

# CCE UGECAM RHÔNE-ALPES 41 chemin Ferrand 69370 Saint Didier au Mont d'Or

# PV du CCE du 14 juin 2018

#### Ordre du jour :

- Approbation du projet de PV de la réunion du CCE du 13 mars 2018
- Information du CCE portant sur la situation de l'emploi au 31 mai 2018
- Information du CCE portant sur l'activité de l'UGECAM Rhône-Alpes
- Information et consultation du CCE portant sur la situation économique et financière de l'UGECAM Rhône-Alpes au 31 décembre 2017
- Information du CCE portant sur l'intéressement 2018
- Information et consultation du CCE portant sur la Déclaration Travailleurs Handicapés 2018 (portant sur l'année 2017)
- Information du CCE portant sur la situation des salariés ayant un contrat de moins de 24 heures sur l'année 2017
- Information du CCE portant sur le bilan des astreintes 2017
- Information du CCE sur le déploiement des permanences formation
- Information du CCE portant sur la désignation d'un délégué à la protection des données (DPD) au sein de l'UGECAM Rhône-Alpes
- 11. Questions diverses

#### Présents:

<u>Siège Ugécam R-A</u>: Mme DEMARET Directrice Générale, Mme BECHT Responsable Régionale RH, Mme GIRE-METZGER, Agent Comptable de l'UGECAM RA

Délégués syndicaux centraux : Mme GRANGY (CGT - Val Rosay), M. STAGNARA (CFE/CGC Rhône), M. ERPELDING (CFTC Isère)

Représentante syndicale au CCE : Mme RIONDY (CFTC)

Membres titulaires: M. BONNET (CGT Rhône), Mme CHRISTOPHE (CGT Rhône), M. PEYRON (CGT Rhône), M. ROCHAND (CGT Rhône), Mme VALLAT (CGT Rhône),

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

Assistante de gestion du CE SSR Val Rosay : Mme PAYANT

#### Absents:

Siège Ugécam R-A : Mme BASCHERINI Responsable RH Représentante syndicale au CCE : Mme DARTY (CGT)

Membres titulaires: Mme SAUVIGNET (CGT Rhône), Mme BAVAY (CGT Savoie), M. CLAVE (CFTC Drôme), Mme GREVE (CFTC Drôme), Mme LLINARES (CGT Drôme), Mme GARGOUA (CGT Savoie), Mme REVERDELL (CFDT Isère), Mme ROULLET (CFTC Isère)

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



Mme BECHT indique qu'elle prend la présidence du CCE jusqu'à l'arrivée de Mme DEMARET, retenue à l'extérieur par un rendez-vous. Mme BECHT passe ensuite la parole à Mme GIRE-METZGER, qui se présente en tant qu'agent comptable de l'UGECAM RA depuis le 2 mai 2018, après un parcours d'agent comptable de la caisse primaire d'assurance maladie, et de l'union immobilière des organismes de sécurité sociale dans le Doubs.

Plusieurs consultations du CCE étant à l'ordre du jour, Mme BECHT fait le point des votants. Mme LLINARES, absente, sera remplacée par Mme MILLE, Mme BAVAY par Mme COURRIER, Mme SAUVIGNET par Mme KRIEM, Mme GARGOUA par Mme MARTINEZ. M. CLAVE, Mme ROULLET, Mme REVERDELL, et Mme GREVE ne sont pas remplacés. Il y aura 9 votants. Le secrétaire du CCE est M. BONNET.

Mme BECHT liste ensuite les questions diverses. M. PEYRON informe le CCE que Mme REYNARD d'Action Logement se propose de venir présenter le bilan de l'année 2017 au CCE de septembre. Un point sur les ruptures conventionnelles est demandé par Mme GRANGY, ainsi qu'un point sur la proratisation des 3 jours mobiles suite à l'arrêt de la Cour de Cassation. Un point sur l'arrivée du nouveau système DPI est demandé par M. STAGNARA, point que la direction a prévu d'aborder dans les questions diverses. Mme BECHT ajoute que la direction souhaite également aborder l'outil métier sanitaire, et faire un point sur la centralisation de la paie au niveau national.

Mme BECHT indique que Mme GIRE-METZGER présentera le point 3 de l'ordre du jour portant sur l'activité, et demande au CCE la possibilité de lier ce point au point 10 concernant le délégué à la protection des données, puisqu'il relève du champ de responsabilité de l'agent comptable. Le CCE donne son accord.

Mme BECHT demande également au CCE la possibilité de modifier l'ordre des points en attente de l'arrivée de Mme DEMARET, ce que le CCE accepte.

## 1) Approbation du projet de PV de la réunion du CCE du 13 mars 2018

Mme RIONDY, élue au CE de la Buissonnière et absente du CCE de mars dernier, exprime sa surprise de lire en page 9 que le personnel ne s'est pas mobilisé sur les groupes de travail que le directeur a souhaité mettre en place concernant le projet d'établissement de la Buissonnière. Mme RIONDY considère cette affirmation comme inexacte puisque chaque salarié a participé à des groupes de travail. Mme BECHT répond qu'en date du 13 mars, les remontées du terrain semblaient pointer une mobilisation qui était encore à rechercher au niveau de l'établissement. Mme RIONDY répète que des groupes de travail ont été mis en place, qu'elle était personnellement dans un groupe composé d'un membre de chaque équipe, reconnaît que les choses étaient pratiquement rédigées, qu'il n'y a pas eu réellement une progression, et que les membres ont validé ce qui était déjà écrit. Selon Mme RIONDY, tout le monde a participé, et c'était d'ailleurs une demande du personnel d'être très associé au projet d'établissement. Mme GRANGY comprend que Mme RIONDY conteste les propos de la direction concernant la mobilisation du personnel plutôt que la rédaction du PV. Mme RIONDY ajoute que le personnel qui lira ce PV ne comprendra pas. Mme BECHT indique que l'information sera remontée à la direction de



l'établissement, et Mme GRANGY précise que les remarques de la CFTC sur les propos de Mme DEMARET seront notées dans le PV.

Le projet de PV du 13 mars 2018 est approuvé à l'unanimité des 9 votants.

# 2) Information du CCE portant sur la situation de l'emploi au 31 mai 2018

(00.12.15) **Mme BECHT** indique un effectif total de 1 053 personnes au niveau de l'UGECAM RA, dont 920 CDI et 133 CDD. Par rapport à la situation au 31 décembre 2017, il n'y a pas de variation d'effectif spectaculaire. Sur le total de l'effectif, 270 personnes travaillent à temps partiel.

# 9) Information du CCE sur le déploiement des permanences formation

(00.14.35) Mme BECHT rappelle que ce projet est issu d'un des accords de 2016 prévoyant un engagement de la direction de mettre en œuvre des moyens de communication pour la formation professionnelle à destination des salariés, et notamment la mise en place de permanences formation pour des temps dédiés collectifs ou individuels pour les salariés. Une plaquette a été réalisée et diffusée dans les établissements, expliquant très simplement le fonctionnement de la formation et répondant aux besoins d'information des salariés. Ce document permet également de donner aux salariés le lien vers leur service RH s'ils veulent en savoir plus sur les dispositifs de formation ou s'ils ont un projet précis, ou vers le service RH du Siège. Mme BECHT précise qu'il n'y a pas de demande formelle de rendez-vous pour l'instant, et que cette plaquette sera remise à l'embauche, également aux salariés qui consultent le service RH du Siège sur tout autre sujet. Mme BECHT demande si les élus ont des observations, Mme GRANGY répond que le support est bien fait, et demande si les permanences ont débuté dans les établissements. Mme BECHT répond que les RH d'établissements ont proposé de ne pas imposer des dates de permanences, pour éviter de mobiliser des équipes pour peu de résultat, mais ont plutôt souhaité que les salariés fassent la démarche de s'inscrire soit pour une réunion collective si plusieurs demandes sont similaires, soit pour un entretien individuel pour un projet particulier. M. STAGNARA souligne que le pourcentage de formation des UGECAM est extrêmement faible vis-à-vis de la sécurité sociale, et comme il y a une INC dans peu de temps, il souhaitait faire remonter cette information. Mme BECHT précise que le bilan sur la formation a déjà été remis au CCE, M. STAGNARA fait remarquer que le pourcentage de la masse salariale n'y figure pas. Mme GRANGY note par ailleurs que le service RH a organisé une formation de formateurs PRAPSS, qui ne se passe pas bien pour la Maisonnée, et pense que la direction ne savait pas exactement en quoi consistait cette formation. Les personnes suivant cette formation sont censées former d'autres agents, mais n'y parviennent pas sur le terrain. M. STAGNARA répond que la complication vient du fait qu'il y a parallèlement la formation TMS, il faut articuler l'activité TMS avec PRAPSS pour faire une politique de prévention commune qui doit être présentée d'ici un mois. M. STAGNARA reproche à cette double entité le fait que beaucoup de travail a été fait dans les deux groupes alors qu'il n'y avait pas d'intérêt à le faire en double. Mme GRANGY fait remarquer qu'il s'agit là d'un discours de direction, et précise que les salariés ayant suivi une formation PRAPSS ont

besoin de valider leur formation et de réaliser leur projet. Mme BECHT répond qu'il y a en réalité 2 projets parallèles et liés, dans le but d'aider les salariés car il y a la formation de référent TMS et la formation de formateurs PRAPSS pour former les collègues sur le terrain. Ces formations demandent un temps de travail au-delà de la formation, puisque la personne référente doit pouvoir accompagner l'établissement et ses collègues. Mme BECHT dit n'avoir aucun retour négatif pour l'instant, et que s'il y a des difficultés, les salariés doivent les faire remonter. Mme GRANGY pense que la direction n'a pas évalué ce qu'était exactement cette formation en pensant envoyer les personnes en formation gestes et postures. Mme BECHT réfute, Mme GRANGY ajoute que c'est pourtant ce que lui a dit Mme FRICOT. Mme MARTINEZ confirme que c'est bien de cette façon que la formation a été présentée à la Maisonnée. Mme CHRISTOPHE ajoute que les collègues qui ont reçu une formation de formateur ne le seront jamais puisqu'on ne leur en donne pas les moyens. Mme BECHT fera remonter cette information à la direction de la Maisonnée. Mme GRANGY répète que la direction n'a pas évalué ce qu'était réellement cette formation, qui allait nécessiter du temps en dehors de la formation elle-même. Il est souhaitable que les salariés ayant suivi cette formation puissent aller jusqu'au bout.

