

Procès-Verbal du Comité Social et Economique Central du 31 mars 2022

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de PV des réunions du CSE Central du 6 décembre 2021 et du 14 janvier 2022*
2. Activité de l'UGECAM Rhône-Alpes et actualité des établissements
3. Point d'information sur le service informatique de l'UGECAM Rhône-Alpes
4. Suivi de l'emploi à fin décembre 2021*
5. SEGUR : synthèse des mesures salariales versées
6. Information sur l'organisation des élections des représentants du personnel au Conseil
7. Information sur la formation professionnelle (en lien avec les travaux de la commission FP) : bilan consolidé 2021 et plan de développement des compétences prévisionnel consolidé 2022*
8. Questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (en lien avec les travaux de la Commission CSSCT)
9. Questions diverses

Présents :

Siège UGECAM R-A : M. BROILLIARD Directeur Général (excusé), Mme BECHT Responsable Régionale RH, Mme FRICOT Responsable RH, Mme LEMBICZ

Délégués syndicaux centraux : Mme GRANGY (CGT - Rhône)

Représentants syndicaux au CSE Central : M. ROCHAND (CGT Rhône)

Membres titulaires collège employé : M. BONNET (CGT Rhône), M. CLAVE (CFTC Drôme), Mme GARGOUA (CGT Savoie), Mme MILLE (CGT Drôme), M. PEYRON (CGT Rhône), Mme VALLAT (CGT Rhône)

Membres titulaires collège cadre : M. BLANC (CFTC Savoie), Mme GIROUSSE (CGT Rhône)

Membres suppléants collège employé : Mme REVEYRAND (CGT Rhône, en remplacement de Mme CHRISTOPHE),

Assistante de gestion du CSE : Mme MAYOLLE

Mme BECHT excuse M. BROILLARD qui ne peut être présent. Cependant M. BROILLIARD a préalablement préparé tous les points de la réunion avec l'équipe du Siège. **Mme BECHT** propose de commencer la réunion par l'approbation des PV puis le point 7 sur la formation professionnelle afin de libérer ensuite **Mme LEMBICZ**.

Mme BECHT demande aux élus la liste des questions diverses.

M. BONNET souhaite savoir quand et comment vont être présentées les données environnementales en accord avec les nouvelles lois.

Mme VALLAT demande un point sur les protocoles des mesures en mode dégradé à la Maisonnée.

Mme GRANGY souhaite faire un point sur la réunion avec l'IF suite à la lettre d'alerte des salariés.

Mme GRANGY demande un point sur les changements au niveau de l'équipe Paie.

Mme GRANGY demande une précision pour que les personnes en 12h le week-end puissent aller voter aux élections présidentielles, sachant que les procurations ne peuvent être faites uniquement avec des personnes de la même commune. **Mme BECHT** propose de faire le point sur cette question et d'en informer rapidement les directeurs d'établissement pour mettre en place la solution le cas échéant.

M. PEYRON souhaite contacter la correspondante d'Action Logement pour organiser une permanence au CSE. **Mme FRICOT** désire être dans les échanges de mails pour organiser sa venue.

Mme DORMIEU, Mme MARTINEZ et Mme CHRISTOPHE sont excusées. **Mme REVEYRAND** assiste au CSE Central en remplacement de Mme CHRISTOPHE. **Mme FRICOT** compte 9 votants pour cette réunion.

1) Approbation des projets de PV des réunions du CSE Central du 6 décembre 2021 et du 14 janvier 2022*

(05 :25) **Mme BECHT** interroge les élus sur l'approbation des 2 PV de réunions.

Les PV des réunions de CSE Central du 6 décembre 2021 et le CSEC Exceptionnel du 14 janvier 2022 sont approuvés à l'unanimité par les élus présents, soit 9 voix « pour ».

2) Activité de l'UGECAM Rhône-Alpes et actualité des établissements

(28 :43) **Mme BECHT** démarre avec les actualités des établissements en commençant avec les nouveaux recrutements et départs dans les établissements médicosociaux. La nouvelle Directrice du pôle Violette Germain a finalement rompu sa période d'essai après 3 semaines à ce poste. De nouveaux directeurs ont pris leurs fonctions récemment : M. CHABRERAT est arrivé au Plovier en septembre 2021, M. MOISSONNIER sur l'IME/MAS les Sources et M. HAMANACHE sur l'ITEP sont arrivés début janvier 2022.



Le Siège repart sur le recrutement d'un Directeur pour le Pôle Violette Germain et assure l'intérim en attendant avec Mme STEFANUTO en fixant des dates de présence sur site. Une réunion avec le personnel du Pôle est organisée le jeudi suivant pour leur exposer comment va s'organiser la Direction et les étapes pour la suite. Aujourd'hui cet établissement attend le recrutement d'un Directeur mais aussi du cadre de santé ce qui double les difficultés au niveau de l'encadrement. Le marché est très tendu pour les cadres de santé et l'UGECAM est aidé par l'Appel Médical (en gardant la possibilité de recruter également directement). Les 2 postes sont très liés et l'idéal serait des recrutements concomitants.

(33 :17) **Mme GRANGY** informe la Direction que la Directrice a troublé le personnel avant son départ par des annonces déstabilisantes sur leurs pratiques professionnelles et est surprise que la Direction du Siège n'ait pas encore rencontré les salariés. Cela a apporté de la colère, de l'incompréhension chez les salariés. **Mme BECHT** entend mais relève certaines bonnes idées et des constats intéressants donnés par cette Directrice, notamment sur les fiches de poste. **Mme GRANGY** qualifie d'irresponsable d'avoir fait de telles annonces sans accompagnement des professionnels par la Directrice avant son départ. **Mme BECHT** invite tout le monde à se remettre en question car aucune Direction ne tient dans la durée. Une organisation temporaire va être proposée et des actions mises en place pour sécuriser les salariés. Les équipes vont devoir davantage se responsabiliser car en l'absence de cadre de santé, la situation est délicate. L'établissement reste proche géographiquement du Siège, cela favorise l'intervention de proximité durant la phase de transition.

