

## **Procès-Verbal du Comité Social et Economique Central du 6 décembre 2021**

en présentiel au Siège.

### **Ordre du jour :**

1. Approbation du projet de PV des réunions du CSE Central ordinaire du 3 juin 2021 et 28 septembre 2021\*
2. Activité de l'UGECAM Rhône-Alpes et actualité des établissements
3. Information et consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi : *Consultation sur le bilan social 2020 (remis aux élus au CSEC du 28/09/2021)*
4. Information sur la synthèse des mesures salariales (campagne promotionnelle) 2021 à l'UGECAM Rhône-Alpes\*
5. Point de situation lié à la gestion de la crise COVID et à l'obligation vaccinale
6. Information et consultation sur les modalités de recours à l'activité partielle à l'UGECAM Rhône-Alpes sur la période 1/12/2021 – 31/07/2022
7. Information sur la campagne de vaccination grippale
8. Information sur les mesures SEGUR
9. Information sur la prime inflation
10. Point d'information sur l'étude du projet de déplacement du SSRP La Maisonnée sur le site de Saint Didier au Mont d'Or
11. Point d'information sur l'effectif aide-soignant de l'établissement Arc en Ciel
12. Désignation d'un membre de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSE Central (CSSCTC) suite à siège vacant
13. Questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (en lien avec les travaux de la Commission CSSCT)
14. Fixation du calendrier des réunions des commissions centrales et du CSEC 2022\*
15. Questions diverses

### **Présents :**

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

**Délégués syndicaux centraux** : Mme GRANGY (CGT - Rhône)

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

**Membres titulaires collège employé** : M. BONNET (CGT Rhône), Mme CHRISTOPHE (CGT Rhône), Mme MARTINEZ (CGT Rhône), Mme MILLE (CGT Drôme), M. PEYRON (CGT Rhône), M. SANTIAGO (CGT Isère), Mme VALLAT (CGT Rhône)

**Membres titulaires collège cadre** : M. BLANC (CFTC Savoie), M. ROCHAND (CGT Rhône en remplacement de Mme GIROUSSE)

**Membres suppléants collège employé** : M. DUBUS (CGT Savoie en remplacement de Mme GARGOUA), M. GUINOIS (CGT Savoie en remplacement de Mme ROULLET),

**M. BROILLIARD** accueille les élus et demande si des questions diverses sont à ajouter à l'ordre du jour. La plupart des points vont être abordés dans l'ordre du jour défini, répond **Mme GRANGY**, qui demande tout de même un point sur les recrutements. Lors du dernier CSE Central, la Direction Générale avait annoncé le recrutement d'un recruteur et les élus souhaiteraient connaître l'état d'avancée du processus.

**M. BLANC** demande à la Direction si elle un accord NTIC. Non, répond **Mme FRICOT**.

Les élus souhaitent remonter à l'Ordre du Jour, le point 11 sur Tresserve car les 2 élus de cet établissement devront peut-être partir avant la fin de la réunion, intervient **Mme GRANGY**. **M. BROILLIARD** propose de le traiter après le point sur l'activité.

Pour les votes, **M. GUINOIS** remplace Mme ROULLET, **M. DUBUS** remplace Mme GARGOUA et **M. ROCHAND** remplace Mme GIROUSSE.

## 1) Approbation du projet de PV des réunions du CSE Central ordinaire du 3 juin 2021 et 28 septembre 2021\*

**M. BROILLIARD** soumet l'approbation du PV du 3 juin aux élus et demande s'ils ont des remarques.

Les élus approuvent à l'unanimité le PV de la réunion du 3 juin 2021.

Sur le compte-rendu du 28 septembre, les élus n'ont pas de remarques. **Mme FRICOT** demande de rajouter une note à la page 15 dans le point 8 sur l'activité partielle « impossibilité de travailler à *distance* ».

Les élus approuvent à l'unanimité le PV de la réunion du 28 septembre 2021 avec la remarque de **Mme FRICOT**.

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

(03 :17) **M. BROILLIARD** commence cette fois par l'Institut de Formation. **Mme GRANGY** excuse l'absence de Mme GIROUSSE qui n'a pu venir à cause d'un nouveau problème informatique à gérer à l'Institut le matin même. La Direction Générale travaille avec les équipes Nationales sur le sujet des problèmes informatiques à l'Institut de Formation afin de trouver des solutions pour augmenter le réseau du site de Francheville. Le réseau doit évoluer au printemps pour l'UGECAM Rhône-Alpes afin d'en augmenter le débit et **M. BROILLIARD** tente d'avancer la mise à jour pour le fonctionnement de l'IF.

L'Institut fait l'objet d'une certification qui a eu lieu début novembre. La Direction a reçu un rapport provisoire qui montre toute la qualité du travail mené par l'équipe de l'établissement, informe **M. BROILLIARD**. C'est une excellente nouvelle pour l'Institut et pour son positionnement.

(05 :11) Pour l'ensemble de l'UGECAM Rhône-Alpes, **M. BROILLIARD** souligne la recrudescence de l'épidémie. Toutes les dispositions sanitaires sont réactivées. Le taux



d'incidence dans le Rhône est à plus de 600. La forme prise par la Covid semble moins sévère, même si les hôpitaux commencent à saturer. Le matin du CSEC, les HCL ont déclenché le plan blanc, cela révèle une tension importante sur les services de réanimation. Les statistiques des HCL montrent que 95% des personnes admises en réanimation sont des gens non vaccinés. **M. BROILLIARD** reviendra plus tard sur ce point, notamment au regard de la 3<sup>ème</sup> dose.

(07 :08) **M. BROILLIARD** continue le tour des établissements par le secteur médico-social.

A la Chantourne, l'arrivée d'un nouveau Directeur est prévue. Les propositions du précédent Directeur recruté fin août n'étaient pas alignées avec l'UGECAM et sa période d'essai a été arrêtée, explique **M. BROILLIARD**. Il est parti fin novembre et la transition est assurée par Mme STEFANUTO, puis Mme BECHT la semaine suivante et un nouveau Directeur, issu de l'UGECAM de Normandie vient à partir du 3 janvier 2022. Il a travaillé en ITEP et connaît le contexte UGECAM et son environnement organisationnel et technique.

En même temps, **M. BROILLIARD** a reçu le rapport d'inspection de l'ARS auquel l'UGECAM doit répondre dans un délai de 2 mois, soit avant la fin de janvier. Ce rapport pointe un certain nombre de remarques et d'améliorations et cela va apporter de la matière pour le redressement de cet établissement.

**M. BONNET** demande si le Directeur va être en intérim. Non, il est bien recruté de façon pérenne sur un vrai projet professionnel et personnel, répond **M. BROILLIARD**.

(09 :22) Aux Sources, le nouveau Directeur arrivera aussi le 3 janvier, à la suite de la transition faite par la Directrice actuelle.

Sur l'Isère est prévu une année 2022 de bilan du CPOM et de négociation du prochain, puisque **M. BROILLIARD** a convenu avec l'ARS que les travaux devaient se conduire une fois que les Directeurs auraient pris possession de leur environnement de travail. A partir de mai-juin 2022, débiteront les négociations du nouveau CPOM qui devrait être signé à partir de janvier 2023.