#### Information et consultation du CCE portant sur la Déclaration Travailleurs Handicapés 2018 (portant sur l'année 2017)

(00.28.44) Mme BECHT rappelle que l'UGECAM RA a une obligation légale d'emplois directs ou indirects de personnes en situation de handicap, de 6 % de l'effectif, soit environ 50 bénéficiaires pour l'UGECAM RA. Il y a aujourd'hui 70 personnes travailleurs handicapés, soit environ 8.4 %, donc au-dessus de notre obligation légale, et en augmentation progressive depuis 2014. Toutefois, Mme BECHT précise qu'une réflexion est en cours avec les établissements pour avoir une politique handicap un peu plus formalisée, et rappelle qu'un accord négocié avec les partenaires sociaux sur le handicap a pris fin. Il n'y a pas de politique écrite de nos engagements sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Mme GRANGY revient sur le maintien dans l'emploi, précisant qu'il risque d'être un vrai problème dans l'avenir alors qu'il y a de plus en plus de licenciements pour inaptitudes, qu'on se dirige vers l'allongement des carrières, sur des métiers physiquement usants, et qu'il va falloir une vraie réflexion sur le sujet. Mme BECHT confirme qu'il n'y a pas pour l'instant de politique groupe UGECAM RA affichée, il nous faut aussi travailler notre réseau avec notamment le réseau caisse primaire du Rhône, par exemple pour des reclassements. Mme BECHT ajoute que l'UGECAM est depuis un an dans le réseau RSO, avec les organismes assurance maladie Rhône-Alpes, ce qui nous donne un lien avec par exemple le directeur de la CPAM Savoie, ce qui peut simplifier les rapports lorsqu'on a un interlocuteur dédié. Cela fait partie des projets de développement de la politique de maintien dans l'emploi. M. ERPELDING pense que cela pose la question de comment adapter le poste de travail en fonction des secteurs d'activité, comme le reclassement, ou la proposition d'un autre travail mieux adapté dans une autre structure. Mme BECHT ajoute qu'il y a des difficultés de mobilité et des difficultés de création de postes adaptés. Mme GRANGY souligne que cela touche



essentiellement les aides-soignantes, les AMP, qui représentent un public très fragilisé, notamment avec l'allongement des carrières et des avis d'inaptitude menant au licenciement. Mme BECHT répond que de plus en plus de médecins du travail établissent des avis d'inaptitude sans possibilité de reclassement. Mme GRANGY rappelle que nous faisons partie d'une institution, l'assurance maladie, avec des partenaires, les caisses primaires. C'est pour cela qu'il faut travailler notre réseau ajoute Mme BECHT. M. ERPELDING demande s'il serait possible d'avoir un éclairage sur les licenciements pour inaptitude au cours des dernières années, Mme BECHT répond qu'il figure dans le bilan social.

S'agissant d'une consultation, les élus émettent un avis favorable à

l'unanimité des 9 votants.

### Information et consultation du CCE portant sur la situation économique et financière de l'UGECAM Rhône-Alpes au 31 décembre 2017

(00.38.20) (document joint à l'ordre du jour) Mme GIRE-METZGER précise que la présentation des comptes 2017 est inchangée par rapport à l'an dernier, et rappelle les faits marquants 2017, à commencer par la mise en place de la DMA depuis le 1er mars 2017 pour les établissements sanitaires, ce qui a modifié pour partie les modalités de leur financement et s'avère être plutôt une bonne surprise. Plusieurs établissements ont ouvert des places supplémentaires avec un effet sur les chiffres de l'exercice, même si les effets année pleine ne sont pas totalement connus, certaines ouvertures étant intervenues en fin d'exercice : 2 places en semi-internat à l'ITEP la Chantourne, 12 places sur 2017 et 2018 à l'IME les Sources soit 10 en internat + 1 en accueil de jour + 1 en semi-internat. Mme GRANGY pensait qu'il s'agissait de 4 créations à l'IME les Sources, et demande combien l'établissement comptera de résidents supplémentaires. Mme GIRE-METZGER répond qu'il ne s'agit pas de 12 places supplémentaires, mais de transformations et modifications de prise en charge. Enfin, il faut noter l'ouverture des 10 places du FAM Violette Germain fin 2017. Mme DEMARET, arrivée entre temps, reprend la présidence du CCE. Sur le plan immobilier, il faut noter les cessions au Plovier pour la somme de 275 K€, et au Val Rosay pour un montant de 3,15 M€. D'importants travaux de rénovation se sont poursuivis en 2017 sur les sites du Plovier pour 930 K€ et de la Chantourne pour 300 K€. Des travaux ont également débuté à l'IME les Sources suite aux ouvertures de places. Enfin, il faut noter l'arrivée de M. PIOT, nouveau directeur de la MAS et du FAM Violette Germain et coordinateur du secteur médico-social au sein de l'UGECAM RA, et le départ de Mme VANARET, agent comptable de l'UGECAM RA. Concernant l'activité, Mme GIRE-METZGER précise que le taux de réalisation des établissements sanitaires est différent du taux d'occupation qui se situe aux environs de 78 %. L'augmentation des places en établissements médico-sociaux est suivie d'une augmentation des ETP et du nombre de journées réalisées par rapport à 2016. Le taux de réalisation est de 100 %. Concernant le chiffre d'affaires, Mme GIRE-METZGER précise que sont exclus les sites encore dans le patrimoine de l'UGECAM RA et générant des opérations de dépenses ou recettes liées à la conservation du patrimoine. Les établissements sanitaires représentent 66 % du chiffre d'affaires et les établissements médico-sociaux 33 %. Les charges diminuent de 3 % en lien avec différentes actions de maîtrise et



de rationalisation des coûts, et avec la diminution des charges de Beaulieu suite à la cession d'une partie du site en 2016. Mme GRANGY remarque que les dépenses de personnel de la MAS Violette Germain sont largement inférieures aux autres établissements, malgré la rupture conventionnelle de Mme KAEFFER. Mme DEMARET répond que la structure de la MAS Violette Germain est atypique avec 21 % de charges de structure qui s'expliquent par le coût du bâtiment. Mme GRANGY indique que le Val Rosay est dans le même cas, Mme DEMARET répond qu'il ne s'agit pas de la même masse, que le pourcentage des charges d'amortissement pour le groupe UGECAM RA est de l'ordre de 6 ou 7 %. Mme GRANGY revient sur les dépenses de personnel de la MAS Violette Germain, et explique que les chiffres communiqués en CE montrent qu'il y a beaucoup de CDD et d'intérim, ce qui signifie peut-être une sous dotation en personnel. Mme DEMARET rappelle que la présentation photographie les charges et non le résultat, celui de la MAS Violette Germain étant déficitaire, ce dont Mme GRANGY convient, en raison de ses amortissements précise-t-elle. mais ajoute que le rôle des élus est d'analyser la situation et faire remonter les problèmes à la direction. Mme DEMARET précise que l'atypie de la MAS Violette Germain se situe dans son groupe 3 : s'il était identique à la moyenne des établissements entre 5 et 10 %, cela augmenterait le titre 1 qui serait à 75 %. Mme GRANGY est surprise à ce sujet qu'il n'y ait que 58 % de dépenses de personnel au Siège, Mme DEMARET répond que ce chiffre s'explique par le système de boîte aux lettres évoqué lors d'un précédent CCE : les dotations de la CNAM passent par le Siège avant d'être redistribuées aux établissements. Mme GIRE-METZGER précise que la répartition des charges en pourcentage est une photographie à un moment donné, les 3 établissements atypiques sur les amortissements sont ceux qui ont un groupe 1 le moins élevé, à savoir le Val Rosay, l'IME les Sources et la MAS Violette Germain. M. BONNET souligne cependant que par rapport à l'IME les Sources, le Val Rosay a le même taux d'amortissement malgré 4 points d'écart sur les dépenses de personnel. Mme DEMARET confirme, mais ajoute que les charges de structure ne sont pas les mêmes. Les recettes de l'UGECAM RA augmentent globalement de 2 %. Les recettes de Beaulieu diminuent de 99 % en raison de la cession en 2016, celles de Gravenand augmentent en raison des travaux de sécurisation du site.