Mme GIROUSSE demande qui va assurer le recrutement en termes de cadre de santé au niveau des entretiens d'embauche. Le Siège va s'en occuper, répond **Mme BECHT**. Le poste vient d'être ouvert en CDI. **Mme GIROUSSE** demande qui va s'occuper de toute la gestion des étudiants, qui les accueille, les encadre sur place. Pour **Mme BECHT** il est trop tôt pour se prononcer et attend la réunion sur place pour rentrer dans le détail des besoins à gérer.

(41 :00) **Mme BECHT** continue avec les Sources, sur l'IME et la MAS. Au niveau du logiciel du paie GRH, les salariés de l'IME et de la MAS sont maintenant bien différenciés. Les postes soignants ASD et kinésithérapeutes manquent et l'établissement a dû faire face à beaucoup d'absences notamment COVID. **Mme GRANGY** revient sur les négociations souhaitées par la CGT qui deviennent très urgente. **Mme BECHT** reconnaît les difficultés sur cet établissement.

- Les nouveaux Directeurs ont bien pris leurs fonctions et semblent bien intégrés dans le collectif. Ils ont cependant des enjeux locaux de taille avec notamment les équipes de soins incomplètes.
- Sur l'ITEP, suite à l'inspection ARS au mois de juin, beaucoup d'enjeux et d'éléments de base sont à restructurer sur un établissement où de nombreuses failles ont été mises à jour sur la gouvernance, le suivi, la remise en place d'un CVS (Comité de Vie Sociale) qui n'existait plus. Les familles sont représentées au CVS et échangent avec les professionnels sur la vie de l'établissement. Parfois ce comité manquait de volontaires au niveau des familles pour y participer. Sur l'ITEP, le Directeur doit stabiliser sa structure tout en développant des projets avec l'extérieur, souligne **Mme BECHT**. Les restructurations d'activité bousculent tout le monde, mais la situation semble bien engagée, commente **Mme BECHT**, qui espère la mise en place de cette bonne dynamique également sur le Pôle Violette Germain.

(46 :30) Sur la Buissonnière, le travail sur la relocalisation du site est toujours en cours, informe **Mme BECHT**. Il est encore trop tôt pour partager en CSEC des informations sur le site.

(46 :53) **Mme BECHT** informe de la sortie d'un nouveau référentiel qualité 2 semaines auparavant. Les Directeurs doivent se l'approprier et le redescendent dans les équipes. Le fonctionnement avec « des patients traceurs » dans le sanitaire va arriver dans le médicosocial. Mme STEFANUTO et la responsable qualité du Siège accompagnent les Directeurs du médicosocial sur ce point.

(48 :00) Sur le sanitaire, **Mme BECHT** souligne la continuité au niveau des Directions d'établissements Des rendez-vous structurants ont lieu avec l'ARS notamment pour l'avenir de la Maisonnée. Le projet est toujours en cours de travail pour un possible transfert au Val Rosay sans que ce soit acté. **Mme GRANGY** témoigne de l'incrédulité des salariés des établissements quant au déménagement. La Direction du Val Rosay n'organisait pas ses locaux en attendant la décision du déménagement et comme rien ne bouge, la Direction a commencé la réorganisation de l'HDJ. Les élus ont l'impression que ce déménagement n'aura jamais lieu. **Mme BECHT** reconnaît que pour le moment aucune information ne permet de savoir si oui ou non ce projet va se concrétiser. L'ARS a promis de soutenir l'UGECAM mais il faut voir dans quelle mesure.

(50 :33) **Mme GIROUSSE** demande si l'impact sur l'IF d'un déménagement de la Maisonnée est abordé au niveau du projet, car aujourd'hui l'amortissement du bâtiment commun est partagé. Selon **Mme BECHT**, le projet n'en est qu'au début et bien sûr il englobera toutes ces implications dans la réflexion. Le projet est encore sur la table, confirme **Mme BECHT**. **Mme GRANGY** remonte l'inquiétude des élus et des salariés qui sont conscients que le bâtiment de la Maisonnée ne sera bientôt plus aux normes. Il ne faudrait pas que le projet soit repris par un autre opérateur devant l'incapacité de l'UGECAM à gérer cette situation, alerte **Mme GRANGY**.

Mme BECHT informe de rendez-vous en cours entre la Direction Nationale des UGECAM, M. BROILLIARD et l'ARS. **Mme VALLAT** insiste sur l'importance de prendre en compte la situation de la Maisonnée et de la dégradation des bâtiments et dénonce une grande lassitude du personnel.

(54 :03) **Mme BECHT** informe les CSEC du grand prix de l'innovation, à la Sécurité Sociale. L'UGECAM y présente 2 projets. Le premier projet est celui du PLOVIER sur la communication améliorée et alternative (CAA), sur des moyens d'expression pour les enfants. Le 2^{ème} projet est sur le management visuel, déployé sur 3 établissements : le Val Rosay, la Buissonnière et Arc-en-Ciel. Ce projet est nommé ACTE (Animation Collective du Travail des Equipes). La Direction a reçu sur une journée une formation au management visuel. Cette méthode utilise un panneau de travail des équipes installé dans un lieu accessible aux salariés. Il est construit par les équipes avec les thématiques qu'elles jugent importantes dans le travail quotidien. Le but est que l'encadrement soit de moins en moins à l'initiative des actions mais plus les équipes elles-mêmes. **Mme BECHT** a reçu des premiers échos positifs et pense à un déploiement plus large.