(10 :10) Sur le Plovier, la Direction Générale a rencontré l'ARS et le Conseil Départemental de la Drôme et leur a présenté le projet d'évolution du site du Plovier, notamment le foyer de vie, informe **M. BROILLIARD**. Les travaux de séparation entre la MAS et le foyer de vie ont débuté fin juin et se poursuivent conformément au planning. Les résidents de la MAS intégreront un nouveau bâtiment et ceux du foyer seront dans les anciens locaux. La Direction a travaillé avec les tutelles pour donner de la perspective à ce foyer de vie. Pour l'instant les tutelles sont à l'écoute et invite l'UGECAM à poursuivre les travaux. C'est de bonne augure, selon **M. BROILLIARD** et un projet à construire pourrait être défini pour 2022.

(11 :24) Au niveau des projets immobiliers, la Direction a présenté le 22 octobre 2021 à la CAF et à l'ARS le projet de relocalisation de la Buissonnière. Les tutelles ont émis aussi un avis favorable pour la poursuite des travaux, informe **M. BROILLIARD**. La Direction ira présenter le dossier au Maire dès que possible afin de poursuivre l'instruction du projet. **Mme GRANGY** souhaite intervenir sur le volet social de la Buissonnière. **M. BROILLIARD** propose de terminer le tour d'horizon des établissements avant d'aborder la politique sociale.



(12 :20) Sur la MAS et le FAM Violette Germain, le recrutement du nouveau Directeur n'est pas finalisé et les candidatures ne sont pas à la hauteur des attentes de l'UGECAM, regrette **M. BROILLIARD**. Le Directeur actuel de transition a fait part de sa disponibilité en début d'année pour essayer de ne pas laisser l'établissement en difficulté. Cette situation ne pourra pas se prolonger, la Direction Générale souhaite absolument trouver un nouveau Directeur et cela fait partie de ses priorités, reconnaît **M. BROILLIARD**.

Les négociations du CPOM vont reprendre avec 2 rencontres cette semaine avec l'ARS et début janvier une rencontre tripartite est prévue avec la Métropole et l'ARS.

(13 :54) Sur le pôle Violette Germain, les élus CGT au CSE Rhône avaient déposé une alerte sur la dégradation des conditions de travail et la souffrance du personnel, intervient **Mme GRANGY**. La CGT a initié une enquête en lien avec la CSSCT sur cet établissement. Les visites sont terminées et la rédaction du rapport est pratiquement finie et la semaine suivante **Mme GRANGY** pense être en mesure de la présenter à la Direction Générale. Une première réunion pourrait avoir lieu avec M. PRUVOST et **M. BROILLIARD**, propose **Mme GRANGY**, puis une présentation sera faite en CSE avant de faire une restitution au personnel.

(15 :14) Sur la partie sanitaire, au niveau du Val Rosay et de Tresserve, les difficultés de recrutement sur l'ensemble des professionnels ont amené la Direction Générale à réguler les admissions. Aujourd'hui, ces 2 établissements ne sont pas sur un capacitaire conforme aux autorisations, souligne **M. BROILLIARD**. La Direction a signé au mois d'octobre avec le CHMS (Centre Hospitalier Métropole Savoie) un accord cadre pour densifier les relations médicales avec les professionnels de Tresserve et s'inscrire dans un projet immobilier à plus long terme, 5 ou 10 ans, afin d'avoir un SSR plus respectueux des normes de confort actuelles. Ce projet moyen terme permet d'ores et déjà de solidifier les collaborations avec le CHMS.

Sur l'ensemble des 3 SSR, regroupés dans un CPOM commun, avec un budget et un suivi commun, dans le cadre du Ségur sur le volet de la restauration des établissements fortement endettés, l'UGECAM Rhône-Alpes, du fait de ses indicateurs un peu dégradés, a été retenu par l'ARS en soutien de ses capacités financières. Ainsi l'ARS va octroyer 13 500 K€ sur 10 ans pour venir désendetter notre structure, annonce **M. BROILLIARD**. Cette dotation permettra peut-être aussi de réinvestir sur de l'investissement du quotidien actuellement un peu vétuste. La Direction Générale a reçu le contrat à signer et sur le début de l'année 2022, l'UGECAM Rhône-Alpes va devoir définir la trajectoire de désendettement et d'investissement avec l'ARS.

(18 : 43) Du côté de la Maisonnée, le projet autour de l'enregistrement du sommeil et de la télémédecine a été déposé et a reçu une écoute favorable de l'ARS qui est prêt à le soutenir l'année prochaine, informe **M. BROILLIARD**. Il faudra voir de quelle manière le projet sera valorisé financièrement.

Sur le Ségur Investissement, rien n'apparaît pour l'UGECAM Rhône-Alpes, remarque **Mme GRANGY** étonnée. L'ARS a fait savoir qu'une part est l'investissement Ségur et d'autre part la capacité financière de l'ARS leur permet de financer des projets en dehors du Ségur, assure **M. BROILLIARD**. Sur ce sujet qui empiète sur le point 10, l'ARS est prête à soutenir l'UGECAM dans sa réflexion. Pour résumer, l'ARS va financer le rattrapage de dette à hauteur de 13 500 K€ qui est dans le rapport. Au niveau des projets d'investissement sur

l'activité avec le sommeil et la télémédecine, le fonctionnement devrait être financé à partir de 2022. Et le projet du point 10.

**Mme VALLAT** revient sur l'enregistrement du Sommeil, car aujourd'hui malgré le manque de médecin pour lire ces enregistrements, une chambre a été monopolisée alors que la Maisonnée a une liste d'attente. L'ARS est prête à soutenir l'UGECAM sur la globalité du projet : technique, matériel et l'équipe soignante, explique **M. BROILLIARD**. L'objectif est de valoriser ce projet auprès de l'ARS pour mettre les moyens en face. **Mme GRANGY** émet des réserves sur la validité du soutien de l'ARS tant que les actions et les financements ne sont pas concrets.

**M. BROILLIARD** transmet au CSEC un point à date sur ce qui a été vu avec l'ARS. Pour l'enregistrement du sommeil et la télémédecine, **M. BROILLIARD** a reçu un accord de principe et le contrat et la convention seront adressés au mois de décembre pour un début de financement en janvier 2022. Le 3<sup>ème</sup> volet traite le point 10.

(26 :43) **M. BROILLIARD** revient sur les étapes du projet de la Buissonnière. Le 22 octobre, la Direction fait la présentation du projet au Conseil Départemental et à la CAF avec un business plan. Un promoteur vend un terrain pour y bâtir la Buissonnière selon le cahier des charges travaillé avec les équipes. Dans ce cadre-là avec un projet à 13 500 K€, les tutelles doivent dire si elles suivent. Les Tutelles ont demandé l'étude juridique. Les UGECAM doivent juridiquement se soumettre au code de la commande publique, c'est-à-dire avec une mise en concurrence des promoteurs et dans ce projet le même promoteur vient avec le terrain et la construction. A ce stade, **M. BROILLIARD** n'a pas encore tous les éléments juridiques. Le promoteur a annoncé une TVA à 20%, mais sur les déplacements des établissements médico-sociaux la TVA peut être à 10% mais pas sur tous les postes. Une étude précise doit être faite. **M. BROILLIARD** souhaitait dans un premier temps un accord de principe et surtout montrer que le projet était soutenable. L'ARS et la CAF ont donné leur accord sur l'accompagnement de ce projet.