Mme GIRE-METZGER présente ensuite des graphiques d'évolution de 2015 à 2017 montrant une diminution des charges et une augmentation des recettes. Le résultat comptable de l'exercice 2017 augmente de 116 % et s'explique à la hausse par les cessions sur le Val Rosay et le Plovier, et à la baisse par le périmètre nettement plus restreint de Beaulieu par rapport à l'exercice 2016. Le résultat comptable retraité des plus-values de cession est le reflet le plus proche de l'activité des établissements. Il montre une évolution de 45 %. Le résultat net corrigé va jouer sur les lignes concernant les établissements sociaux et médicosociaux puisqu'il y a des affectations de résultats N - 2 qui sont repris, pouvant être des déficits ou des excédents. Mme GIRE-METZGER cite en exemple l'évolution de l'IME les Sources entre 2016 et 2017, de + 147 % en résultat comptable, et de 50 % en résultat net corrigé, avec la reprise de déficit N - 2. Mme GRANGY demande à quoi correspondent les 21 % d'évolution pour le Val Rosay par rapport à 2016. Mme GIRE-METZGER répond que le résultat retraité des plus-values de cession est le reflet le plus abouti de l'activité, auquel ont été retirés les produits de cession des sites, et intégrée la reprise des résultats N - 2



pour les établissements médico-sociaux. Pour le Val Rosay, l'évolution entre 2016 et 2017 montre une amélioration de ce résultat de 21 %. Mme GRANGY demande à nouveau le détail de cette évolution de 21 %. Mme DEMARET répond que la baisse d'activité du Val Rosay a entraîné une diminution des dépenses de remplacements et d'intérim par rapport à l'année précédente, et donc une baisse des charges. Mme GRANGY constate que la baisse d'activité a été bénéfique à l'établissement. Mme DEMARET répond que c'est le paradoxe d'un financement à dotation globale pas encore complètement lié à l'activité puisqu'aujourd'hui la DMA représente seulement 10 % du financement. Une autre explication est la baisse des charges à payer pour congés payés, qui avaient connu une forte évolution en 2016. Mme GRANGY constate qu'il y a une différence de 3 M€ et souhaite comprendre. Mme DEMARET rectifie en disant qu'il s'agit en fait d'un peu moins de 2 M€ au total sur le groupe. Mme GRANGY répond que les élus n'ont pas l'impression que l'année 2017 ait été florissante, or les chiffres présentés semblent montrer l'inverse. Mme GIRE-METZGER précise que le chiffre présenté est moins important que l'exerce précédent, et que l'amélioration est un peu artificielle en raison des cessions d'établissements qui améliorent le résultat. C'est aussi en raison de ces phénomènes exceptionnels que ces chiffres sont présentés pour montrer la différence entre ce qui relève de l'exceptionnel et est pris en compte dans l'exercice, de ce qui est lié au fonctionnement courant et habituel de l'exercice. Mme DEMARET donne de mémoire un ordre de grandeur de ce différentiel ; environ 700 K€ de gain sur les charges à payer pour congés payés entre les 2 exercices, ce que Mme GRANGY trouve énorme, Mme DEMARET répond qu'en 2016, il y avait eu un boom des congés non soldés ; un gain sur la DMA d'environ 250 à 300 K€ ; des gains sur les dépenses de labo notamment qui avaient enregistré un pic en 2016 en raison d'un changement de marché labo ; il y a également l'effet activité, bien qu'il faille s'en méfier sur les dépenses à caractère médical, qui n'ont pas diminué du fait de la baisse d'activité car les patients nécessitent de plus en plus de temps médical et de dépenses pharmaceutiques avec des molécules chères. Et concernant l'IME les Sources, il y a eu des débuts de financement sur l'extension de l'ordre de 300 K€ alors que les charges étaient quasiment nulles; enfin des gains importants sur l'intérim grâce à une politique visant à limiter l'intérim au profit éventuel des CDD, ce qui a un effet assez positif sur les coûts. M. PEYRON fait remarquer que l'intérim a été boosté en 2016 en raison du changement de logiciel, ce que confirme Mme DEMARET. M. BONNET note que cette situation est inquiétante pour l'année prochaine, avec plus d'activité, mais une DMA peutêtre amoindrie. Mme DEMARET répond qu'effectivement la situation de l'UGECAM RA n'est pas améliorée pour autant parce qu'on a un résultat excédentaire, Mme GRANGY constate qu'il s'agit donc d'un effet d'optique, Mme GIRE-METZGER répond que l'amélioration comptable ne signifie pas une amélioration de l'activité. M. ROCHAND constate donc que les améliorations pérennes sont le marché du laboratoire, la DMA plutôt favorable, et qu'il n'y aura pas d'effet cette année sur les charges à payer. Mme DEMARET confirme, ajoutant qu'il faut rester vigilant sur le fait de ne pas regénérer une augmentation, et avoir une planification des congés permettant d'avoir une charge lisse. Concernant les effets plus pérennes, Mme DEMARET signale 2 éléments importants : l'extension de la MAS Violette Germain avec le FAM qui permettra de réaliser un gain sur le résultat de la MAS de l'ordre de 250 K€, et l'extension

de l'IME les Sources, qui permettra, dans le cadre du CPOM, d'atteindre le retour à l'équilibre de cette structure. Il s'agit de 2 mesures structurelles, les autres mesures du résultat 2017 étant plutôt des mesures conjoncturelles supposant la poursuite d'un plan d'action de retour à l'équilibre.

Mme GIRÉ-METZGER poursuit avec un schéma présentant l'évolution du résultat net corrigé sur la période 2013/2017, qui permet de suivre l'évolution d'une même donnée sur plusieurs exercices, montrant une situation qui s'améliore bien qu'elle ne soit pas à l'équilibre. Mme DEMARET commente ce résultat net qui intègre les reprises de déficits, et précise qu'en 2017, l'UGECAM RA a bénéficié pour la première fois de reprises de déficits assez importantes de la part de l'ARS, notamment sur la MAS Violette Germain pour 400 K€, ce qui n'avait jamais été pratiqué, et a permis de booster le résultat.

Mme GIRE-METZGER présente ensuite l'évolution de la capacité d'autofinancement de l'UGECAM RA sur les 3 derniers exercices, précisant que c'est ce qui permet à une entité de rembourser ses emprunts d'une part, et d'autre part d'investir de manière à entretenir et de préserver le patrimoine. On constate en 2017 une augmentation de la capacité d'autofinancement, un remboursement des prêts à hauteur de 2,930 M€ pour une capacité de 2,900 M€, et qu'il y a des investissements courants à hauteur de 1,7 M€, le solde de financement est négatif de 1,8 M€.

Les investissements sont en augmentation de 17 % par rapport à l'exercice précédent, et Mme GIRE-METZGER rappelle qu'il y a 2 possibilités de financer les investissements au niveau de l'UGECAM, d'une part les avances accordées par la CNAM au titre du fonds national d'adaptation (FNA), et d'autre part le taux de financement. En 2017, 1 787 K€ d'investissements dont 53 % ont été financés par le FNA, qui ont permis les travaux au Plovier et à la Chantourne. Mme DEMARET précise qu'ils sont étalés sur plusieurs exercices : 950 K€ de FNA pour le Plovier, que l'UGECAM obtiendra également en 2018, et idem pour la Chantourne.

La trésorerie augmente de 57 %, avec des évolutions très contrastées entre les différents établissements de l'UGECAM RA. Mme GRANGY constate que la situation ne serait pas la même s'il n'y avait pas de cessions. Mme DEMARET répond que la stratégie est d'avoir des cessions sur 2017, 2018, et si possible sur 2019, ce qui représente un conjoncturel qui permet de passer le cap de trésorerie, mais il faut travailler parallèlement au retour structurel à l'équilibre. Mme GRANGY remarque que certains établissements sont fragilisés, comme la Maisonnée, et propose d'en reparler.

Les créances sont en hausse de 21 %. Les montants les plus importants s'expliquent par des retards de facturation intervenus en fin d'exercice 2017. Le délai moyen de recouvrement des créances est en augmentation de 8 jours, même s'il y a des évolutions assez positives pour le Val Rosay, le Plovier, la Buissonnière et l'Institut de Formation. M. ROCHAND constate pour la Maisonnée près d'un mois et demi d'écart, et demande si des éléments particuliers sont à l'origine de cette situation. Mme GIRE-METZGER répond qu'il y a quelques dossiers pour lesquels le délai a été très rallongé, ce qui pénalise la moyenne de remboursement des créances.

(01.19.00) Mme GIRE-METZGER termine par la présentation de quelques ratios au niveau financier qui donnent un ordre d'idée de la situation des établissements. Pour les établissements sanitaires, on constate une marge brute insuffisante, une vétusté des immobilisations plutôt bonne, et un taux d'endettement très supérieur à la moyenne, notamment au Val Rosay et surtout à la Maisonnée. M. PEYRON demande pourquoi le taux de vétusté des immobilisations de Tresserve est de 70 %, Mme GIRE-METZGER répond que son patrimoine immobilier est assez ancien. Mme GRANGY s'interroge par rapport à ce même taux pour la Maisonnée, Mme DEMARET répond que c'est en raison des travaux effectués à l'école. Mme GRANGY ajoute que les élus interrogeront Mme DEMARET sur la stratégie envisagée pour la Maisonnée. Concernant les établissements médico-sociaux, la marge brute est également insuffisante. La vétusté des immobilisations montre une situation très contrastée entre les établissements, avec un taux très inférieur à la moyenne pour la MAS Violette Germain, et a des répercussions sur le poids des amortissements. Le taux d'endettement est de 86 %. Mme GRANGY constate que les établissements vétustes sont plus fragilisés que d'autres.

A l'issue de la présentation, les élus doivent se prononcer sur la situation économique et financière de l'UGECAM RA, et s'abstiennent à l'unanimité des 9 votants. **Mme GRANGY** précise que ces abstentions ne pénalisent pas la présentation, mais les élus souhaitent connaître la stratégie envisagée pour certains établissements afin de remédier à leur situation.