(57 :00) **Mme BECHT** annonce le changement du site internet au niveau du groupe. Des travaux ont commencé à l'automne avec la DNGU et devraient aboutir en juin 2022 avec un site vitrine UGECAM puis des liens vers les régions et les sites des établissements. Des visites vont avoir lieu pour reprendre des photos, des vidéos des sites notamment.

3) Point d'information sur le service informatique de l'UGECAM Rhône-Alpes

(58 :30) **Mme BECHT** informe d'une nouvelle méthode de travail. En effet, le nouveau responsable du service informatique M. OLIVIER, renseigne régulièrement la Direction sur le nombre de tickets ouverts. Cela permet un meilleur suivi au niveau du CODIR. Ce nombre évolue favorablement de 130 tickets au début à 65 tickets en cours actuellement. L'équipe est au complet avec un responsable informatique et 3 techniciens. Ils se structurent et rattrapent petit à petit le retard.

L'UGECAM a rencontré 2 pannes majeures entre janvier et février qui ont montré les difficultés et permis de prendre les bonnes décisions. Les switches et routeurs du Siège ont été mis en place. Une des pannes était liée au switch de secours utilisé en switch principal. L'équipe est en cours d'installation de serveurs Ambox afin d'automatiser de plus en plus les actions de mise à jour des postes de travail, comme les mises à jour GRH.

Le Siège avait demandé aux Directeurs d'établissement de transmettre la liste de leurs besoins en informatique, continue **Mme BECHT**. Du matériel a été commandé mais le délai peut être de plusieurs mois. **Mme GRANGY** s'inquiète de ce délai car les besoins sont urgents. **Mme FRICOT** évoque un délai de 3 mois et il a été demandé aux fournisseurs de faire leur maximum pour livrer ce matériel au plus vite. **Mme GIROUSSE** a entendu que seuls les ordinateurs portables ont été commandés. **Mme BECHT** n'a pas le détail et reconnaît des difficultés à rattraper le retard rapidement, mais insiste sur les efforts et la structuration mis en place au niveau du service informatique. **Mme GIROUSSE** salue la nouvelle prise en charge informatique de l'équipe qui sait être présente, accessible et capable de répondre aux besoins avec un langage compréhensible pour tous. **Mme BECHT** remercie pour ce retour, car l'équipe doit traiter l'accumulation des problèmes rencontrés ces derniers mois. **Mme BECHT** confirme la qualité du service mise en place par cette nouvelle équipe qui semble poser des bases fiables sur la gestion de l'informatique.

Mme GRANGY revient sur les ordinateurs obsolètes en Windows 7. **Mme BECHT** assure que tous ces sujets sont pris en compte et l'équipe gère au mieux les priorités. La fibre avec la connexion haut débit va permettre d'améliorer la performance des postes et devrait soulager beaucoup d'utilisateurs informatiques dans leur quotidien. **Mme BECHT** propose d'inviter M. OLIVIER au prochain CSEC du de juin 2022 afin qu'il présente l'état d'avancée des projets en cours.

Mme GIROUSSE insiste sur le retard phénoménal en informatique au niveau de l'Institut de Formation. **Mme GRANGY** rappelle qu'aujourd'hui au Val Rosay, environ 30 postes restés en Windows 7 ne fonctionnent plus pour les nouveaux logiciels ou nouvelles versions. **Mme BECHT** assure que le Siège est conscient de ce retard.

Mme BECHT reconnaît un passif lourd et très important que doivent gérer les nouveaux collaborateurs du service informatique.

Mme GRANGY demande s'il est possible d'aller acheter des postes à l'extérieur en dehors du marché. **Mme BECHT** prévient que cette possibilité ne sera envisagée que si les PC achetés à l'extérieur peuvent bien être paramétrés pour accéder au réseau de la CNAM. Aujourd'hui le marché est sorti, rappelle **Mme BECHT**.

(1 :10 :29) **Mme VALLAT** demande s'il ne serait pas opportun de faire appel à des entreprises extérieures pour accélérer la gestion des problèmes. Pour **Mme BECHT**, la limite actuelle n'est pas au niveau des ressources humaines mais matérielles. L'automatisation des configurations de poste devrait accélérer l'installation lors de la réception du nouveau matériel.

4) Suivi de l'emploi à fin décembre 2021*

(1 :12 :04) **Mme FRICOT** a préparé tous les documents présentés en CSE et présente au CSEC la consolidation de tous les documents des CSE. A fin décembre 2021, l'UGECAM Rhône-Alpes comptabilisait 908 CDI avec de nombreux postes vacants. La photo des postes vacants serait une bonne information pour comprendre la diminution des CDI. Au niveau de la répartition, 756 femmes et 152 hommes étaient en CDI au 31 décembre 2021.

178 personnes étaient en CDD à fin décembre 2021, dont 150 femmes et 28 hommes.

A cette même date, l'UGECAM comptabilise aussi 9 contrats d'alternance ou contrats aidés. Les contrats aidés sont en progression, certains sites n'en n'ont pas. Le Val Rosay a maintenant des alternants aides-soignants et la Buissonnière a aussi pris un alternant. Le Plovier est habitué aux contrats en alternance. **M. CLAVE** informe qu'aujourd'hui le Plovier cherche aussi des contrats aidés mais ne trouve personne.

(1 :14 :30) **Mme GRANGY** souligne une diminution de 6 cadres sur les effectifs. **Mme FRICOT** précise qu'il s'agit d'une photo à date et fin 2021 des postes de directeurs, cadres et cadres de santé n'étaient pas pourvus. **Mme BECHT** explique qu'aucune suppression de poste de cadres a eu lieu, en revanche certains délais de recrutement sont longs. **Mme BECHT** propose de donner aux élus la liste des CDI vacants et des CDD longs qui est transmise aux Directeurs.