La Direction peut donc passer à l'étape suivante qui est l'analyse juridique, financière, fiscale et la négociation avec le promoteur. L'objectif de cette étape est février -mars 2022 avec le montage du projet ficelé qui marquera l'engagement des partenaires financiers : la CNAM, l'ARS et la CAF. Cela va initier les financements.

Le lundi suivant **M. BROILLIARD** a une réunion avec la DNGU à qui il a déjà envoyé tout le dossier.

Pour le projet du Plovier, **M. BROILLIARD** attend les décisions d'engagement financier pour la fin de 2022, mais des points réguliers seront fait en CSEC.

**M. BROILLIARD** a bien conscience de l'impatience et de la vigilance des élus par rapport à la réalisation des projets. En effet les projets ont souvent été retoqué par les tutelles, témoigne **Mme GRANGY**, qui invite la Direction à de la prudence sur sa communication des projets. Depuis des années la majorité des projets n'aboutissent pas et les rares qui ont abouti l'ont été sans les accords et l'UGECAM le paye aujourd'hui, rappelle **Mme GRANGY**.

**M. BROILLIARD** reconnaît l'importance de la prudence tant que les projets ne sont pas signés et financés.

(32 :02) **M. BONNET** souhaite connaître le niveau précis d'avancé du projet. **M. BROILLIARD** pense y voir plus clair sur ce projet au cours du premier trimestre 2022, car l'ARS pousse. La Direction ne peut pas mener trop de projets de front et pour le moment l'énergie est mise sur la Buissonnière avec un projet bien avancé et verra ensuite en parallèle la Maisonnée et le Plovier.

3) Information et consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi :

Consultation sur le bilan social 2020 (remis aux élus au CSEC du 28/09/2021)

(1 :10 : 00) La Direction a transmis le bilan social 2020 avant la dernière réunion de CSEC, commence **Mme FRICOT**, qui invite les élus à exprimer leurs remarques avant de voter ce bilan. Les élus n'ont pas transmis de questions, mais la CGT constate toujours la même pente avec une nouvelle baisse des CDI à 955 en 2018, 939 en 2019 et 929 en 2020, commente **Mme GRANGY**. Les problèmes de recrutement sont une des causes, mais elle a des conséquences dramatiques sur le fonctionnement des établissements. D'autre part le nombre de CDD et les heures supplémentaires augmentent. L'absentéisme est en légère baisse mais reste à des taux très élevés et il est difficile à analyser car la Direction est dans l'impossibilité de fournir des chiffres permettant un réel suivi, souligne **Mme GRANGY**. La Direction y travaille et les informations seront réajustées sur les mois où les chiffres n'ont pu être produits, indique **Mme FRICOT**. Plus de la moitié des départs sont des démissions et cela n'existait pas avant, continue **Mme GRANGY**. Les démissions avaient déjà bien augmenté en 2019, ajuste **Mme FRICOT**. Tous ces signes montrent qu'il est impossible de continuer dans cette direction-là, les élus sont très inquiets, reprend **Mme GRANGY**. Aujourd'hui les salariés ne se sentent pas bien à l'UGECAM et ne parlent pas en bien de leur établissement, signale **Mme GRANGY**, qui rappelle que les meilleurs recruteurs sont les salariés eux-mêmes.

(1 :13 :52) Les élus votent contre ce bilan social à l'unanimité, car le fond n'est pas acceptable.

(1 :13 :53) **Mme GRANGY** souhaite parler de la situation sociale à la Buissonnière, car en tant que syndicat la CGT reçoit des alertes de salariés par rapport à des formes de management, au climat et à la politique sociale de l'établissement. **Mme GRANGY** a répertorié toutes les offres d'emploi sur la Buissonnière depuis janvier 2021 et l'établissement est à 20 recrutements sur 36 salariés. **Mme GRANGY** n'a jamais vu une situation sociale pareille dans l'UGECAM. **Mme FRICOT** réajuste à 16 les chiffres des vacances de poste. **Mme GRANGY** vérifiera l'information mais cela reste très élevé. La CGT va être obligée de réagir et souhaiterait connaître l'analyse de la Direction Générale. **Mme GRANGY** met en question l'attitude de la Directrice, qualifiée de méprisante par certains témoignages de salariés et espère pouvoir la rencontrer bientôt. La CGT a eu connaissance d'une promotion de cette Directrice par la Direction Générale, note **Mme GRANGY** qui s'interroge sur la politique sociale à l'UGECAM Rhône-Alpes qui encourage ce fonctionnement. Les salariés sont poussés à partir, soi-disant parce qu'ils sont dangereux, souligne **Mme GRANGY**. La Directrice recrute de nouveaux salariés qui se rendront compte à leur tour des dysfonctionnements graves qui ont lieu à la Buissonnière. Les réunions de CSE sont très compliquées et la CGT l'a déjà signalé à la Direction Générale, rappelle **Mme GRANGY**.

(1 :18 :27) Le turnover de l'établissement est très fort, reconnaît **M. BROILLIARD**, qui distingue les éléments factuels des sentiments et ressentis. **M. BROILLIARD** souhaite l'organisation d'un temps d'échange et rappelle la volonté commune de réussir le projet de la Buissonnière. **M. BROILLIARD** reconnaît les fruits du travail des collaborateurs au quotidien dans la prise en charge des mamans et des enfants. La crédibilité externe, du côté des adresseurs, vient aussi du fait de répondre aux besoins du territoire, notamment sur l'augmentation des places en pouponnière. Beaucoup de renouvellements de différentes natures ont eu lieu et cette réalité mérite une attention et d'aller plus loin dans l'analyse, admet **M. BROILLIARD** avec précaution. L'historique des problèmes de la Buissonnière va



au-delà de la Direction actuelle, souligne **M. BROILLIARD**. Jamais les salariés n'ont été aussi « fracassés », s'indigne **Mme GRANGY**, qui d'autre part n'accepte plus l'attitude irrespectueuse de la Directrice envers les élus. La santé des salariés relève de la responsabilité du Directeur, rappelle **Mme GRANGY**. **M. BROILLIARD** confirme tout étant vigilant à ne pas aller trop vite dans les conclusions et en évitant de cibler un bouc émissaire.

Les élus avaient alerté la Direction Générale sur le turnover à la Buissonnière avant l'arrivée de la Directrice actuelle, rappelle **M. BROILLIARD**, qui avait alors misé sur le développement du projet et l'activité de l'établissement. **M. BROILLIARD** est favorable au dialogue social, sur le sujet du turnover, en reposant clairement les bases réciproques.

**Mme GRANGY** insiste sur les chiffres, la détresse des salariés et la responsabilité de **M. BROILLIARD**. Les élus prendront leurs responsabilités en tant qu'organisation syndicale et mettra les alertes où elles sont nécessaires. **M. BROILLIARD** souhaite trouver les solutions.

(1 :27 :35) Les élus votent un avis défavorable à l'unanimité, soit 12 votants.