### Information du CCE portant sur la désignation d'un délégué à la protection des données (DPF) au sein de l'UGECAM RA

(01.26.00) (document joint à l'ordre du jour) Mme GIRE-METZGER indique que la direction de l'UGECAM RA est encore en réflexion quant à la désignation de ce délégué, et que les élus seront informés dès qu'elle interviendra. Cette personne prendra la suite des missions confiées au CIL (correspondant informatique et liberté), et aura pour objectif de réaliser un audit de tous les traitements réalisés sur les données personnelles au sein de l'UGECAM RA, et de mettre en place des plans d'action permettant de se conformer au mieux aux nouvelles règles de protection des données. Mme GRANGY demande quel est le profil requis, Mme GIRE-METZGER répond qu'il s'agit de personnes ayant des notions juridiques et informatiques. Mme DEMARET ajoute qu'une réflexion est menée avec les autres UGECAM sur une éventuelle mutualisation de ce poste, qui demande une forte expertise.

## 3) Information du CCE portant sur l'activité de l'UGECAM RA

(01.32.32) Mme DEMARET indique avoir signé ce matin même la cession de la deuxième partie du domaine de Beaulieu à la commune pour 2,2 M€, et que la signature d'un compromis de vente de Gravenand pourrait être envisagée avant l'été, l'UGECAM RA ayant obtenu l'accord de la CNAM pour céder l'établissement à la commune pour 1,1 M€, sachant que la commune garde à sa charge l'ensemble des frais de destruction, désamiantage... Mme DEMARET précise qu'une clause suspensive devra être levée avant la fin de l'année, à savoir l'installation sur le site de Gravenand d'un EHPAD actuellement sur la commune de Rive-de-Gier, et que ce projet est en bonne voie. La situation de la Terrasse quant à elle n'a pas évolué depuis le dernier CCE.

Mme DEMARET fait un point de l'activité des différents établissements, et annonce que la situation est contrastée entre les établissements médico-sociaux et les établissements sanitaires.

Concernant les établissements médico-sociaux, ils ont toujours un bon volume d'activité à fin mai avec un taux de + 90 %, alors que le taux d'occupation moyen des établissements sanitaires est de 74 %. Mme DEMARET rappelle que les 10 places du FAM Violette Germain sont occupées, et qu'il est envisagé un moment festif au second semestre afin de marquer son ouverture, avec des représentants de la métropole qui sont les principaux financeurs de cette activité. Mme DEMARET indique par ailleurs que les travaux se poursuivent à l'IME les Sources avec une finalisation en août prochain comme prévu, et la commune a été contactée pour la visite de la commission de sécurité, pour une ouverture prévue en septembre. Concernant l'activité, les 12 places sont occupées. Mme GRANGY demande à nouveau s'il s'agit d'une augmentation de 12 places et quel sera le nombre de résidents, Mme DEMARET répond qu'aujourd'hui, l'IME accueille un peu plus de résidents que la capacité autorisée de 35, mais il y aura bien au total 47 enfants. Mme GRANGY constate que l'établissement avait donc plus de résidents que l'autorisation puisque les élus avaient connaissance de 4 enfants de plus. Mme DEMARET précise que les résidents actuellement en surnombre et en âge limite vont passer à l'extension, et les entrées se feront sur l'étage du bas qui est celui des plus petits. L'établissement a engagé une réflexion sur le bilan de son projet d'établissement et devra le finaliser d'ici la fin de l'année. Concernant l'ITEP la Chantourne, Mme DEMARET indique que l'établissement a engagé la réflexion sur la révision du projet d'établissement, et sur la mise en place du dispositif DITEP, par des rencontres avec les collèges pour un projet de places externalisées, et pour voir comment augmenter un peu l'activité SESSAD. Mme DEMARET rappelle que la nouvelle directrice prendra ses fonctions le 18 juin. Le Plovier vient de finaliser des travaux sur le secteur administratif, l'activité ne rencontre pas de difficulté majeure, et l'établissement espère arriver en fin de processus de traitement de la légionelle. Mme GRANGY intervient au sujet de la re-discussion des plannings en cours, pour laquelle un CE extraordinaire est prévu le lendemain, et remet à Mme DEMARET une pétition qui sera également remise en CE, reflétant la position des salariés quant à ces plannings qui ne sont plus proposés mais imposés, 36 salariés y étant opposés sur 38 signataires. La CGT constate que la concertation, bien engagée au départ, n'a pas pris en compte les remarques des salariés et de la CGT, notamment sur les 7 h 12 imposées sans repos supplémentaire sur le site, ce qui est jugé beaucoup trop pénible, sachant que cet établissement est pointé au niveau des TMS pro avec un taux d'absentéisme très important. La CGT regrette que la direction générale impose ces plannings contre l'accord des salariés, et ajoute que la nouvelle directrice va devoir gérer une contestation pour un sujet qu'elle n'a pas négocié. Mme BECHT répond qu'elle ne traitera pas ce point en CCE puisque ce n'est pas l'objet, que le projet est en cours voire abouti, et sera abordé en CE et en CHSCT demain par les instances locales, et quant à l'arrivée de la nouvelle directrice, il s'agit là du timing de la vie d'un établissement. Concernant la concertation, Mme BECHT ajoute qu'il n'y a pas eu de refus de la direction d'étudier les propositions faites par les salariés, mais certains éléments n'étaient pas possibles par rapport aux contraintes de la direction. Mme GRANGY répond que si Mme BECHT ne souhaite pas entrer dans le détail en CCE, la CGT est cependant obligée de dire son désaccord quant à ces plannings. Mme BECHT

insiste sur le fait qu'il n'y a pas eu refus d'étudier les propositions puisqu'il y a eu des groupes de travail avec l'idée de retravailler les plannings, Mme BASCHERINI était d'ailleurs présente. Mme COURRIER intervient pour préciser que ces plannings ont bien été discutés en réunion, mais que les agents ont ensuite reçu un mail ne leur donnant aucun choix, avec les 7 h 12 imposées, 1 week-end sur 2, et les propositions des salariés sur les 8 h, 10 h ou 12 h ont été refusées d'emblée. Mme COURRIER ajoute qu'il n'est plus possible de travailler car il n'y a pas d'échange, les choses sont présentées et les salariés ne peuvent pas intervenir, alors qu'ils savent parfaitement qu'ils ne pourront pas tenir le roulement qui est présenté. Mme COURRIER rappelle que presque la moitié du personnel est en arrêt maladie, et qu'il faudrait s'interroger sur les raisons. Mme DEMARET précise que les plannings sont encore à faire, Mme COURRIER répond que c'est justement la raison de son intervention, ajoutant que les plannings ne sont pas plus équitables aujourd'hui, la seule équité étant sur le nombre de soirs et de matins. Mme COURRIER ajoute qu'on propose aux salariés de changer tous les ans de plannings parce qu'on sait qu'ils ne sont pas équitables, mais les salariés n'ont pas envie de changer tous les ans de plannings. Mme COURRIER rappelle que l'effectif passe de 8 la semaine à 6 le week-end, ce qui est un vrai problème, et ajoute qu'au CE de demain, les élus souligneront certains points de ces plannings qui ne fonctionneront pas du tout tels qu'ils ont été présentés. Mme GRANGY pointe le problème du dialogue social et regrette que la direction générale n'ait pas entendu les salariés qui demandent de sortir des 7 h 12 pour mettre en place un roulement acceptable, et constate que la direction passe en force. Les élus ont le sentiment que le dialogue social se résume à ne surtout rien céder et toujours dire non, et se demandent comment la direction parviendra à gérer les établissements de cette manière. Mme DEMARET réfute le passage en force s'agissant d'un projet lancé depuis près d'un an, et ajoute qu'il n'y a aucun dogmatisme mais des contraintes qui se sont imposées à l'établissement pour travailler sur ces plannings. Mme GRANGY ne comprend pas où sont les contraintes en secteur 12 et constate que la direction pratique de plus en plus le « benchmarking » mais qu'il faut comparer ce qui est comparable : il s'agit d'un établissement vétuste, qui manque de matériel, il faut tenir compte de la pyramide des âges... Mme GRANGY constate que la direction va mettre en place des plannings contre les salariés, Mme BECHT répond que ces plannings ont été faits par des personnes travaillant dans l'établissement, et qui connaissent les contraintes. Mme COURRIER précise que les plannings ont été établis par la DRH et la directrice adjointe qui ne connaissent pas forcement ce qui se passe sur le secteur adultes, et rappelle que les élus et les agents concernés ne sont pas là uniquement pour dire non, mais pour faire leur travail correctement, et qu'ils constatent déjà ce qui se passe au niveau des résidents. Mme BECHT répond que la solution est aussi de ne rien changer, ce à quoi Mme GRANGY répond que les élus avaient proposé une autre solution. Mme BECHT répond que cette solution ne correspond pas aux contraintes, ce que Mme GRANGY réfute, affirmant que la proposition n'a pas été étudiée et que la direction n'a pas voulu étudier d'autres solutions que les 7 h 12. Mme GRANGY répète que l'impression des élus et du syndicat CGT est que l'UGECAM RA ne tient aucunement compte de l'avis des salariés, et que la direction est dans le domaine du virtuel, ce que conteste Mme BECHT. Mme GRANGY ajoute que ces plannings sont mis en place précisément la veille de l'arrivée de la nouvelle directrice, qui va devoir gérer la crise, et rappelle que les plannings sont le reflet des conditions de