(1 :15 :58) **Mme GRANGY** souhaite parler des mouvements du Siège, en particulier sur le service paie. En effet, **Mme BECHT** reconnaît une augmentation des départs au Siège entre 2019 et 2021 (5 départs en 2019, 7 en 2020 et 10 en 2021) et cela interroge la Direction. Certains départs sont compréhensibles comme des longues maladies, des démissions après des congés parentaux longs. **Mme BECHT** reconnaît de nombreuses évolutions d'organisation comme la fonction achat et contrôle de gestion qui a été réorganisée, ainsi que la fonction médicosociale et immobilière et la Direction voit l'impact sur le travail, pouvant expliquer certains mouvements des salariés. De nombreux directeurs d'établissement ont changé ce qui influe sur le travail des salariés du Siège en lien direct. L'après Covid a créé des questionnements intérieurs La Direction fait des entretiens d'analyse de manière plus formelle et plus poussée mais les personnes confient ce qu'elles veulent. **Mme BECHT** reçoit les personnes avant leur départ et certaines ont été franches ce qui donne des pistes de compréhension et d'amélioration. **Mme BECHT** reconnaît aussi des erreurs de recrutement avec des ruptures de périodes d'essai. Sur les 10 départs de 2021, **Mme BECHT** liste beaucoup de démissions, une inaptitude, 2 retraites, une fin de période d'essai et une rupture conventionnelle. Les démissions interpellent plus et obligent le Siège à s'interroger. **Mme GRANGY** rappelle avoir proposé une enquête sous forme de questionnaire à destination des salariés du Siège. **Mme BECHT** relate une expérience de questionnaire à destination des salariés du Siège déjà faite en octobre et évoquée en commission le matin même. **Mme GRANGY** estime que les salariés ne donnent pas forcément les mêmes retours aux élus qu'à la Direction. **Mme BECHT** n'est pas opposée à la proposition des élus et souhaite en reparler avec M. BROILLIARD. En effet, car pour **Mme**

GRANGY un tel turnover est forcément une alerte à entendre et les élus n'ont pas aujourd'hui suffisamment de réponses.

(1 :23 :20) **Mme BECHT** revient sur les difficultés générées par les réorganisations avec l'exemple du rapprochement du contrôle de gestion et des achats qui n'a pas fonctionné et certains départs sont liés à cela. **Mme BECHT** envisage d'en reparler avec M. BROILLIARD afin de chercher à comprendre cette situation. Le Siège a des obligations et des exigences énormes avec des enjeux forts sur les plans règlementaires, financiers et RH et les personnes doivent souvent être multitâches. **Mme GRANGY** soulève le problème par rapport aux mouvements mais n'a pas eu d'alerte de salarié. **Mme BECHT** souligne l'utilité des COPIL regroupant les responsables de tous les services. Ils permettent souvent des échanges pendant les réunions et en dehors.

(1 :26 :42) **Mme GRANGY** demande l'état du service Paie avec le départ de M. GAILLAC. **Mme BECHT** réfléchit à une autre organisation avec le service RH, car par exemple le champ de la Paie aujourd'hui touche aussi le contrôle de gestion sociale et du suivi d'indicateurs. Cependant la Direction part avec certitude sur un remplacement. Les techniciens paie sont de plus en plus stabilisés et montent en compétence. Il est trop tôt pour parler d'une nouvelle organisation au CSEC, car **Mme BECHT** souhaite rencontrer l'équipe avant. **Mme GIROUSSE** demande s'il y a moins d'erreurs de paie. **Mme BECHT** explique la création d'un système de remontées des événements indésirables. Les modalités de contrôle et de gestion ont été revues. Cette analyse montre que parfois il s'agit d'éléments manquants pour établir la paie, plus qu'une erreur. La saisie des paies est arrêtée plus tôt et un jour est dédié uniquement au contrôle. Le travail de formation va aussi être démarré cette année. Les attestations POLE EMPLOI sont maintenant envoyées via ADSL, cela permet de gagner du temps. **Mme BECHT** souligne déjà des améliorations au niveau des déclarations. **Mme BECHT** a reçu les salariés du service Paie et compte présenter une organisation à l'équipe fin de cette semaine ou début de la semaine suivante.

5) SEGUR : synthèse des mesures salariales versées

(1 :31 :16) **Mme BECHT** souhaite donner les premiers chiffres du SEGUR. Un bilan national devrait être présenté en mai 2022 aux organisations syndicales. A l'UGECAM Rhône-Alpes, en mars tous les SEGUR ont été payés. 80% du personnel a reçu le SEGUR soit celui de base, soit celui « médecin ». Le SEGUR des médecins est calculé différemment et le montant n'avait pas été donné dans l'accord. Il est calculé en prenant toutes les dotations données par les ARS et mises en commun par toutes les UGECAM, divisé par le nombre d'ETP éligibles. Ainsi tous les médecins de toutes les UGECAM reçoivent le même montant pour cette année, soit 386€.

Sur les établissements sanitaires avec l'IF, 515 personnes ont reçu le Ségur sur la base des 238€. Le Ségur dans le médico-social, effectif seulement depuis novembre 2021, représente 157 personnes sur la même base des 238€. La Buissonnière n'est pas concernée. **Mme BECHT** reviendra sur ce point.

Le Ségur pour les médecins et pharmaciens des établissements sanitaires de l'UGECAM Rhône-Alpes concerne 44 personnes.

Le Ségur volet 2 qui octroie un complément pour les métiers en tension pour les établissements sanitaires et médico-sociaux sauf la Buissonnière, concerne 75 personnes



pour les 21€ et 405 pour les 49,5€. **Mme GRANGY** demande comment ce 2eme volet est identifié sur les fiches de paie. **Mme FRICOT** précise que la mention Ségur métiers en tension est notée sur les feuilles de paie.