#### **4) Information sur la synthèse des mesures salariales (campagne promotionnelle) 2021 à l'UGECAM Rhône-Alpes\***

(1 :28 :55) La Direction a envoyé aux élus un document de synthèse, le détail par établissement a été abordé en CSE, commence **Mme FRICOT**. Les mesures salariales ont été vues en octobre comme chaque année. Sur l'année 2021, l'UGECAM Rhône Alpes compte 101 attributions de 7 points de compétence sur les niveaux 1 à 4 et 94 attributions sur les niveaux 5 et plus, entre 12 et 15 points sauf accord particulier. De plus 3 promotions ont eu lieu sur la première catégorie et 5 sur la catégorie suivante, soit 8 promotions sur la campagne 2021.

(1 :30 :30) **Mme GRANGY** demande la part donnée aux 20% des salariés avec le plus d'ancienneté. Cette information est donnée par établissement et **Mme FRICOT** peut la transmettre au global. Sur Tresserve, 50% des attributions sont données à des salariés qui en ont déjà bénéficié dans les 3 dernières années et donc 50% n'ont rien depuis plus de 3 ans, souligne **Mme GRANGY**. De plus la majorité des salariés de Tresserve n'a pas eu d'entretien cette année. La politique salariale, rien qu'avec ces chiffres de 50% est injuste, dénonce **Mme GRANGY**. Les élus avaient demandé une politique d'attribution beaucoup plus généreuse que les 20% vu le contexte sociétal compliqué et l'implication plus forte des salariés due à cette période de crise. Les salariés ne manifestent plus leur désaccord par courrier, convaincus que cela ne sert à rien. **Mme GRANGY** est inquiète par rapport au niveau de démotivation des salariés.

(1 :34 :20) **M. BROILLIARD** a fait passer la directive de faire particulièrement attention aux salariés n'ayant reçu aucun point de compétence depuis 5 ans. **Mme FRICOT** va vérifier ce point au niveau des salariés de Tresserve. Sur le Val Rosay, le nombre de salariés qui n'en ont pas bénéficié depuis plus de 5 ou 4 ans est encore important, de l'ordre de 40%, signale **Mme GRANGY**. Aujourd'hui, pour un salarié il ne suffit pas de s'appliquer dans son travail pour pouvoir espérer bénéficier des points de compétence, se désespère **Mme GRANGY**.

(1 :37 :45) **M. SANTIAGO** est surpris de constater que 3 professionnels ayant été absents 6 mois ont bénéficié des points de compétence, même les personnes intéressées se sont

senties gênées vis-à-vis des efforts fournis par les présents. La situation est complexe, réagit **Mme FRICOT**, car la Direction ne doit pas faire de discrimination sur l'absentéisme. Certains agents qui ont déjà été mieux rémunérés grâce aux majorations des heures de nuit les ont eus également, en revanche d'autres salariés plus discrets n'ont rien reçu, témoigne encore **M. SANTIAGO** et la responsabilité sera renvoyée entre l'établissement, les chefs de service et le Siège. Ce système est très bancal et augmente les divisions déjà fortes aujourd'hui. **M. ROCHAND** demande si un contrôle est effectué par le Siège après la remontée des établissements. **Mme FRICOT** confirme.

(1 :40 :23) Le Siège donne les consignes générales de cadrage et surligne les salariés qui méritent une attention, explique **M. BROILLIARD**, qui estime que la suite doit se réaliser au plus près des salariés localement. **M. BROILLIARD** veille dans sa validation finale aux personnes qui ont les points de manière répétée en cherchant l'équilibre et cette année plusieurs ont été bloqués à ce titre. **M. BROILLIARD** est responsable de l'ensemble des salariés mais ne peut pas non plus se substituer aux décisions des cadres qui managent au quotidien les équipes. Certains salariés au Val Rosay ont bénéficié des points 2 ans de suite, intervient **Mme GRANGY**. Des salariés de la MAS ont écrit à la Direction pour demander une explication et la réponse faisant référence à une période particulière d'absence est jugée discriminatoire par **Mme GRANGY**.

Cesystème ne fonctionne pas et crée de la colère et des inégalités, reprend **Mme GRANGY**. La CGT fait des propositions depuis des années sur la politique d'attribution des points de compétence qui pourrait même faire gagner du temps à la Direction. L'accord NAO reprend 90% des demandes des syndicats, retorque **Mme FRICOT**. Les élus ne remettent pas en compte le fait que les salariés méritent les point reçus, mais dénonce que ce soit aux dépends d'autres ce qui ralentit l'évolution générale de l'ensemble des salariés, précise **Mme GRANGY**. Les chefs de service doivent fournir un argumentaire s'ils ne suivent pas les règles de cadrage de l'attribution, explique **Mme FRICOT**.

(1 :46 :00) **M. DUBUS** demande comment est-il possible de justifier une attribution de points à des personnes qui n'ont pas été reçues en entretien. Les critères sont compliqués et longs à analyser et n'aboutissent pas à une synthèse comme une note, cela favorise l'attribution au ressenti, « à la tête du client », peu rationalisé. **M. BROILLIARD** ne partage pas cet avis, même s'il reconnaît l'importance et la nécessité des EAEA qui permet un échange entre le manager et le collaborateur. L'EAEA est un bon outil mais il n'est pas exclusif pour prendre la décision. La vie du service, l'implication, par exemple, sont à évaluer par le cadre en contact avec le salarié. **M. BROILLIARD** est surpris de découvrir les retours de contestation mentionnés par la CGT. Le sujet est très sensible, contraint et nécessite de la transparence, conclut **M. BROILLIARD**.

(1 :50 :00) **M. SANTIAGO** revient sur le cas d'une salariée dont l'évolution d'AVS à AES n'a pas été prise en compte depuis 2016 et reste « faisant fonction » malgré son diplôme et personne ne lui apporte de réponse sur sa situation. **M. SANTIAGO** Fait référence au Décret 2016 74 du 29 janvier 2016. Dans le cadre du Ségur, la Direction a proposé une VAE à certains salariés, **M. SANTIAGO** s'interroge sur le but si la VAE n'est pas reconnue. Cette personne doit bénéficier du Ségur, insiste **Mme GRANGY**, car elle entre dans les accords UGECAM. Au dernier CSE Central, les élus avaient demandé un rdv à Mme BECHT pour les 3 personnes « faisant fonction » afin de parler de l'avenir et n'avaient pas apprécié sa réponse, signale **M. SANTIAGO**, qui demande à la Direction de gérer rapidement ces 3 cas avant 2022. Cette situation a déjà été remontée par les élus au mois de juin 2021.



(1 :55 :30) La Direction a écrit au National pour demander la prise en compte des « faisant fonction » pour le Ségur, informe **M. BROILLIARD**. Le National a répondu que les « faisant fonction » ne sont pas intégrés dans le Ségur. La Direction essaie de trouver d'autres solutions à proposer aux « faisant fonction ».

(1 :54 :20) **Mme GRANGY** demande à la Direction si des primes de résultat ont été données. En effet, **Mme FRICOT** donnera l'information à **Mme GRANGY** en dehors du CSEC.