travail des salariés et ne peuvent donc être traités à la légère. Mme BECHT clôt le débat en précisant que la direction va prendre connaissance de la pétition, ce qui lui permettra d'ajuster son positionnement pour le CE du lendemain, remercie les élus de la lui avoir remise ce jour, et assure que cette pétition sera prise en compte dans les réponses qui seront apportées aux élus le lendemain, ce qui ne signifie pas forcément un retour en arrière. Mme GRANGY indique que la CGT est prête à discuter pour voir de quelle manière sortir du secteur 12 afin d'arriver à un rythme de plannings plus acceptable pour les salariés. Mme CHRISTOPHE demande pourquoi, que ce soit au Plovier ou à la Maisonnée, les effectifs sont moins importants le week-end que la semaine, alors que les résidents sont présents et que le travail reste le même, avec moins de personnel, l'absence des kinés, ce qui entraîne forcément un surcroît de travail. Mme GRANGY ajoute qu'au Plovier à partir du vendredi, il faut en plus gérer tout l'administratif. Mme DEMARET va étudier cette question, et poursuit le tour des établissements médico-sociaux par la MAS et le FAM Violette Germain, notant juste quelques difficultés de remplacements d'IDE notamment sur les dernières semaines. A la Buissonnière, la réflexion sur le projet stratégique de l'établissement est bien avancée après plusieurs réunions avec le conseil départemental, le projet sera présenté au personnel demain. Mme GRANGY demande à Mme DEMARET un point sur l'avenir de la Buissonnière, celle-ci répond que c'est tout l'enjeu du projet stratégique, et dit sa conviction que rien n'est acquis pour cet établissement mais que tout est possible. Le projet concerne à la fois le maintien du cœur d'activité actuel, mais également le développement de l'accueil des pères qui manque au panel d'offres de la Buissonnière, le développement de l'accompagnement du retour au domicile dans le cadre de l'aide à la parentalité, et le développement de l'aide à la parentalité pour les personnes en situation de handicap. Après validation par les tutelles, il restera la question du financement et du projet immobilier. Mme GRANGY demande si l'établissement se maintient au sein de l'assurance maladie, et qui va financer le projet immobilier. Mme DEMARET rappelle qu'elle souhaite depuis le début construire un projet stratégique qui puisse être validé par les différents partenaires, en fonction de quoi Mme DEMARET s'engage à défendre auprès de la CNAM le maintien dans le giron de l'UGECAM. La question se reposera si la situation n'évolue pas, mais Mme DEMARET n'est pas dans cette dynamique aujourd'hui. Les équipes sont mobilisées autour d'un beau projet, mais tout n'est pas gagné. Mme RIONDY fait part de l'inquiétude du personnel quand au taux de remplissage de l'établissement, à sa vétusté, au manque d'investissements. et se demande si le projet va permettre de remédier à cette situation. Mme GRANGY demande s'il ne pourrait y avoir une réorientation d'activité qui entre dans notre champ d'action, Mme DEMARET répond que l'idée du projet va dans ce sens, mais qu'on ne va pas changer complètement le cœur de métier de cet établissement, qui est de rendre un service, ce dont les élus sont bien convaincus précise Mme GRANGY. Mme DEMARET ajoute que les statistiques sur le nombre de placements évités sont très satisfaisantes au regard de la population qui peut être orientée vers la Buissonnière. Il y a donc un vrai service rendu qu'il faut calibrer à son juste niveau pour avoir un bon niveau d'activité. Mme GRANGY rappelle que Mme CARZON a précisé que cet établissement ne resterait pas au sein de l'assurance maladie, d'où l'inquiétude du personnel et des élus, notamment pour le jour où il y aura besoin d'investissements. Mme DEMARET confirme cette inquiétude par rapport à la vétusté du bâtiment,

ajoutant qu'à moyen terme il faudra un projet immobilier pour la Buissonnière. Mais Mme DEMARET répète qu'elle ne peut pas lancer un projet immobilier sans la certitude que le projet stratégique sera validé par l'assurance maladie et les financeurs. Mme GRANGY demande si ce projet rentre dans le champ d'action assurance maladie, Mme DEMARET répond que non, ce ne sera pas à 100 % assurance maladie car l'activité crèche demeurera, on gardera un bout d'activité sociale. Mme GRANGY ajoute que le souci des élus est que cet établissement reste dans le giron de l'UGECAM, et que lorsqu'il aura besoin d'investir, l'assurance maladie puisse financer. Mme DEMARET répond qu'elle fait tout pour que la Buissonnière reste au sein de l'UGECAM mais qu'elle ne possède pas toutes les clés. Mme RIONDY ajoute que les salariés sont d'autant plus inquiets qu'ils entendent depuis des années le même discours, un projet, une délocalisation... et qu'au final c'est le statu quoi. Le personnel est toujours en attente, ce qui est extrêmement pesant. Mme DEMARET comprend bien et rappelle que la question de l'immobilier a souvent primé par le passé sur le projet d'établissement, mais

espère que la situation aura évolué d'ici la fin de l'année.

(02.03.00) Concernant les établissements sanitaires, Mme DEMARET indique qu'une séance de la CME a validé le projet médical du Val Rosay le 7 juin, et que ce projet sera présenté à l'ARS début juillet. L'établissement travaille par ailleurs sur la certification et une visite à blanc sera réalisée début juillet pour le Val Rosay par des auditeurs UGECAM experts visiteurs, dans les mêmes conditions qu'une visite réelle de certification HAS. Il y aura également une visite à blanc à Tresserve, la visite de certification étant fixée première semaine d'octobre, et la seconde semaine de décembre pour le Val Rosay. Mme GRANGY fait part de l'inquiétude des salariés concernant le logiciel Evolucare, Mme DEMARET abordera le sujet dans les questions diverses. Pour la Maisonnée, Mme DEMARET indique que le projet médical vient d'être revu par l'équipe médicale, et que le projet de voyage à la mer pour quelques enfants vient de se réaliser. Mme GRANGY indique que l'avenir de la Maisonnée inquiète les élus, car il n'y a plus de projet au niveau de l'activité. Mme DEMARET va revenir sur la question, mais souhaite terminer le tour des établissements sanitaires. Tresserve travaille sur le projet HDJ, avec une présentation à l'ARS prévue la semaine prochaine et l'espoir d'un financement pour le déploiement de cette activité. Mme GRANGY demande si le service pourrait ouvrir rapidement, Mme DEMARET répond que oui sous réserve de la problématique immobilière : quelques places pourraient être prochainement pour que l'autorisation ne devienne pas caduque, mais pas les 10 en une seule fois. Mme GRANGY demande s'il y a un projet de licenciement sur Tresserve avec saisie de la commission disciplinaire, Mme BECHT répond qu'il s'agit d'un cas individuel, qu'il y a bien saisie de la commission disciplinaire, mais qu'il n'est pas question de licenciement. Mme DEMARET revient sur l'interrogation des élus concernant la Maisonnée. Suite à l'abandon du projet de rapprochement avec la Fougeraie, l'idée a été de retravailler sur un projet médical qui sera présenté à l'ARS début juillet. Un temps de travail est également prévu avec l'HFME sur ce projet médical. La DNGU vient par ailleurs de réaliser une enquête pertinence qui regarde toute l'activité de l'établissement sur un jour donné pour qualifier la pertinence des prises en charge, l'idée étant de vérifier si les enfants accueillis ont bien leur place en SSR ou plutôt en médico-social ou autre. L'établissement attend la restitution définitive de l'enquête, mais Mme DEMARET précise que les premiers éléments confirment l'adéquation des enfants pris en

