventionnelle peut être envisagée, mais cela reste très minoritaire. **M. BARRY** confirme que cela reste exceptionnel. **Mme GRANGY** dit cependant que le sentiment demeure que plus on est haut placé, plus il est facile d'obtenir une rupture conventionnelle. **M. BARRY** comprend ce sentiment, dû selon lui à un recours excessif à ce type de rupture dans le passé, mais confirme qu'aujourd'hui on ne peut pas établir une politique sur la rupture conventionnelle : soit le salarié insatisfait démissionne, soit l'employeur insatisfait licencie, mais la rupture de contrat doit rester exceptionnelle.

Concernant les licenciements pour cause économique, **Mme GRANGY** demande confirmation qu'il s'agit bien des 2 salariés protégés de Gravenand, ce qui est le cas, et ce que signifie licenciements autres causes, **Mme BASCHERINI** répond qu'il s'agit d'inaptitude : sur 9 licenciements, 5 le sont pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude. **Mme JOSSERAND** ajoute qu'une grande partie concerne La Maisonnée, et qu'un rendez-vous a été pris avec le Dr HANN pour analyser ces cas afin de mettre en place un plan d'action en fonction de l'analyse qui sera faite de la situation, par le biais de l'appareillage et la recherche de financement pour du matériel supplémentaire d'une part, et par le biais de la formation gestes et postures d'autre part, formation pas très au point selon **Mme GRANGY**. On a donc des moyens pour limiter ce genre de cas. **Mme GRANGY** ajoute qu'avec l'allongement des carrières dans nos métiers, les cas d'inaptitude vont se développer. **Mme JOSSERAND** dit que la difficulté en UGECAM est le fort pourcentage de personnel soignant sans possibilité de reclassement : il faut donc trouver des partenariats avec d'autres organismes, formation et autres, pour créer une sorte de filière de reclassement.

Concernant les rémunérations et les promotions, **Mme GRANGY** constate que cette année, la parité est respectée.

Mme BASCHERINI indique que l'absentéisme est stable. **Mme JOSSERAND** ajoute qu'il est en baisse entre 2012 et 2015, et que si celui de courte durée n'est pas très important, il va falloir travailler sur l'absentéisme de longue durée,

notamment dû aux TMS. Une étude est en cours sur le sujet, qui va tenir compte des services, des établissements, des tranches d'âge...

Mme GRANGY demande si le règlement d'horaires variables mentionné en page 27 a été négocié et s'il y a un protocole, **Mme BASCHERINI** répond qu'il s'agit seulement du règlement intérieur du Siège en dehors de tout protocole négocié.

6) Information et consultation du CCE portant sur la « Charte de bon usage des ressources informatiques au sein de l'UGECAM Rhône-Alpes »

(01.53.00) **M. MELINAND** présente la charte élaborée par la caisse nationale d'assurance maladie, adaptée à l'époque à l'UGECAM, et modifiée l'an dernier. Peu de modifications ont été apportées par rapport à la précédente, la principale est relative à l'antivirus. **Mme BASCHERINI** précise que cette charte nécessite l'approbation des élus. Concernant les votants, **Mme LLINARES** absente sera remplacée par **Mme MICHEL**, **M. CLAVE** sera remplacé par **M. MINIERI**, **Mme ROULLET** sera remplacée par **Mme BAUDIN**, et **Mme GARGOUA** sera remplacée par **Mme BENHAMZA**. La nouvelle charte informatique est adoptée par 12 votes favorables et 1 abstention.

7) Information du CCE portant sur les nouvelles échéances du projet Mercure

(1 :59 :10) **Mme BASCHERINI** indique qu'un premier projet avait été présenté aux élus concernant la mise en place de la messagerie. **M. MELINAND** précise que la date du déploiement est retardée en raison d'un important travail préparatoire ; prévu au départ à fin décembre 2015, il sera en place le 6 novembre 2016. Un mail a été envoyé aux agents leur demandant de tester la nouvelle messagerie. Différents outils, dont les didacticiels, ont été mis en place afin de faciliter l'utilisation du nouveau système. **Mme GRANGY** demande s'il y aura nécessité d'intervenir sur tous les PC, **M. MELINAND** répond par la négative, précisant qu'il y a actuellement des interventions préparatoires en cours. **Mme BASCHERINI** demande si les dossiers archivés seront transférés sur la nouvelle messagerie, **M. MELINAND** répond que non, mais que l'ancienne messagerie restera sur chaque poste permettant de consulter les anciens messages. L'adresse mail ne sera pas modifiée mais un peu raccourcie.

8) Questions diverses

(2 :06 :50) **Mme GRANGY** souhaite revenir sur la date de virement de la paie, et précise que les autres UGECAM établissent en début d'année l'échéancier des virements sur l'année, communiqué en CE. **Mme BASCHERINI** répond qu'il y a également un échéancier à l'UGECAM RA, qui peut être soumis aux élus, mais qu'il peut y avoir des exceptions les mois où un problème se présente avec l'outil notamment. **Mme GRANGY** précise que certains agents ont eu des agios bancaires en raison du retard dans le virement de la paie. **M. BARRY** dit qu'il faut fiabiliser le système, reprendre toute l'organisation interne, établir un nouveau calendrier qui sera discuté avec les élus ; le problème est qu'il y a des incidents paie liés à des situations particulièrement complexes mal prises en compte par le logiciel actuellement.

Concernant le médecin du travail, **M. BONNET** précise qu'il n'y a plus de médecin du travail au Val Rosay jusqu'en octobre, et la question se pose de l'intérêt d'avoir un médecin du travail UGECAM RA. Avant d'envisager le recrutement d'un médecin, **M. BARRY** propose de voir la possibilité d'une mutualisation avec la CPAM ou la CARSAT, laquelle a 2 médecins internes ajoute **Mme GRANGY**.

Mme GRANGY rappelle qu'il y a toujours des difficultés à la MAS Violette Germain pour que les élus puissent poser leurs heures de CE, Mme KAEFFER refusant d'accorder des heures de CE notamment au retour de congés ou d'arrêt maladie. **M. BARRY** prévoit d'en rediscuter avec l'intéressée.

Mme REVERDELL dit que les travaux de l'ITEP La Chantourne ne sont toujours pas réalisés et que les locaux se délabrent davantage. **M. BARRY** répond que les travaux vont démarrer et être pris en charge par le FNA. La CNAM doit établir une autorisation de programme et va financer l'intégralité des travaux. Il faut cependant prendre en compte la lourdeur de la procédure « marché », mais le maximum sera fait pour accélérer la réalisation des travaux.

Les questions diverses étant épuisées, **M. BARRY**, dont la mission de Directeur par intérim de l'UGECAM RA prend fin, souhaite réussite à l'UGECAM RA, en demandant à chacun de prendre sa part afin de remettre « le navire UGECAM à flots », et souhaite bon courage à tous.

Fin du CCE à 16 H 30

Mme BAVAY,
Secrétaire du CCE