(1 :35 :27) **Mme BECHT** continue avec la partie éducative dans le médicosocial toujours en attente du SEGUR. Une conférence a eu lieu le 18 février 2022. Le 1^{er} ministre a annoncé une extension du SEGUR avec une date d'effet au 1^{er} avril. La DNGU a les mêmes informations et ils attendent la déclinaison de ces mesures qui devraient être prises en charge à 2/3 par l'Etat et un tiers par les Conseil Départementaux, informe **Mme BECHT**. La liste des métiers n'est pas encore disponible, mais l'étude faite dans le cadre du rapport Laforcade se porte sur les métiers éducatifs et ni les fonctions support, ni les ASH ne devraient y être intégrées. **M. BLANC** constate l'exclusion du Ségur d'une partie des professionnels comme le personnel administratif, la logistique, le Siège et qualifie cette situation de déplorable. **Mme GRANGY** réagit en rappelant que la CGT demande une négociation sur ce sujet des oubliés du Ségur et sur les rémunérations. L'Etat a mis une enveloppe pour cette dernière partie du Ségur, cela va obliger à faire rentrer la liste des métiers dans cette enveloppe et donc risque d'en limiter le déploiement, signale **Mme GRANGY**.

Mme BECHT précise que le Ségur prend en compte le poste et le diplôme. En effet, rappelle **Mme GRANGY**, les faisant fonctions sont aussi oubliés.

Mme BECHT pointe aussi la Buissonnière pour laquelle le Siège est toujours en attente d'un cadrage du Conseil Départemental de la Savoie qui s'était engagé depuis le mois de juin 2021.

La Direction tiendra au courant les élus et **Mme BECHT** ne croit pas à un paiement avant la 2^{ème} partie de l'année pour la partie éducative.

Mme GRANGY craint des difficultés et de mauvaises surprises sur la liste des métiers considérés dans cette partie du Ségur, comme les métiers atypiques qui risquent de ne pas être référencés.

6) Information sur l'organisation des élections des représentants du personnel au Conseil

(1 :40 :17) **Mme FRICOT** annonce les élections des représentants du personnel au Conseil organisées du 9 mai à 8h au 12 mai à 15h. L'information a commencé à être diffusée dans les établissements avec les grandes lignes : dates, modalités, ... Les Organisations Syndicales représentatives au niveau national ont été conviées et ont acté le recours au vote électronique. La Direction a par ailleurs signé avec les OS de l'UGECAM Rhône-Alpes un accord sur le recours au vote électronique pour tous types d'élections de représentant du personnel et à durée indéterminée. Cet accord est en cours d'agrément et passera au COMEX le 13 avril 2022. Le PAP (Protocole d'Accord Pré-électoral) a été récemment signé par toutes les OS conviées à la négociation et est en cours d'affichage dans les établissements. Les dates clés de l'organisation sont fournies ainsi que d'autres modalités qui cadrent les élections. Le dépouillement aura lieu le 12 mai à 15h.

Mme FRICOT explique que les RH sont en train de préparer les listes électorales qui seront affichées le 8 avril. Des ajustements seront certainement nécessaires afin de constituer la liste définitive pour le 15 avril. Une communication plus précise auprès de chaque salarié peut-être avec le bulletin de paie et par voie d'affichage. La Direction a choisi le prestataire KERCIA avec la solution AlphaVote. Ce prestataire va envoyer à chaque salarié à domicile son identifiant et la procédure pour récupérer son mot de passe et se connecter. Il n'y a pas de quorum donc pas de 2^{ème} tour.

(1 :44 :06) **Mme GRANGY** demande s'il sera possible d'avoir le résultat par établissement. Non, répond **Mme FRICOT** seul le taux de participation sera donné par établissement, mais ce ne sera pas le cas pour les résultats.

Le prochain CSEC est prévu le 9 juin 2022, les élections auront déjà eu lieu, rappelle **Mme BECHT**.

7) **Information sur la formation professionnelle (en lien avec les travaux de la commission FP) : bilan consolidé 2021 et plan de développement des compétences prévisionnel consolidé 2022***

(06 :00) **Mme BECHT** présente le bilan 2021 en synthèse car les présentations ont été faites dans chaque CSE départemental et également les projections 2022.

La commission n'a pas eu lieu le matin par manque de personnes présentes. **Mme FRICOT** présente le document, établi par **Mme LEMBICZ** et envoyé aux élus avant cette réunion. Ce bilan consolidé de 2021 reprend ce qui a été présenté dans chaque CSE. De petits écarts peuvent apparaître car certaines données ont été connues après les présentations locales.

(08 :12) **Mme FRICOT** rappelle les objectifs de l'UGECAM Rhône-Alpes, avec des clarifications au niveau régional afin d'harmoniser les pratiques au sein de tous les établissements et d'être le plus équitable possible entre les établissements. **Mme FRICOT** prend l'exemple de l'analyse de la pratique qui était mise pour certains dans le budget et pour d'autres comptée hors budget. Les degrés de besoins de formation varient selon les établissements, le Siège a la volonté de correspondre aux plus près des besoins de chaque établissement.

(10 :04) **Mme GRANGY** insiste sur l'intérêt de mutualiser les formations surtout pour les établissements proches. Ce point avait été relevé par les élus lors de l'enquête sur la MAS Violette Germain, en particulier sur la rééducation et le travail de nuit. Ces professionnels pourraient bénéficier de formations sur le Val Rosay qui a une offre plus grande. En effet, **Mme BECHT** reconnaît qu'il serait opportun de tendre vers cette possibilité en ouvrant les formations aux salariés des établissements voisins, mais ouvrir les formations aux autres établissements doit aussi se prévoir au niveau des budgets. **Mme BECHT** propose de réunir les 3 Directions du Rhône pour voir les synergies possibles. Pour **Mme GRANGY**, il est surtout important d'offrir ces opportunités de formation au personnel plus isolé, comme le sont les rééducateurs de la MAS. **Mme FRICOT** parle de synergies géographiques et aussi des synergies de métiers qui pourraient permettre à plusieurs établissements médicosociaux de collaborer sur les formations. **Mme VALLAT** témoigne de la formation de nuit au Val Rosay qu'elle a découverte lors du CSE Rhône et regrette de ne pas avoir été au courant avant, car les équipes auraient été intéressées. Les élus ont déjà évoqué cette possibilité de synergie au niveau du CSE Rhône. **Mme BECHT** pense envisageable de commencer avec les équipes de nuit et les kinésithérapeutes du Rhône.