charge, avec des situations de « non pertinence » justifiée pour des enfants que l'établissement ne parvient pas à orienter vers le médico-social, qui ne peut pas les prendre en charge, ou par manque de places. L'étude confirme également la lourdeur de la prise en charge, sujet qui sera discuté avec l'ARS dans le cadre de la reconnaissance de l'hyperspécialisation. Le socle d'activité de la Maisonnée est donc validé par cette étude. Mme DEMARET ajoute qu'un travail est mené avec l'HFME pour définir les besoins du SSR suite aux réflexions menées par le ministère. Enfin, le modèle de dotation modulée à l'activité semble plutôt favorable à l'établissement pédiatrique, ce qui palliera une grande partie de la difficulté, Mme DEMARET ajoute qu'une fois que sera stabilisée la filière avec l'HFME, que sera reconnue l'hyperspécialisation de l'établissement, et que l'ARS aura validé la pertinence de la prise en charge, se posera alors la question de l'immobilier. Mme DEMARET pense que l'établissement a réussi à objectiver un certain nombre de choses qui permettront d'avancer auprès de l'ARS pour une reconnaissance de la spécialisation de la Maisonnée. M. STAGNARA demande si tous les lits de la Fougeraie vont être pris dans Médipôle, Mme DEMARET répond que non à priori. M. STAGNARA pense que cela signifie qu'il y a un autre potentiel, c'est la raison pour laquelle il est important de travailler avec tous les chefs de service de l'HFME pour pourvoir s'adapter à leurs besoins de prise en charge. Mme GRANGY demande confirmation de l'abandon définitif du projet de venue de la Maisonnée ou de la MAS Violette Germain sur le Val Rosay. Mme DEMARET répond qu'elle ne peut pas se prononcer sur l'immobilier de la Maisonnée, quant à celui de la MAS Violette Germain et au vu du projet médical du Val Rosay, il convient d'avoir une réflexion sur le projet de prise en charge et le projet capacitaire, la venue de la MAS au Val Rosay semble impossible en termes de m2. Mme CHRISTOPHE précise que, compte tenu du beau potentiel, des enfants accueillis, et de la qualité du travail accompli, il serait peut-être judicieux de ne pas limiter le personnel. Mme DEMARET entend, ce qu'elle annonce est en termes de perspective, et la situation aujourd'hui de la Maisonnée est ce qu'elle est. Mme CHRISTOPHE et Mme VALLAT répètent qu'on ne peut pas demander à 4 personnes de faire le travail de 6, avec une bonne prise en charge des patients. Mme VALLAT rappelle que c'est un sujet qui revient régulièrement en réunions de DP de de CE, que les patients sont des enfants lourdement handicapés, des enfants malades qui bougent et qu'il faut occuper, et compte tenu du manque de personnel, ils sont « parqués ». Mme VALLAT rappelle également que les AP travaillent en binôme compte tenu de la lourdeur des enfants, avec seulement ½ poste d'infirmière le week-end, et repose l'éternelle question : comment faire une bonne prise en charge avec un binôme en moins le week-end ? Mme CHRISTOPHE donne l'exemple du week-end dernier où elle a dû appeler l'astreinte de garde pour évacuer le trop-plein de stress, ajoutant que la situation est parfois critique, avec notamment des tout petits de 0 à 3 mois, des nourrissons qui pleurent alors qu'il y a une vingtaine d'enfants plus grands dont il faut aussi s'occuper, avec des problèmes sociaux et les situations à gérer. Mme GRANGY pointe la réorganisation en accéléré des plannings de la Maisonnée, où le nombre d'auxiliaires a été diminué, et Mme GARDIE a même dit en CE que l'organisation serait revue ensuite. Donc c'est une réorganisation qui n'a pas été pensée, puisque les élus ont soulevé le problème du mode de fonctionnement des auxiliaires, moins nombreuses, et que Mme GARDIE a répondu qu'il serait vu après la mise en place. Aujourd'hui, les auxiliaires ne parviennent pas à fonctionner avec cette organisation, c'est ce que vient de démontrer le

témoignage des 2 services précise Mme GRANGY. Mme CHRISTOPHE précise que les AP ont essayé de s'aider entre inter-étages, mais les horaires et besoins de chacun ne correspondent pas, il est donc difficile d'aider au bon moment. Mme VALLAT ajoute que les AP ont bien compris le déficit de l'établissement, mais les patients et les familles, eux, ne l'entendent pas précise Mme CHRISTOPHE. Ce que conçoit bien Mme DEMARET, ajoutant qu'elle ne peut pas traiter en CCE des points d'organisation interne qu'elle ne maîtrise pas, mais peut relayer auprès de la direction concernée. Mme BECHT confirme que ces réflexions seront relayées par la direction générale, qui suivra les réponses apportées aux demandes des élus. Mme VALLAT signale que les parents ont noté une dégradation notamment dans les relations avec les équipes, dans des questions qui restent sans réponse, etc... Mme KRIEM pense que cela pose également problème au niveau sécurité. Mme GRANGY indique que ces réorganisations de plannings vont entraîner des problèmes pour les salariés et pour les résidents. Mme VALLAT précise que la Maisonnée a encore perdu un poste d'auxiliaire, ce qui met en défaut les équipes du week-end, alors qu'elles étaient 5 jusqu'à présent, ce qui était déjà difficile, et qui devient impossible à 4. Mme MARTINEZ précise que la création du poste d'infirmière était nécessaire, mais certainement pas au détriment d'un poste d'auxiliaire. Mme VALLAT ajoute qu'il n'y a pas non plus d'éducateur alors qu'il aurait sa place le week-end car les enfants doivent être occupés. Mme CHRISTOPHE précise que les auxiliaires ne comptent pas sur les parents pour cela car ils ne passent généralement qu'en fin de soirée. M. STAGNARA pense qu'il y a un travail à faire auprès des parents pour une présence plus importante.

### 5) Information du CCE portant sur l'intéressement 2018

(02.21.00) Mme BECHT précise que le taux global de réalisation est de 68,7 % sur l'année 2017, en légère augmentation par rapport à celui de 2016, qui était de 63,7 %. Mme BECHT rappelle que l'intéressement est calculé en fonction du taux d'atteinte de certains objectifs. Le coût financier global est de 780 770 € et le montant brut moyen versé par salarié, variable en fonction des présences et du temps de travail, est de 770 €, soit 696 € nets. Concernant les indicateurs, l'augmentation du nombre d'entrées des patients en neuro est en baisse, ainsi que le taux d'efficience de l'élaboration du plan d'action PSSI (plan de sécurité du système d'information), qui n'est pas à 100 %. Le taux d'occupation globale en établissements sanitaires est de 77 % pour un objectif de 90 %. Parmi les éléments positifs, on peut citer la diminution des établissements en classe C ou D puisque la Maisonnée a obtenu sa certification en 2017. La réactualisation des projets d'établissements médico-sociaux a été réalisée pour la MAS Violette Germain et le Plovier. L'augmentation du nombre de journées en HDJ a été atteinte, avec + 23 % pour un objectif de + 6 %. Il se dessine également le souhait que la contribution AGEFI soit à 0 pour toutes les UGECAM. Enfin, il y a les indicateurs sur le contrôle interne, avec la réalisation de la cartographie des risques, le suivi des plans d'action, avec une accélération en 2017 sur les fonctions supports, et la réalisation des fiches de procédures et de contrôle des procédures. Tous les points ont été obtenus sur ces indicateurs. Le taux de marge brute est atteint par rapport à l'objectif fixè, ainsi que le nombre de journées réalisées. Au global, on constate que

c'est l'indicateur de l'activité qui nous pénalise le plus, avec cependant l'augmentation du taux de réussite globale entre 2016 et 2017 qui est à souligner. Mme GRANGY note que l'UGECAM RA ne se situe toujours pas dans les meilleurs au niveau intéressement, ce que reconnaît Mme BECHT, ajoutant cependant que l'UGECAM RA avance, qu'il est bien de se comparer aux autres, mais que cet UGECAM part d'un niveau assez bas. Beaucoup d'efforts et d'améliorations ont été faits en 2017 dont on peut être satisfait, même s'il reste encore beaucoup à faire. M. ROCHAND demande si les objectifs 2018 sont connus, Mme DEMARET répond que les CPG ne sont pas encore connus, une lettre de mission devrait arriver qui reprendra un certain nombre d'indicateurs, et qu'il n'y aura pas de révolution. On retrouvera globalement les mêmes items sur l'activité, la marge brute, les projets d'établissement, le contrôle interne... Mme GRANGY demande s'il y aura également l'autisme, Mme DEMARET confirme, ajoutant que la CNAM a accepté de neutraliser l'UGECAM RA, c'est-à-dire qu'il ne sera pas pénalisé, Mme DEMARET ayant argué du fait qu'on ne pouvait pas à la fois travailler sur le développement du polyhandicap et sur l'autisme. Mme GRANGY demande s'il y aura des appels à projet sur la région, Mme DEMARET répond qu'il y en aura sans doute un. Mme GRANGY demande si l'UGECAM RA va se positionner, Mme DEMARET répond que l'UGECAM RA envisage de se positionner, mais pas seul.

#### Information du CCE portant sur la situation des salariés ayant un contrat de moins de 24 heures sur l'année 2017

#### 8) Information du CCE portant sur le bilan des astreintes 2017

(02.30.10) (documents joints à l'ordre du jour) Mme BECHT précise que la direction et le service RH ont souhaité faire un retour aux élus sur les points 7 et 8. Il s'agit d'enquêtes au niveau national, d'une part sur les salariés avant un contrat de moins de 24 heures, enquête effectuée chaque année, et d'autre part sur les astreintes pour lesquelles il s'agit de la première enquête. Mme BECHT précise qu'il y aura également un retour en juillet sur les personnes présentes en INC. Concernant le protocole d'accord qui permet de recruter des salariés de moins de 24 heures et d'adapter la gestion du temps, Mme BECHT n'entre pas dans le détail de tous les tableaux, mais indique qu'ils mentionnent des données très précises issues des bases de la paie UGECAM RA, avec le nombre de salariés à moins de 24 heures et donc le nombre d'avenants. Mme BECHT rappelle que l'accord permet de recruter des salariés de moins de 24 heures sous certaines conditions, d'établir des avenants d'augmentation temporaire de temps de travail, pour remplacement, pour formation, etc... sachant que dans notre cas, il s'agit exclusivement de remplacer des salariés absents. Mme BECHT ajoute qu'un axe fort du questionnaire concerne le nombre de postes à temps plein, à temps partiel, et le nombre de salariés formés dans cette dernière catégorie. 54 avenants ont été établis en 2017 pour ces salariés, avec 99 % sur la prise en charge, c'est-à-dire les métiers du soin ou de l'éducatif, pour des remplacements d'absences du quotidien, et avec une demande des salariés à moins de 24 heures d'augmenter temporairement leur durée de travail. La majorité de ces avenants ont une durée de 1 à 6 mois. Mme BECHT rappelle que cet accord a été conclu pour permettre