#### 5) Point de situation lié à la gestion de la crise COVID et à l'obligation vaccinale

(1 :56 :45) Au jour du CSEC, 4 salariés avaient le COVID au niveau des établissements de l'UGECAM Rhône-Alpes, informe **M. BROILLIARD**. Les protocoles restent les mêmes. **M. BROILLIARD** a adressé un courrier à l'ensemble du personnel pour remercier de leur investissement dans le cadre de la campagne vaccinale et pour expliquer la situation liée à la 3<sup>ème</sup> dose de vaccin. Actuellement l'UGECAM se trouve toujours sous la loi du 5 août revue le 10 novembre qui imposait l'obligation vaccinale pour le 15 octobre dans l'ensemble des établissements médico-sociaux et sanitaires. Aujourd'hui, la situation est une incitation forte à la 3<sup>ème</sup> dose de vaccin et à partir du 15 janvier, il sera nécessaire d'avoir un pass sanitaire à jour dans l'ensemble des établissements. Un pass sanitaire à jour signifie d'avoir la 3<sup>ème</sup> dose ou un test à jour, sachant que les tests ne sont valables que 24h, rappelle **M. BROILLIARD**. La situation de la Buissonnière a évolué avec la loi du 10 novembre qui précise une vaccination obligatoire uniquement pour les professionnels dont l'activité comprend l'exercice effectif d'actes de prévention de diagnostics et de soins attachés. Le pass sanitaire à jour reste obligatoire à la Buissonnière.

(2 :00 :20) Selon le point des HCL, ce jour, 95% des gens en réanimation sont non-vaccinés, informe **M. BROILLIARD**. La Direction Générale va-t-elle inciter la vaccination dans les établissements, interroge **M. BONNET**, qui demande dans ce cas si un rdv de vaccination dans un centre extérieur peut être comptabilisé dans le temps de travail. **M. BROILLIARD** confirme l'incitation à la vaccination et les professionnels d'établissements sociaux, médicosociaux et sanitaires devraient être prioritaires dans les centres de vaccination notamment sur le choix des créneaux. **M. BROILLIARD** demande aux Directeurs et aux salariés de l'intelligence de situation et rappelle l'objectif de permettre à tout le monde de travailler en sécurité. **M. BROILLIARD** souhaite organiser au maximum la vaccination aux seins des établissements du groupe et rappelle que les pharmacies vaccinent aussi.

(2 :02 :37) **M. GUINOIS** demande la position pour les personnes ayant un certificat de contre-indication. Ce type de certificat est pris en compte tant que sa date de validité est bonne, répond **M. BROILLIARD**. A Grenoble, la prise de rdv pour être vacciné est aux alentours du 15 mars, témoigne **M. SANTIAGO**, et demande si les agents dont la date du pass sera limite au 15 janvier pourront bénéficier d'une marge de manœuvre. **M. ROCHAND** témoigne être passé par MAIIA qui a des créneaux spécifiques pour les professionnels de santé. **M. BROILLIARD** confirme une souplesse de la part de la Direction par rapport aux dates de rappel tout en restant raisonnable.

(2 :05 :17) **M. BONNET** souhaite une réponse rapide si les agents vont pouvoir se faire vacciner sur le lieu de travail ou s'ils doivent chercher un rdv extérieur. Ce point va être abordé avec les Directeurs la semaine suivante, répond **M. BROILLIARD**.

#### 6) Information et consultation sur les modalités de recours à l'activité partielle à l'UGECAM Rhône-Alpes sur la période 1/12/2021 – 31/07/2022



(2 :05 :51) **Mme FRICOT** réitère la demande pour ce point répétitif depuis quelques mois. La loi du 10 novembre 2021 a prolongé l'état d'urgence au 31 juillet 2022. Sous réserve de l'amélioration de la situation, l'UGECAM est autorisé à recourir au chômage partiel pour 2 situations : vulnérabilité et garde d'enfant avec impossibilité de télétravailler. Le recours à ce dispositif est possible pour le moment jusqu'au 31 juillet 2022 maximum. Aujourd'hui, l'UGECAM a quelques cas, notamment sur la garde d'enfant sur des postes liés à la prise en charge où le télétravail n'est pas envisageable, informe **Mme FRICOT**.

(2 :07 :06) Les élus approuvent à l'unanimité ce recours à l'activité partielle.

Les élus de Tresserve quittent le CSEC comme annoncé au départ de la réunion.

## 7) Information sur la campagne de vaccination grippale

(2 :07 :15) Peu de cas de grippe saisonnière ont été recensés l'année dernière grâce aux gestes barrière, mais sur les dernières semaines les cas de grippe reviennent, la Direction a donc souhaité faire un état de la campagne comme tous les ans, introduit **Mme FRICOT**. Cette campagne a débuté mi-octobre et prendra terme fin janvier 2022 avec une incitation forte à se faire vacciner, en plus de la vaccination Covid, pour les professionnels des établissements. La Direction a pour objectif l'information de 100% du personnel et 55% de couverture vaccinale, expose **Mme FRICOT**. La campagne est aussi à destination des patients accueillis et l'objectif est d'augmenter de 10% leur couverture vaccinale.

De nombreuses vaccinations ont déjà eu lieu et des dates devraient être reprogrammées prochainement, informe **Mme FRICOT**. Comme tous les ans la Direction Générale doit effectuer un rapport auprès de la DNGU et des tutelles sur ce sujet.

## 8) Information sur les mesures SEGUR

(2 :09 :52) **Mme GRANGY** demande à la Direction si une date est connue pour l'application du Ségur au médico-social. La loi rectificative du PLFSS (Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale) laisse entendre une application en novembre, informe **M. BROILLIARD**, sans en avoir reçu le protocole agréé. La loi a été votée le lundi précédent à l'Assemblée, précise **Mme GRANGY**. L'application ne pourra se faire sur la paie de décembre, plus probablement sur janvier mais **M. BROILLIARD** en assure la rétroactivité au mois de novembre. Dès que la Direction a le protocole signé, il sera mis directement en paie.

(2 :11 :34) Sur le Ségur 2, un accord minoritaire a été signé par la CFDT dont l'application est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Enfin le Ségur dit « médecin » pour le personnel médical du champ sanitaire, qui s'applique aux médecins et pharmaciens est à effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juin 2021, a été signé par une seule organisation syndicale et est toujours en attente d'agrément, expose **M. BROILLIARD**. Les médecins qui travaillent dans le médico-social ne rentrent pas dans le périmètre. La position de la Direction reste la même, dès qu'elle reçoit le protocole signé et le financement de l'ARS qui arrive, le groupe accède à la paie du Ségur et s'en réjouit.

Les élus expriment leur sentiment désabusé par rapport à un processus qui est devenu une « usine à gaz ». **M. BROILLIARD** s'associe à ce sentiment, reconnaît une mesure discriminante et en même temps se réjouit pour ceux qui en bénéficient.



**Mme GRANGY** s'interroge sur le fait que des organisations syndicales puissent signer ces mesures discriminatoires. Une décision unilatérale de l'employeur aurait été plus juste. La signature a non seulement accepté cette situation mais empêche aussi tout recours juridique. Une acceptation unilatérale de l'employeur ne signifie pas l'acceptation du financement par les autorités, répond **M. BROILLIARD**. La FEAP l'a fait, reprend **Mme GRANGY**.