(15 :01) **Mme FRICOT** continue en passant rapidement sur les différentes orientations de la formation sur 2021 à 2023, puis les différents financements de la formation professionnelle. Au niveau de la branche, mis à part sur la liberté de choisir l'avenir professionnel, le cadrage de l'UGECAM n'est pas très contraignant ce qui laisse une certaine latitude dans les établissements. **Mme FRICOT** poursuit avec un tableau reprenant



les chiffres du réalisé 2021 par établissement avec la synthèse du nombre de personnes formées, le pourcentage de professionnels formés, le nombre d'heures de formation et le coût. Le pourcentage peut être supérieur à 100% avec le turnover des CDD notamment, explique **Mme FRICOT**.

Mme GRANGY se questionne sur les effectifs qui sont supérieurs sur ce tableau par rapport à ceux pris pour les élections. **Mme BECHT** explique que les élections prennent en compte un effectif selon le code du travail et la formation n'est pas comptée en ETP mais en personnes physique.

(18 :17) **Mme GRANGY** note que les effectifs formés semblent mieux répartis entre les établissements. **Mme BECHT** ajoute que les médico sociaux bénéficient parfois de CNR (Crédits Non Reconductibles) permettant plus de prise en charge. Le Siège a accentué ses efforts sur les demandes de prises en charge financières des formations.

(19 :55) **Mme FRICOT** expose un 2^{ème} document plus détaillé avec notamment les formations obligatoires et assimilées. Parmi les 183 K€ du budget, 117 K€ sont sur du non-obligatoire et 66K€ sur l'obligatoire et assimilé : analyse de la pratique, incendie, SST, ... **Mme GIROUSSE** demande si les formations relatives aux nouveaux logiciels sont comptées dans les formations obligatoires car elles ont utilisé tous les crédits de l'IF. Ces formations ont été imposées aux salariés qui n'ont pas pu se former sur ce qu'ils désiraient. **Mme BECHT** redéfinit les formations obligatoires comme celles requise de manière réglementaire.

(21 :13) **Mme REVEYRAND** questionne sur les formations de recyclage SST car les salariés formés au Val Rosay n'ont jamais été recyclés. Pour **Mme FRICOT**, ces formations relèvent du choix et des priorités de chaque établissement.

(22 :17) **Mme FRICOT** souligne une augmentation du nombre de contrats en alternance qui est la tendance impulsée par le la Direction Générale.

Mme BECHT note que le CPF est très peu activé, même en cofinancement sur les formations dispensées pendant le temps de travail. L'offre du CPF est limitée sur certains métiers, reconnait **Mme BECHT**.

Mme FRICOT revient sur le document avec une répartition par sexe et par statut, par sexe et par âge. La tranche d'âge 45 à 54 ans ressort comme la plus formée. Les salariés reconnus RQTH sont plus formés en 2021.

(25 :33) **Mme FRICOT** salue le travail de **Mme LEMBICZ** pour consolider toutes les données des établissements qui ne sont pas encore tous sur le même format.

(26 :15) Pour l'année 2022, **Mme FRICOT** présente rapidement les thématiques de formation déjà vues en CSE départementaux. Le budget prévisionnel est établi sur la base de 0.5% de la masse salariale brute. Les élus n'ont pas de questions sur le plan de formation 2022. **Mme BECHT** explique qu'un tableau de bord de la formation professionnelle est saisi au niveau de l'UCANSS. Les chiffres sont consolidés pour le CSE et ces données sont envoyées avant fin avril au National qui fait ensuite une consolidation et un bilan au niveau national pour l'institution.

(28 :17) **Mme LEMBICZ** quitte le CSEC avec les remerciements pour son travail.

8) Questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (en lien avec les travaux de la Commission CSSCT)

(1 :45 :40) **Mme BECHT** effectue un retour rapide sur les travaux de la commission qui s'est retrouvée le matin même avec plusieurs points : la démarche sur l'absentéisme et santé au travail qui est un COPIL régional, la situation COVID avec une épidémie qui reprend, l'état des lieux des DU dans les établissements et les AT 2021 (Accidents du Travail). **Mme BECHT** a fait aussi un retour sur le questionnaire distribué aux salariés du Siège. Les résultats et le plan d'action qui est en finalisation devraient être présentés à la prochaine commission en juin tout comme ceux d'Arc-en ciel qui est aussi dans cette démarche.

Une réflexion a été initiée au niveau du COPIL régional sur l'absentéisme et des actions à formaliser ou pas notamment à travers des entretiens de retours d'absence, qui font partie des actions souvent préconisées pour analyser et diminuer l'absentéisme, informe **Mme BECHT**.

(1 :47 :09) La Commission a fait un point avec **Mme BECHT** sur la situation Covid avec des chiffres récents, l'UGECAM Rhône-Alpes avaient 95 patients ou résidents atteints du Covid et 216 salariés selon les statistiques établies en fin d'année 2021. A ce jour, une dizaine de patients et une dizaine de salariés sont déclarés en nouveaux cas sur la semaine. Les statistiques comptabilisent le nombre de personnes contaminées et le nombre de nouveaux cas afin de voir l'évolution de l'épidémie. Les nouveaux cas augmentent notamment avec l'arrêt des mesures sanitaires.