notamment aux UGECAM de pouvoir recruter des personnes recherchant une activité à temps partiel, qui souhaitent exercer une activité libérale ou exercer dans plusieurs institutions. Mme GRANGY intervient pour dire son désaccord, rappelle que cet accord dérogatoire n'a pas été validé par la CGT puisque c'est un accord moins favorable que le code du travail, et qu'il n'est pas fait pour embaucher des aides-soignantes ou des infirmières en SSR, et certainement pas pour créer de la précarité. Mme GRANGY ajoute que la direction actuelle de l'UGECAM RA n'est peut-être pas responsable de la situation du Plovier, mais sera responsable de la situation de la Maisonnée où la direction a créé des postes précaires. Les élus veulent bien entendre qu'il est difficile de sortir de la situation du Plovier, mais la direction est en train de recréer la situation du Plovier à la Maisonnée, alors que l'accord est fait pour créer des postes où un plein temps n'est pas nécessaire, mais pas pour créer 4 postes précaires comme à la Maisonnée. Mme GRANGY constate que la direction et le service RH n'ont pas de réponse à ce sujet, Mme BECHT répond que l'accord permet de le faire, mais reconnaît que ce n'est pas en effet l'esprit de l'accord, même si elle-même n'a pas participé à la négociation. Mme BECHT ajoute cependant que l'accord a été établi aussi pour s'adapter aux besoins des établissements qui n'ont parfois pas des budgets de temps plein ou de temps supérieur à 24 heures. Mme GRANGY répète que cet accord n'a pas été établi pour ce qui se fait à la Maisonnée et que la direction crée de la précarité où il ne devrait pas y en avoir, et estime que la direction a agi sans réfléchir : même si les salariés peuvent postuler ensuite pour du temps plein, on voit bien ce qui se passe au Plovier, une fois que la précarité est installée, il est difficile d'en sortir. Mme DEMARET entend la position des élus et de la CGT, et répond que, concernant la Maisonnée, l'objectif était, dans un cadre contraint, d'essayer de répondre au mieux aux plannings, aux besoins et aux pics d'activité. Mme GRANGY considère que ce projet est raté pour la Maisonnée, les plannings ne répondant même pas aux besoins. Mme VALLAT ajoute en exemple qu'au lieu d'avoir une auxiliaire à temps plein, il y a une infirmière qui vient 3 h 51 le weekend. Mme GRANGY ne comprend pas ce genre de décision alors que les élus ont alerté plusieurs fois sur l'incohérence de ces plannings, mais la direction n'entend pas, alors que ce projet détourne l'accord et crée de la précarité. Mme BECHT répond que la décision a tout de même été réfléchie, mais reconnaît que la décision prise peut ne pas répondre à tout et peut créer d'autres effets qui n'étaient pas forcement souhaités. Mme GRANGY renouvelle que cet accord sur le temps partiel n'était pas destiné aux postes d'infirmières et d'aides-soignantes. Mme BECHT revient au bilan, et indique que les salariés à moins de 24 heures ont en moyenne un avenant dans l'année, et peu d'heures complémentaires. Sur les 84 annonces parues en 2017, 58 étaient à temps plein, 18 à moins de 24 heures, et 8 pour des postes de 24 heures et plus. La plupart des postes sont liés à l'activité, et 1 ou 2 postes concernent l'administratif.

(02.41.30) Concernant l'enquête sur les astreintes, le bilan montre la répartition des astreintes réalisées par personne en fonction de leur catégorie, les tranches d'heures, les rémunérations des astreintes et du temps de travail associé. 
Mme BECHT indique que le volume des astreintes effectuées se répartit en 60 % d'administratif, 20 % de médical et 20 % de socio-éducatif, que ce soit la nuit, le week-end ou les jours fériés. Mme BECHT précise que le service RH a remonté en fin de questionnaire les remarques des établissements, notamment le fait que la rémunération des astreintes était dépendante du niveau de qualification, ce qui



générait un sentiment d'iniquité pour des salariés effectuant le même travail, l'idée étant d'avoir une rémunération forfaitaire. Mme GRANGY, absente du dernier CE, a noté dans la minute du CE la remarque de M. STAGNARA selon laquelle les astreintes étaient rémunérées en dessous de l'accord de branche. M. STAGNARA répond qu'il y a un accord de branche pour les établissements sanitaires à but non lucratif, et que l'UGECAM RA est largement en dessous, hors assurance maladie. M. STAGNARA demande, concernant les astreintes du personnel soignant en page pourquoi les cadres médicaux passent de 277 à 70. Mme BECHT répond qu'il suffit qu'une personne, un médecin par exemple, fasse plus ou moins d'astreintes sur un établissement pour faire chuter le chiffre. M. BONNET se demande s'il ne s'agit pas de l'absence d'astreinte pneumo au Val Rosay. M. STAGNARA demande par ailleurs à quoi correspondent les astreintes de direction de moins de 12 heures. car les astreintes des directeurs sont au minima de 16 heures, Mme BECHT répond qu'il ne s'agit pas des directeurs précisément, mais des professionnels relevant de la catégorie direction. M. STAGNARA demande de quel type d'astreinte il s'agit, Mme BECHT répond qu'il s'agit d'astreinte administrative classique, sur une plage horaire différente. En page 3, M. STAGNARA demande si le nombre de 33 salariés en catégorie 6E correspond aux kinés, ce que Mme BECHT confirme car il n'y a pas d'astreintes d'infirmières. En page 2, concernant manager et informaticien, M. STAGNARA revient sur un problème qu'il a déjà évoqué, c'est-àdire les astreintes informatiques. Mme DEMARET répond que le projet d'une astreinte informatique est à l'étude, mais qu'elle repose aujourd'hui sur un nombre limité d'individus. M. STAGNARA tire une sonnette d'alarme avec l'arrivée du nouveau logiciel, et s'inquiète pour les établissements de soins dont le plan de soins est informatisé, et pour lesquels il n'est pas prévu d'astreinte informatique. Mme MICHEL ajoute que c'est même dangereux. Mme DEMARET répond qu'il faut peut-être qualifier les demandes d'interventions d'astreintes, des réponses pourraient être apportées par des modes opératoires simples afin d'éviter un recours à l'informaticien en direct. Mais ce n'est pas une opposition de principe à la mise en place d'une astreinte informatique. M. STAGNARA comprend bien qu'une astreinte informatique est difficile compte tenu du petit nombre d'informaticiens. mais il lui semble nécessaire de mettre en place un système de secours sur le week-end pour les soignants. Mme COURRIER précise que le personnel a rencontré des difficultés à changer les signatures sur les mails, il ne faut donc pas lui en demander trop sur le plan informatique. M. STAGNARA demande, en page 11, à quoi correspond le nombre de 29 103 heures pour le personnel administratif. ajoutant que le calcul est relativement simple puisqu'il y a obligation d'astreinte de 18 h le soir à 8 h le lendemain et tous les week-ends. Si on multiplie 330 jours par 12 h toutes les nuits, les week-ends et les jours fériés, on ne parvient pas à ce chiffre. Mme BECHT répond que ce calcul est exact en théorie, mais une personne d'astreinte est sensée gérer tous les problèmes qui peuvent se présenter, que ce soit médical, administratif, technique, et en fonction de leur catégorie, l'astreinte peut être classée en direction ou autre. M. STAGNARA répond que, même en cumulant, on ne parvient pas à ce chiffre. Mme BECHT précise que ces informations correspondent aux déclarations des établissements. M. STAGNARA insiste sur ce nombre d'heures réelles d'astreintes effectuées, rappelant que les astreintes sont très mal rémunérées et qu'il ne faudrait pas les minimiser au moment de la paie. Ce que Mme DEMARET a bien entendu. Pour terminer, M. STAGNARA revient sur le compte rendu de la dernière INC, où il a été noté que les négociations sur les astreintes devraient être régionales. Mme DEMARET exprime sa surprise, car s'agissant d'un problème de rémunération, les négociations ne peuvent pas être régionales. M. STAGNARA rappelle qu'il avait soulevé le problème de l'obligation d'établir un compte rendu des astreintes depuis 2016, ce qui n'avait pas été fait pour les UGECAM. Cela devrait être présenté en INC en juillet prochain. M. STAGNARA demande à Mme DEMARET confirmation qu'elle n'aura pas de capacité de négociation, Mme DEMARET répond à M. STAGNARA qu'il vient de le lui apprendre.

### 11) Questions diverses

(02.56.50) Mme BECHT rappelle que Mme REYNARD viendra présenter le bilan d'Action Logement au CCE de septembre.

M. STAGNARA demande si toutes les UGECAM ont le même taux de cotisation à UNIFORMATION, et quel est le taux de restitution. Mme DEMARET précise que, dans le cadrage budgétaire donné aux établissements, un

pourcentage de la formation est fixé au regard de la masse salariale.