#### 9) Information sur la prime inflation

(2 :16 :10) Une prime inflation de 100€ est prévue pour les Français gagnant moins de 2000€ net par mois avant impôts, présente **Mme FRICOT**. Théoriquement cette prime devrait être versée en décembre, mais la Direction n'est pas certaine, en ayant à peine reçu les informations et les requêtes nécessaires pour déterminer l'assiette des bénéficiaires, que ce soit faisable et éventuellement un report sur le mois de janvier. **Mme GRANGY** demande si la Direction peut dire le pourcentage de salariés concernés. Pour le moment le service RH n'a pas encore l'information. Les salariés concernés doivent avoir un contrat de travail au mois d'octobre 2021, avec une rémunération brute totale inférieure à 2600€ par mois en moyenne entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 octobre 2021. Toutes les rémunérations entrent en ligne de compte, le Ségur y compris et bien évidemment les frais professionnels ne seront pas inclus, précise **Mme FRICOT**. Dès que possible la Direction transmettra aux élus tous les chiffres relatifs à l'application de cette mesure. Il ne devrait pas y avoir de proratisation pour les temps partiels.

Une augmentation des salaires aurait été préférable et plus simple, intervient **Mme GRANGY**.

Cette somme sera remboursée à l'UGECAM Rhône-Alpes à travers la déclaration URSSAF, indique **Mme FRICOT**.

#### 10) Point d'information sur l'étude du projet de déplacement du SSRP La Maisonnée sur le site de Saint Didier au Mont d'Or

(23 :13) L'ARS n'a pas intégré ce projet dans le Ségur Investissements. En revanche, l'ARS assure avoir des moyens et demande à l'UGECAM de poursuivre sa réflexion sur ce projet, explique **M. BROILLIARD**. Ce projet se fait par étape et la Direction passe les étapes les unes après les autres et en fait part aux élus en CSEC. Lors de la réunion du 29 septembre entre la Direction et l'ARS, l'ARS s'était engagée à revenir vers l'UGECAM pour donner une tendance sur la fin de l'année qui est de continuer à travailler ce projet de déplacement. Ensuite l'ARS verra si elle donne l'autorisation de programme. Le processus de la tutelle est toujours itératif.

Au départ ce projet avait été présenté aux élus comme rentrant dans l'enveloppe du Ségur et **Mme GRANGY** expose ses craintes car depuis des années l'ARS ne dit jamais non à l'étude des projets mais la situation de la Maisonnée n'a pas avancé et devient de plus en plus compliquée surtout sur les conditions d'hébergement. L'idée d'un éventuel déplacement influe aussi sur la motivation du personnel, alerte **Mme GRANGY**. En effet, les équipes attendent et n'ont pas de projet, ajoute **Mme VALLAT**. Tout ça montre que l'UGECAM est dans un système qui ne fonctionne pas, conclut **Mme GRANGY** et qui contribue au mal-être des salariés avec toujours des projets favorables mais qui n'aboutissent pas.

La Direction fait le choix de présenter les étapes d'avancement des projets en CSEC en transparence, explique **M. BROILLIARD**. Les projets s'instruisent et se documentent, rappelle **M. BROILLIARD**.

#### **11) Point d'information sur l'effectif aide-soignant de l'établissement Arc en Ciel**

(33 :28) Ce point a été demandé par les élus car le sujet revient de façon récurrente en CSE avec un poste d'aide-soignant qui manque et pour lequel il ne semble pas y avoir de financement, introduit **Mme GRANGY**. Actuellement ce poste est remplacé par des CDD et l'organisation n'est pas satisfaisante. Les élus ne comprennent pas pourquoi ce poste n'est pas financé. L'effectif aide-soignant a été particulièrement dégradé sur toute l'année 2021, eu égard au COVID, continue **M. DUBUS**. Le problème d'effectif aide-soignant à Tresserve existe depuis des années. Les demandes de recrutement sont relayées à la Direction Régionale, mais les postes ne sont jamais budgétisés. Au concret sur l'Unité 3, l'effectif du lundi au vendredi repose sur 3 soignants pour gérer la charge de travail et le week-end pour le même travail les soignants se retrouvent à 2. Cela influe sur la charge mentale des soignants et sur la qualité et la sécurité des soins. Les salariés de Tresserve ne comprennent pas bien cette difficulté de recrutement. La Direction a annoncé sur le budget qui vient d'être voté un accord de principe sur le recrutement en CDD pour cet ajustement d'effectif mais l'action n'est pas visible, expose **M. DUBUS**. Cette situation inquiète les soignants qui sont beaucoup mis à contribution depuis le début de l'année surtout au niveau des aides-soignants, avec des problématiques de remplacement, de salariés qui reviennent sur leurs congés, qui sont sollicités régulièrement pour pallier aux absences dans les plannings. Sur les effectifs CDI, la Direction parle d'un poste et demi en moins début décembre. Sur l'Unité 2, un poste n'a pas été remplacé et sur l'Unité 3, sur les 4 aides-soignants, aucun n'est présent. Face à cela, la Direction a ajusté la capacité d'accueil de l'établissement pour fonctionner en mode dégradé et rendre tout simplement le travail possible car les agents sont épuisés. Pendant 1,5 mois la capacité a été adaptée aux effectifs. La Direction ne voulait pas faire perdurer cette baisse de capacité afin d'éviter le cercle vicieux. Cette sortie se fait dans la fragilité et la douleur, témoigne **M. DUBUS**. A la fin de novembre, la Direction avait lancé son accord pour rouvrir même avec un manque de 38 journées d'aides-soignants d'ici la fin de l'année. L'Unité 2 a rouvert en mode dégradé avec 3 soignants et une jauge adaptée de patients soit 10-12 personnes. Dans les faits, un soignant se retrouve seul dans le service de 17h à 21h voire plus. Au bout d'une semaine de mise en fonctionnement, des difficultés ont déjà été éprouvées. Les patients recrutés avaient été annoncés comme autonomes, mais cela n'est pas répercuté au niveau des admissions et la première patiente qui est entrée dans le service ne tenait pas debout.

Tout cela augure de problèmes importants encore à venir, surtout dans un contexte de 5<sup>ème</sup> vague Covid annoncée qui risque de créer des absences dans les soignants, alerte **M. DUBUS**. Aujourd'hui un soignant d'un service a dû partir chercher son enfant qui est « cas contact ». Dans ces cas, le soignant restant se retrouve seul dans le service et les autres aides-soignants sont ventilés dans les autres services pour répartir au mieux. Le degré d'épuisement des équipes est grave. Lors du CSE de la semaine précédente, les élus avaient demandé de l'anticipation sur les difficultés à venir en termes de renforcement d'effectifs par des recrutements intérim et de revoir le mode d'organisation qui continue actuellement d'être dégradé. Dans l'Unité 2, l'état des patients en cancérologie peut se



dégrader et augmenté la charge de travail des soignants comme cela a été le cas cette semaine, informe **M. DUBUS**.

Les soignants s'interrogent sur cet effectif aide-soignant et les nombreux départs dont certains ont reconnus que la charge de travail avait influencé leur décision de quitter l'établissement. Régulièrement les intérimaires reconnaissent ne pas avoir envie de venir à l'Arc en Ciel, car les rémunérations sont inférieures à d'autres établissements. **M. DUBUS** n'a pas été vérifier cette information, mais les échos vont dans ce sens-là. **M. DUBUS** questionne sur la rémunération des aides-soignants et des problèmes sur la non-reprise de l'ancienneté. Le marché de l'offre et de l'emploi est plutôt en faveur de la demande, remarque **M. DUBUS**. Actuellement des salariés préfèrent travailler dans des établissements où ils sont mieux rémunérés.