Mme BECHT a donné aussi les chiffres sur les suspensions à date au 31 mars, soit 3 personnes suspendues dont 2 devraient se remettre en conformité. **Mme FRICOT** précise qu'une de ces 2 personnes attendra pour faire ses vaccins la fin de sa maternité qu'elle vient de déclarer. Par ailleurs **Mme BECHT** compte un certain nombre d'arrêts maladie liés à la non-volonté de se faire vacciner. **Mme FRICOT** rappelle aussi que certaines personnes sont encore sous le coup d'un certificat de rétablissement et que si elles ne font pas leur troisième dose à la fin de leurs 4 mois, ces personnes risquent la suspension.

Mme GRANGY demande les chiffres de l'absentéisme. **Mme BECHT** informe du déploiement d'un nouvel outil institutionnel qui devrait fournir les premiers résultats d'ici quelques semaines et qui devraient être plus fiables que les requêtes GRH. Ce projet rassemble le contrôle de gestion et la paie. Cela permettrait aux établissements d'avoir la main sur les données de leur absentéisme. Les données pourraient être consolidées par métier mais par service.

9) Questions diverses

(1 :52 :07) La venue d'Action Logement sera vue entre **M. PEYRON** et **Mme FRICOT**.

(1 :52 :21) **M. BONNET** rappelle l'obligation pour la Direction de présenter les données environnementales et les plans d'actions éventuels. **Mme BECHT** a relu la demande qui est plus axée sur les projets des établissements qui doivent maintenant prendre en charge l'impact environnemental. **Mme GRANGY** revient sur le sujet de la mobilité déjà évoqué à l'arrivée de M. BROILLIARD. Ce sujet est devenu un vrai souci pour l'ensemble des salariés, car aujourd'hui la situation touche l'écologie et aussi le pouvoir d'achat avec le coût de l'essence. Ce dernier aspect pousse les salariés à chercher un poste plus près de chez eux. La CGT demande une négociation nationale sur la mobilité globale des salariés. La Direction a été mobilisée par la situation du Covid et la vaccination. **Mme BECHT** souhaite maintenant que l'UGECAM RA s'approprie mieux cette loi environnementale et voir comment organiser des présentations dans toutes les instances, et en premier lieu aux Directeurs d'établissement. La Direction est de plus en plus sollicitée par les salariés sur ces questions, comme la mise en place de bornes électriques et d'autre part la Direction reçoit une demande aussi au niveau régional. **M. BONNET** ajoute aussi la question financière pour diminuer les coûts liés à l'énergie. En effet, reconnaît **Mme BECHT** qui évoque aussi le décret tertiaire à aborder lors d'un prochain CSEC, afin de répondre à l'obligation d'évaluer les consommations énergétiques. **M. PEYRON** s'interroge sur les possibilités de diminution et demande par exemple comment répondre aux patients qui ont souvent besoin d'avoir plus chaud. **Mme BECHT** entend les problématiques et pense malgré tout que sur certains points des solutions d'amélioration sont à étudier.

Mme BECHT prévoit de présenter ces informations au prochain CSEC avec des orientations communes à tous les établissements. **Mme VALLAT** demande de prendre en charge la gestion d'un covoiturage car certains ont plus d'une heure de trajet et l'impact de la hausse du carburant sur leur budget est énorme.

M. ROCHAND ne voit pas comment récupérer les factures liées à la consommation énergétique sur les 10 dernières années car seules celles des 6 dernières années sont gardées. En effet, reconnaît **Mme BECHT**, cette question fait partie du sujet.

(2 :00 :10) **Mme VALLAT** remonte l'augmentation des situations de fonctionnement en mode dégradé. Ce sujet devait être travaillé rapidement en groupe de travail, mais rien ne bouge et la situation empire. Une alerte des salariés de la Maisonnée va certainement être émise. **Mme BECHT** rappelle que l'été dernier le mode dégradé a été appliqué et des effets pervers ont été induits, le sujet est compliqué. La situation patine, réagit **Mme GRANGY**. **Mme VALLAT** alerte sur la situation très tendue à la Maisonnée au niveau des infirmières, des aides-soignants. Les élus sont de plus en plus appelés car les salariés sont rappelés pendant leur repos ou reçoivent des SMS, des mails, les horaires deviennent incompréhensibles. Le personnel va très mal. **Mme BECHT** invite les élus à rencontrer la Direction locale. **Mme VALLAT** a prévu de rencontrer Mme GARDIE. **Mme VALLAT** pense qu'une analyse montrerait peut-être que le mode dégradé est là tout le temps. La saturation des salariés n'est plus qu'une question de rémunération mais aussi une lassitude de recevoir sans arrêt des reproches et les salariés ne se sentent pas respectés mais très utilisés. De plus en plus de personnes envisagent de partir. **Mme BECHT** propose à **Mme VALLAT** d'échanger sur ce sujet après le CSEC.

Mme GRANGY dénonce une Direction régionale qui ne veut pas voir la colère des salariés qui s'accumule sur leurs conditions de travail. Les élus sont face tous les jours à la réalité à travers les difficultés rencontrées par les salariés. C'est pour cela que la CGT a demandé de nouvelles négociations. **Mme BECHT** défend l'implication forte du Siège et reconnaît une certaine lenteur dans les décisions à cause de la complexité du sujet. Le mode dégradé a été présenté à tous les Directeurs. Une nouvelle réunion doit être programmée avec les organisations syndicales. **Mme GRANGY** a le sentiment que la Direction prend cette demande dans le mauvais sens qui fait stagner la situation. **Mme FRICOT** souligne la grande disparité entre établissements révélée par l'état des lieux. **Mme FRICOT** cite l'exemple de la prime de plateau lorsqu'une infirmière se retrouve seule sur le plateau au Val