Concernant le point sur les ruptures conventionnelles, Mme GRANGY constate que la direction en accepte certaines et en refuse d'autres, ce qui est son droit, mais ce qui choque les élus est le refus de ruptures conventionnelles à des salariés ayant réussi leur entrée dans une école d'infirmière par exemple, et qui ne peuvent pas obtenir le financement de leur formation suite à ce refus, ou qui peuvent être bloqués dans leur parcours professionnel. Mme GRANGY constate par ailleurs qu'il y a beaucoup de ruptures conventionnelles acceptées pour des cadres sur le Val Rosay notamment, ce qui pose par ailleurs la question du départ des cadres, et Mme GRANGY ajoute qu'elle ne mentionnera pas une nouvelle fois le départ avec rupture conventionnelle de la directrice de la MAS Violette Germain à quelques mois de sa retraite. Ce constat commence à être choquant pour les salariés. Mme BECHT demande de quels refus parle Mme GRANGY, cette-dernière répond que des salariés ayant obtenu dernièrement leur entrée à l'école d'infirmières se sont vu refuser une rupture conventionnelle. Mme BECHT demande si ces personnes ont fait une demande écrite et ont reçu un courrier de refus, Mme GRANGY répond que Mme FRICOT leur a dit non d'office. Mme BECHT précise qu'il ne s'agit pas d'un refus officiel. Mme GRANGY comprend donc que la direction générale ne refuse pas systématiquement la rupture conventionnelle dans ce genre de cas, ce que confirme Mme BECHT, mais c'est pourtant bien ce qui se passe actuellement. M. ROCHAND demande si le salarié doit adresser sa demande de rupture conventionnelle au service RH de l'établissement ou au Siège, Mme BECHT répond qu'elle doit être faite au service RH de l'établissement. Il s'agit d'une compétence partagée entre le Siège et chaque établissement, et c'est le Siège qui décide après discussion avec l'établissement concerné. Mme GRANGY précise que les salaries ne comprennent pas pourquoi la direction vient d'accepter 2 ruptures conventionnelles de cadres alors qu'elle refuse celles demandées par les employés. Mme GRANGY indique qu'il est demandé à ces employés de démissionner, pour être réembauchés ensuite en CDD et leur permettre d'ouvrir leurs droits à Pôle Emploi, ce qui est complètement absurde. Mme BECHT précise cependant que la direction ne peut pas accepter toutes les demandes de rupture conventionnelle, Mme GRANGY répond qu'elles ne sont pas si nombreuses,

environ 2 par an. Mme BECHT indique que, depuis un an, toutes les demandes de rupture conventionnelle ont été acceptées par courrier, la personne est reçue par le Siège, exceptionnellement par le service RH de l'établissement si impossibilité pour le Siège, pour expliquer son projet, et la décision est prise suite à l'entretien. Mme DEMARET intervient pour dire qu'elle n'a pas connaissance du cas auquel fait allusion Mme GRANGY, confirme que la politique n'est pas d'un refus systématique, et ajoute que d'autres solutions d'accompagnement peuvent peutêtre être proposées. Mme GRANGY demande à Mme DEMARET d'en informer Mme FRICOT. Mme CHRISTOPHE précise qu'une collègue partant en formation en septembre a demandé une rupture conventionnelle qui lui a été refusée à la suite d'un entretien. Mme DEMARET rappelle que la rupture conventionnelle doit présenter un intérêt pour les 2 parties. M. ROCHAND se demande, puisque les demandes de rupture conventionnelle semblent ne pas toujours parvenir jusqu'au Siège, si elles ne devraient pas être systématiquement transmises en copie au Siège. Mme DEMARET indique qu'elle ne s'engage pas sur la réponse à apporter sur les cas évoqués, mais répète qu'il n'y a pas une politique de refus systématique. Mme GRANGY précise que la contestation porte sur le fait qu'il semble y avoir « 2 poids 2 mesures » quant aux prises de décision sur ces demandes de rupture conventionnelle.

(03.07.00) Concernant l'arrivée du nouveau système DPI, M. STAGNARA précise que le nouvel outil sera entièrement pris en charge par une société sans qu'il y ait un renforcement de l'équipe informatique au niveau de l'UGECAM RA, ce qui l'inquiète compte tenu des problèmes déjà rencontrés avec Calystène. M. STAGNARA demande s'il ne serait pas intéressant de s'approprier d'avantage l'outil avec un renforcement de l'équipe informatique, et rappelle par ailleurs qu'un audit a été effectué sur un outil déjà abouti, les demandes n'ont donc pas été prises en compte. Concernant la mise en service de cet outil, M. STAGNARA ajoute que la chronologie de mise en place sera très importante. Mme DEMARET rappelle que le DPI est un projet national qui consiste à développer l'outil Evolucare sur tous les établissements du groupe, sur la base d'un modèle commun à l'ensemble des établissements du groupe. Des ateliers ont eu lieu dans les établissements afin que les salariés puissent s'exprimer sur l'outil. Mme DEMARET précise que le projet national est en phase de paramétrage et sera déployé avec un établissement pilote en janvier 2019, l'idée étant que le déploiement sur l'UGECAM RA ait lieu juste après. La maintenance de Calystène s'arrêtant au 1er janvier 2019, l'UGECAM RA et PACA ont souhaité travailler à l'analyse d'un plan B. Il s'agit de l'audit mentionné par M. STAGNARA, qui vise à évaluer la capacité de l'éditeur et de l'intégrateur, ainsi que la nôtre, à déployer le DPI avant la fin de l'année. L'audit se termine, le retour devrait être effectué en fin de semaine, en fonction duquel sera qualifié le calendrier de déploiement. L'outil va être livré avec un modèle, et il y aura quelques éléments de paramétrage locaux, mais ce n'était pas l'objet de l'audit qui a eu lieu. 80 % de l'outil est pré-paramétré sur le modèle national. Une proposition de déploiement sera faite à la restitution de l'audit en fonction des temps de formation. avec notamment plus de 350 professionnels à former au Val Rosay. La direction reste vigilante sur ce calendrier, notamment dans la prise en compte des visites de certification HAS. A Tresserve, le déploiement interviendra après la certification, ce qui est plus problématique au Val Rosay dont la certification est prévue en décembre, il conviendra de voir avec le prestataire comment allier les 2 projets sans pénaliser la certification de l'établissement. Quant à la question de M. STAGNARA

au regard de l'équipe informatique, Mme DEMARET indique que, si le déploiement du DPI est confirmé pour la fin de l'année, il sera mis en place une équipe projet qui regroupera tous les établissements pour la phase de paramétrage. Dans la durée, Mme DEMARET pense que ce n'est pas forcément l'équipe informatique qui doit être sollicitée, les questions étant essentiellement fonctionnelles, et l'outil étant national, le support ne sera pas géré en régional mais en national, il y aura un staff support national pour répondre aux questions. M. STAGNARA rappelle que tout ce qui concernait la maintenance passait par le service informatique, calystène ayant rapidement abandonné son assistance gratuite, et qu'il s'agissait juste d'une alerte de sa part sur une inquiétude globale. Mme DEMARET confirme que la gestion de projet sera retravaillée, avant d'organiser la phase d'exploitation, Mme DEMARET rappelle qu'une consultation des CHSCT de chaque établissement sur le projet aura lieu au second semestre.

(03.15.10) Mme MICHEL revient sur un sujet qu'elle a déjà abordé en CE concernant la télémètrie, appareil de cardiologie permettant de surveiller les patients à distance, et qui ne fonctionne pas depuis plus d'un an, ce qui pose un réel problème de surveillance. Mme DEMARET répond que le fournisseur de matériel et la solution wifi se renvoient le problème, et indique qu'une migration sur le wifi de l'établissement est en train de se terminer, ce qui permettra d'objectiver l'origine du problème.

Concernant les congés mobiles, Mme GRANGY indique qu'aujourd'hui, les 3 jours de congés mobiles sont proratisés, ou plutôt transposés, alors qu'un arrêt contraire de la cour de cassation a été rendu. Mme GRANGY demande de quels effets sera suivi cet arrêt pour l'UGECAM RA. Mme DEMARET répond qu'elle attend la position du COMEX sur le sujet. Mme GRANGY rappelle que les décisions de l'UCANSS sont lentes et que les indications qu'elle donne ne sont pas toujours exactes. Mme BECHT répond que l'UGECAM RA est en attente des consignes et de la manière de les appliquer s'il faut revenir sur ce qui est en place aujourd'hui, notamment au niveau de l'outil qui n'est pas paramétré dans ce sens.

Concernant la centralisation de la paie, Mme DEMARET indique que ce point sera évoqué lors de l'instance de concertation. Il s'agit d'un projet qui existe déjà depuis un certain temps. Au niveau des caisses primaires ont été mises en place depuis quelques années des plateformes de traitement de la paie au niveau national. L'idée est que les UGECAM puissent bénéficier de cette mutualisation et de cette centralisation, pour qu'à terme, les paies des UGECAM soient traitées par ces plateformes de traitement de la paie aujourd'hui dans le réseau assurantiel. Ce projet est en cours d'analyse, il sera expérimenté sur l'UGECAM Normandie, et sera ensuite déployé progressivement selon un calendrier pour l'ensemble des UGECAM. Mme GRANGY rappelle les problèmes non résolus de paie des CDD, déjà évoqués, notamment sur Tresserve. Mme RIONDY confirme que des CDD n'ont pas eu l'intégralité de leur salaire en avril et mai, et que des contrats présentent des erreurs. Mme BECHT ne peut pas répondre sur les erreurs car les contrats sont réalisés et signés dans l'établissement. Concernant les retards de paie, malgré une nette amélioration ces derniers mois, il y a eu quelques problèmes du fait que l'établissement a attendu que les salariés en CDD aient terminé tous leurs contrats jusqu'à la fin du mois pour les payer, notamment pour ceux ayant commencé un peu avant la fin de saisie de paie. Mme BECHT précise que ces problèmes ont permis au service RH de se remettre en question sur la gestion des CDD, qu'il faudra revoir au moment des plateformes de paies, car il sera difficile de

pérenniser une pratique qui demande une réactivité que ne pourra pas assurer un centre de traitement de paies. Actuellement, le service paies effectue des virements plusieurs fois par semaine, ce qui ne sera plus le cas avec la plateforme, il faudra donc informer les vacataires dès l'embauche.

M. BONNET demande si la direction a reçu des candidatures pour le médecin DIM, Mme BECHT répond par la négative car l'appel vient juste d'être diffusé.

Les questions diverses étant épuisées, le CCE prend fin à 17 H.

M. BONNET, Secrétaire Adjoint du CCE