Les perspectives de Tresserve sont inquiétantes, notamment avec un service qui a rouvert et continue de fonctionner en mode dégradé, tout ça sur un marché de l'emploi où l'établissement ne voit pas de soignants arriver. Tout le monde est de bonne volonté et participe largement à l'effort pour faire en sorte que l'établissement puisse de nouveau accueillir les patients mais les conditions dans lesquelles cela est réalisé inquiètent beaucoup, conclut **M. DUBUS**.

La Direction a un tableau de ce qui se passe sur Tresserve, souligne **Mme GRANGY**, qui demande si le poste d'aide-soignant en CDI va pouvoir être ouvert.

(43 :10) **M. BROILLIARD** a bien en tête la situation de Tresserve et remercie **M. DUBUS** pour ce topo très exhaustif. **M. BROILLIARD** distingue plusieurs sujets : la situation des aides-soignants à Tresserve qui a amené la Direction à réduire le capacitaire de l'établissement. Cette réduction est problématique sur le territoire car l'UGECAM ne rend plus le service attendu avec des conséquences en premier lieu pour les patients. La réduction capacitaire a été décidée début septembre jusqu'à mi-novembre pour permettre aux soignants de retrouver une charge de travail correct et que les personnes qui viennent en renfort n'arrivent pas directement dans une surexposition. Mi-novembre, la Direction a choisi de rouvrir partiellement l'Unité 2. L'effet conjoncturel implique des difficultés de recrutement, qui n'est comblé ni par l'intérim, ni par les CDD, reconnaît **M. BROILLIARD**.

(45 :19) Ensuite **M. BROILLIARD** reprend le sujet des week-ends où le nombre de professionnels est inférieur à ceux présents la semaine. **M. BROILLIARD** a donné son accord pour compléter sur la base d'un CDD, car aujourd'hui il est compliqué sur le budget de fonctionnement de l'établissement de prendre un CDI alors même que l'objectif cible en CDI actuels n'est pas atteint. La Direction ne souhaite pas afficher auprès des tutelles une dégradation du résultat en augmentant la masse salariale en inscrivant au budget ce nouveau poste en CDI, explique **M. BROILLIARD**. Ainsi au lieu d'afficher ce poste structurellement à l'organigramme, **M. BROILLIARD** a proposé un emploi en CDD pour répondre aux besoins des effectifs de l'équipe. Sur d'autres établissements, certains contextes ont permis de gérer autrement ce type de question.

Ce choix a été pris car sur un capacitaire de 70 lits, l'établissement en était rendu à 47 lits, signale **M. BROILLIARD**. Les élus voient à quoi mènent depuis des années ce type de gestion du système de santé, réagit **Mme GRANGY**. **M. BROILLIARD** ne peut dépenser de l'argent qui n'existe pas. Les CDD et l'absentéisme ont des coûts aussi, répond **Mme GRANGY**. Aujourd'hui la Direction Générale n'est plus en capacité de faire tourner les établissements car il est très difficile de trouver du personnel, interpelle **Mme GRANGY**. Cette décision est celle prise au mois de septembre et **M. BROILLIARD** prévoit de travailler



de façon structurelle sur le sujet des aides-soignants sur Tresserve en début d'année 2022. Cette réflexion va s'inscrire dans une approche de rééquilibrage plus globale des financements de l'établissement, explique **M. BROILLIARD**. Cette année tous les établissements sanitaires sont en chute au niveau de leurs résultats liée aux conséquences de la crise COVID. Les établissements n'arrivent pas à recruter et basculent dans une spirale infernale car tous les employés qui arrivent dans un contexte tendu n'ont pas envie de rester, remarque **M. BROILLIARD**. Pour cette raison, **M. BROILLIARD** a tenu sur Tresserve à réduire le capacitaire afin de ne pas en arriver à décourager les nouveaux professionnels. Pour le budget 2022, la Direction a pris en compte le besoin de se doter en ressources le week-end mais en CDD.

(50 :26) Les 3 SSR fonctionnent sur un budget commun et tout développement dans un établissement implique de trouver une source d'économie ailleurs afin d'équilibrer, explique **M. BROILLIARD**. Même si cette situation n'est pas satisfaisante, elle correspond à la réalité de l'UGECAM Rhône-Alpes. Une réalité entretenue par les gestionnaires selon le processus nommé par les salariés comme « du bricolage », dénonce **Mme GRANGY**.

**M. BROILLIARD** cite le cas de la Maisonnée qui est en déficit structurel de 800 K€ tous les ans. Quand les professionnels de cet établissement demandent des ressources supplémentaires car ils n'y arrivent plus, **M. BROILLIARD** comprend, mais sa responsabilité de Directeur implique de trouver des solutions pour financer ce besoin par exemple en développant des projets qui permettent d'avoir une part du budget pour renforcer les effectifs. Cette approche permet un développement d'activité et une densification des équipes.

Le choix effectué pour Tresserve est de développer l'HDJ en filière oncologie qui a de la file active. Lorsque les services seront en difficulté sur les infirmiers et aides-soignants, l'établissement pourra diminuer le capacitaire de l'hospitalisation conventionnelle et développer de l'HDJ qui nécessite moins de prise en charge. La Direction de Tresserve a amorcé cette trajectoire et va la poursuivre, explique **M. BROILLIARD**. Aujourd'hui, l'établissement ne peut créer des postes en CDI à moins de les justifier par des projets.

La Direction ne prend pas en compte et n'évalue absolument pas la capacité du personnel à tenir dans leur poste, alerte **Mme GRANGY**. Le bilan social va être discuté dans un autre point, mais **Mme GRANGY** n'a jamais eu des chiffres comme 57% de démissions. Le discours de gestionnaire ne peut être audible pour des salariés à bout qui ne se sentent ni entendus, ni compris dans la réalité de leur travail sur le terrain, insiste **Mme GRANGY**. Le système de santé aujourd'hui est à terre et les dirigeants continuent de le gérer de la même façon, s'insurge **Mme GRANGY**. Le choix de diminuer le capacitaire a été fait pour protéger les professionnels et s'il faut refaire ce choix, la Direction le réitérera, assure **M. BROILLIARD** qui comprend le point de vue des salariés tout en devant respecter sa responsabilité de gestionnaire. La réponse n'est pas immuable, elle correspond à la solution trouvée pour répondre à toutes les injonctions du moment et **M. BROILLIARD** assure être conscient de la problématique des aides-soignants sur Tresserve. La filière intérim et CDD se tarit et mécaniquement la Direction va être amenée à trouver d'autres solutions, reconnaît **M. BROILLIARD** qui s'engage à travailler sur ce sujet.

(58 :57) **M. DUBUS** avait bien présenté séparément les 2 sujets : la nécessité d'un poste supplémentaire d'ASD et la situation Covid avec les grosses difficultés de recrutement. Les 2 sujets peuvent être traités séparément. La fatigue des professionnels s'installe sur du long terme. Les professionnels en viennent à se poser la question de lever ou non certains



patients pour gagner du temps, cela installe une violence au quotidien qui induit que les professionnels finissent par lâcher, témoigne **M. DUBUS**.