Rosay, alors que cela est une situation normale dans d'autres établissements. Pour **Mme FRICOT**, cela crée des inégalités. **Mme REVEYRAND** demande de prendre en compte la charge qui varie selon les différentes pathologies qui sont plus lourdes que d'autres. **Mme GRANGY** rappelle que le mode dégradé doit avoir comme référence l'effectif habituel qui n'est pas le même partout et prend comme exemple les effectifs aides-soignants en neurologie ou en cardiologie au Val Rosay. **Mme BECHT** est d'accord, le mode dégradé ne peut être défini dans le détail au niveau régional. **Mme REVEYRAND** cite le cas du 3 NORD avec un nouveau médecin en oncogériatrie, l'activité a donc beaucoup augmentée. Il manque du personnel, les salariés sont rappelés du jour au lendemain pour travailler 12h et tout le monde se fatigue. Malgré tout, les équipes ont mis en place des solutions provisoires grâce à la bonne volonté. Cette situation s'appelle du mode dégradé et génère de l'absentéisme. Le besoin est de recruter. **Mme FRICOT** répond que les services RH se trouvent face à une pénurie de personnels. **Mme REVEYRAND** signale aujourd'hui dans le service un démarrage du coucher des patients à 15h par manque de ressources. Cela est du mode dégradé et de la maltraitance des patients. Les salariés sont usés. **Mme VALLAT** témoigne que certains jours des enfants ne sont même pas levés. **Mme REVEYRAND** sait que certains collègues acceptent les heures supplémentaires par besoin financier mais ils souhaiteraient plus de reconnaissance. Pour **Mme VALLAT**, les collègues n'acceptent pas seulement pour l'argent mais aussi par rapport à leur engagement vis-à-vis de leurs collègues et aux besoins du service. L'excuse de la vocation ne tient plus. **Mme GRANGY** signale que la concurrence s'accroît avec des employeurs qui paient double les heures supplémentaires. **Mme GIROUSSE** cite le cas d'Arnas qui donne des primes au personnel qui revient travailler pour combler des manques ponctuels. Pour **Mme BECHT**, les Directions sont conscientes de la situation et travaillent sur ce sujet mais conventionnellement l'UGECAM n'a pas le droit de donner ce genre de primes.

Mme GRANGY alerte sur un besoin réel de trouver une solution par rapport à cette pénurie d'emplois car le système actuel ne va pas tenir. **Mme GRANGY** demande une meilleure reconnaissance pour ceux qui sont en poste et qui gèrent cette pénurie dans le concret de la charge des services.

Mme GIROUSSE pense que certaines Directions n'ont pas compris que le monde avait changé et le management a aussi évolué surtout dans la manière de communiquer avec les gens. Prendre en compte cette évolution est essentiel si on veut pouvoir garder son personnel.

(2 :17 :39) **Mme BECHT** répondra ultérieurement sur le droit d'absence pour les élections. **Mme FRICOT** demande tout de même de privilégier la procuration.

(2 :18 :30) **Mme GRANGY** revient sur l'IF, où une réunion a eu lieu suite à l'alerte déposée par les salariés. Effectivement les ordinateurs arrivent mais d'ici 2-3 mois seulement. L'autre point qui a été dit en réunion est de faire appel à un renfort secrétariat. **Mme BECHT** n'a pas de réponse de ce côté mais des solutions ont été trouvées en ce qui concerne le problème lié aux entrées.

Mme GIROUSSE éteint des feux toute la journée. M. BROILLIARD avait demandé de réétudier le retour à l'utilisation de l'entrée principale et Mme GARDIE n'était pas d'accord compte tenue des flux importants générés en période de crise sanitaire. **Mme GIROUSSE** a trouvé un juste milieu sur la question des entrées en attendant une solution : les formateurs vont ouvrir le matin lorsque la majorité des élèves arrive et pour ceux qui arrivent après, ils doivent repasser par l'entrée principale et l'interphone. **Mme GIROUSSE** a demandé à la Région des subventions. La Région a répondu qu'il n'y avait pas d'appel à projet en ce moment.

Pour **Mme GIROUSSE**, le souci principal est au niveau du secrétariat qui va exploser. **Mme GRANGY** demande un renfort ponctuel en urgence. Pour **Mme GIROUSSE**, refuser ce renfort est faire des économies de bout de chandelle qui vont faire exploser une équipe. Les

salariés à l'issue de la réunion avaient compris que ce renfort avait été statué. **Mme BECHT** précise qu'à la réunion la Direction avait juste mentionné que cette éventualité de renfort pouvait être étudiée. **Mme BECHT** avait compris que le problème principal était lié aux problèmes de débit et d'accès au réseau, problème qui ne peut être résolu avec un renfort qui n'aurait pas plus d'accès internet. **Mme GIROUSSE** précise que l'augmentation du travail est liée au référentiel qualité, aux déclarations laborieuses de Pôle Emploi. **Mme GIROUSSE** est constamment sollicitée par les salariés depuis la réunion car ils attendent que la Direction concrétise ses annonces. **Mme GIROUSSE** a participé à un COPIL qualité où était présente une des secrétaires et Mme GARDIE a dit que le Siège n'avait rien validé. **Mme BECHT** propose de poursuivre la discussion après le CSEC avec **Mme GIROUSSE**.

Une offre d'embauche pour un poste à 80% en septembre a été acté pour remplacer la formatrice absente, informe **Mme GIROUSSE**. Cela permettra d'arrêter tous les petits remplacements en puériculture, de vacances qui épuisent tout le monde et de retrouver plus de stabilité. Il ne reste plus qu'à trouver la perle rare, conclut **Mme GIROUSSE**.

Mme BECHT remercie tous les participants à la réunion et clôt le CSEC.

Le CSE Central prend fin à 16h15

St-Didier au Mont d'Or le 05/05/2022

Mme MILLE,
Secrétaire du CSE Central