Ces situations ne datent pas d'aujourd'hui, intervient **Mme VALLAT** qui a déjà reçu la directive de faire la liste des enfants à laisser au lit. Pour un soignant, ces situations sont très usantes et violentes.

Tout cela s'ajoute et pèse sur des équipes qui ont déjà utilisé leur réserve d'adaptation pour la continuité des soins, rappelle **M. DUBUS**.

**Mme VALLAT** soulève le problème des ressources intérim qui amène dans les équipes des personnes qui sont souvent inefficaces et ne permettent pas aux professionnels de l'établissement de compter sur leur aide. Ces personnes ne sont pas du tout dans la mentalité des établissements, dénonce **Mme VALLAT** qui pose la difficile question de savoir ce qui est le moins pénalisant entre travailler en sous-effectif ou travailler avec une personne non impliquée et non efficiente. Une organisation avec un effectif de base majoré, permettrait de pallier aux absences et aux congés plutôt que de faire du « bricolage » avec les effectifs qui coûte au final plus cher, conclut **Mme GRANGY**, qui annonce encore des départs à cause des salaires et des conditions de travail.

(1 :03 :20) **Mme FRICOT** souligne le phénomène sociétal de crise de vocations qui est une conséquence de la crise Covid. Pour répondre aux contraintes actuelles des établissements, le travail des soignants s'éloigne de leur vocation, intervient **Mme CHRISTOPHE**. Les soignants n'ont plus le temps de rencontrer le patient, de lui apporter une présence humaine dans le soin et même de faire tous les soins ou juste de lever le patient, témoigne **Mme CHRISTOPHE**. Tous les enfants n'ont pas l'attention qu'ils devraient avoir et l'accueil des familles est très restreint et **Mme CHRISTOPHE** précise demander le minimum et pas du tout le grand luxe. Pour **Mme FRICOT** la crise des vocations est liée à un changement dans les mentalités. Aujourd'hui le travail des soignants n'est une vocation mais un sacrifice avec des salaires bas et les conditions ont atteint un niveau qui n'est plus acceptable, intervient **M. BONNET**. La CGT reviendra aussi sur l'attribution des points de compétence, ajoute **Mme GRANGY**. Les réponses de la Direction qui sont les mêmes depuis des années ne sont plus possibles. Les médecins pour la plupart ont encore une action possible sur leurs conditions de travail, mais les infirmiers et ASD n'ont plus aucun contrôle sur leurs conditions et vont aller ailleurs, continue **M. BONNET**.

(1 :06 :51) Selon la logique du gestionnaire, de nouveaux postes sont attribués au projet HDJ, mais du coup **M. DUBUS** interroge sur la considération donnée au travail et aux équipes de l'hospitalisation avec hébergement. Les élus avaient demandé à la Direction les chiffres en ETP par profession, mais l'information n'a pas été transmise cette année.

(1 :08 :59) **M. BROILLIARD** ne peut donner une décision immédiatement et reconnaît un sujet prioritaire sur Arc en Ciel. La Direction va y travailler sur un plan structurel dès le début de 2022. L'objectif n'est pas de mettre en difficulté les professionnels, précise **M. BROILLIARD**, mais d'ajuster au mieux les effectifs par rapport au nombre de patients.

## **12) Désignation d'un membre de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSE Central (CSSCTC) suite à siège vacant**

(2 :20 :36) **M. SANTIAGO** est candidat au siège vacant. La Direction a été informée de la démission Mme DUTTO de son mandat à la CSSCT, précise **Mme FRICOT**, et a accepté de

désigner un autre membre. La Direction a reçu la candidature de **M. SANTIAGO** comme seul candidat.

Les élus acceptent à l'unanimité la désignation de **M. SANTIAGO** comme nouveau membre de cette commission.

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

(2 :21 :49) Ce point a été travaillé en commission le matin même et n'a pas ce jour d'élément à développer en instance CSEC, expose **Mme FRICOT**. La commission a abordé les points suivants : les chiffres du Covid qui ont déjà été abordés, ainsi que la situation particulière de la Buissonnière et la démarche QVT qui a été initiée et matérialisée par un questionnaire diffusé sur 2 établissements ciblés (Tresserve et le Siège). Les résultats de ces questionnaires sont en cours d'exploitation et l'objectif est d'en définir un plan d'action, puis d'étendre cette démarche à d'autres établissements du groupe.

(2 :23 :29) Par ailleurs les élus de la commission ont souhaité aborder le sujet de l'absentéisme. La Direction ne se satisfait pas non plus de ne plus avoir de chiffres, reconnaît **Mme FRICOT**. Des travaux sont en cours et notamment le déploiement d'un outil spécifique, actuellement en phase de paramétrage, pour reprendre la main sur les informations liées à l'absentéisme et son pilotage. Ces travaux sont en lien avec les objectifs des établissements afin de mettre en « musique » ces différents indicateurs pour la gestion des conditions de travail et de l'absentéisme.

### **14) Fixation du calendrier des réunions des commissions centrales et du CSEC 2022\***

(2 :24 :35) **Mme FRICOT** poursuit avec le calendrier des réunions des commissions avec parfois le besoin de se réunir plus longtemps et peut-être moins souvent. La Direction a soumis un calendrier avec des dates de réunion pour les CSEC de 2022 et pour les commissions qui se réuniraient 1 à 2 fois par an sauf la CSSCT qui resterait récurrente afin d'échanger préalablement à la présentation du point SSCT à l'ordre du jour des CSEC. La commission sur la formation professionnelle se réunirait 2 fois par an. Les 2 autres commissions devraient se retrouver une fois par an. La commission sur la Formation Professionnelle a prévu de se réunir 2h pour la première rencontre pour faire le bilan de l'année passée et travailler sur l'année à venir.

Cela est une proposition de la Direction ; en fonction de l'actualité, des réunions pourront être ajoutées ou annulées.

Cette régularité de commission convient aux élus.

La date du 10 mars pour le 1<sup>er</sup> CSEC de l'année 2022, correspondant au congrès de la CGT, a été reportée au 31 mars 2022, souligne **Mme FRICOT**. Les autres dates sont les 9 juin, 22 septembre et 8 décembre 2022.

### **15) Questions diverses**

(2 :27 :46) **Mme GRANGY** demande des nouvelles sur le recrutement du poste de recruteur. Le poste de chargé de recrutement ouvert pour un CDD de 6 mois afin d'aider la Direction à travailler sur le sujet de l'attractivité et aider les établissements à pallier aux difficultés de recrutement n'est toujours pas pourvu, répond **Mme FRICOT**. Plusieurs entretiens ont eu lieu et la Direction a fait une proposition à un candidat, mais la personne a



eu une autre proposition entre temps, informe **Mme FRICOT**. L'annonce est toujours active et la Direction va continuer ses recherches de candidat et doit reprendre les entretiens. Dans le contenu du poste est prévu l'attractivité et la fidélisation des salariés, ajoute **M. BROILLIARD**, ce qui reboucle avec la qualité de vie au travail.

Le prochain CSE Central est prévu le 31 mars 2022.

Le CSE Central prend fin à 16h15.

St-Didier au Mont d'Or le 15/12/2021

Mme MILLE,  
Secrétaire du CSE Central

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.