

# CCE UGECAM RHÔNE-ALPES 133 route de saint Cyr 69370 Saint Didier au Mont d'Or

### PV du CCE du 21 septembre 2017

#### Ordre du jour :

- 1. Approbation du projet de PV de la réunion du CCE du 22 juin 2017
- 2. Information du CCE portant sur la situation de l'emploi au 31 août 2017
- 3. Information du CCE portant sur l'activité de l'UGECAM Rhône-Alpes
- Information du CCE portant sur le déploiement de la « grande enquête » de l'assurance maladie
- 5. Information du CCE sur la mise en place de la centralisation de la paie de l'UGECAM Rhône-Alpes
- 6. Information du CCE sur l'état d'avancement de la campagne d'entretiens annuels d'évaluations
- 7. Information du CCE sur la mise en place des « permanences formation »
- 8. Information complémentaire du CCE portant sur la cession des immeubles à usage d'habitation situés sur l'établissement du Val Rosay
- 9. Questions diverses

#### Présents:

<u>Siège Ugécam R-A</u>: Mme DEMARET Directrice Générale, Mme BASCHERINI Responsable RH, Mme BECHT Responsable Régionale RH

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

Membres titulaires: M. BONNET (CGT Rhône), Mme CHRISTOPHE (CGT Rhône), M. PEYRON (CGT Rhône), M. ROCHAND (CGT Rhône), Mme VALLAT (CGT Rhône), Mme BAVAY (CGT Savoie), Mme GARGOUA (CGT Savoie), M. CLAVE (CFTC Drôme), Mme ROULLET (CFTC Isère)

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

Assistante de gestion du CE SSR Val Rosay : Mme PAYANT

#### Absents:

Délégué syndical central : M. ERPELDING (CFTC Isère)

Représentante syndicale au CCE : Mme DARTY

Membres titulaires : Mme GREVE (CFTC Drôme), Mme LLINARES (CGT Drôme), ), Mme REVERDELL (CFDT Isère),

Mme SAUVIGNET (CGT Rhône)

<u>Membres suppléants</u>: Mme BENHAMZA (CGT Rhône), Mme KHATRA (CGT Rhône), Mme KRIEM (CGT Rhône), Mme PELLET (CGT Rhône), Mme COURRIER (CGT Savoie), Mme DUCRUET (CGT Savoie) Mme MILLE (CGT Drôme)



**Mme GRANGY** informe la direction que cette journée est une journée de mobilisation contre la loi travail, et que plusieurs élus autour de la table sont en grève à ce moment précis.

### 1) Approbation du projet de PV de la réuion du CCE du 22 juin 2017

Le projet de PV du 22 juin est approuvé à l'unanimité.

#### 2) Information du CCE portant sur la situation de l'emploi au 31 août 2017

**Mme BASCHERINI** précise que l'effectif global de l'UGECAM RA au 31 août est de 1 087 collaborateurs, soit 918 CDI dont 231 à temps partiel, et 169 CDD dont 52 à temps partiel.

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

(00.02.11) **Mme DEMARET** précise tout d'abord que la réunion de ce jour ne se tient pas au Siège comme habituellement, en raison des travaux de réfection de la salle du conseil.

Concernant le Val Rosay, **Mme DEMARET** indique que le projet médical se poursuit, chacun des services ayant aujourd'hui finalisé sa partie de projet, revue par la direction de l'établissement et la direction de la stratégie médicale de l'UGECAM RA. L'établissement entre dans la phase de consolidation et de mise en cohérence de l'ensemble du projet. Il entre également plus activement dans la phase de préparation à la certification HAS, **Mme DEMARET** précisant que la visite de certification pour le Val Rosay aura lieu en fin d'année 2018.

Pour la Maisonnée, le point d'actualité majeur concerne la certification, cet établissement étant le premier de l'UGECAM RA à recevoir la visite de l'HAS sur la version 2014. **Mme DEMARET** précise que la phase d'audit se tiendra du 17 au 20 octobre, et que la vision de la situation semble assez positive, avec un important travail des équipes sur la préparation de cette certification. Mme DUMONT, responsable qualité au Siège et expert visiteur HAS, qui a réalisé certains audits à blanc dans l'établissement, se montre confiante.

Concernant Tresserve, **Mme DEMARET** indique le lancement de la préparation à la certification, et le début de la phase de révision du projet d'établissement. **Mme DEMARET** rappelle à ce sujet avoir précisé dans les orientations stratégiques de l'UGECAM RA que la volonté était de retravailler sur la base des projets d'établissement de chacune des structures de l'UGECAM RA, cette révision de projet doit s'engager progressivement.

Mme DEMARET indique que la Buissonnière travaille également sur le projet d'établissement, et devrait obtenir une reconnaissance de son activité de pouponnière, ce qui ne changera pas sa capacité, mais permettra de garder les enfants le temps de l'hospitalisation des mamans le cas échéant. Mme DEMARET précise que cela impliquera de revoir l'organisation et l'encadrement, avec probablement un renfort d'infirmières de nuit notamment. Une réflexion est en cours avec l'équipe, une mise en place est prévue début décembre s'agissant d'une exigence de la tutelle d'être rapidement en conformité.



Le projet d'établissement du Plovier est en bonne voie, l'objectif étant qu'il soit finalisé pour la fin de l'année 2017. **Mme DEMARET** ajoute que les travaux de mise en conformité, (problèmes de légionelle, cuisine, chaudière) sont en cours. Le Plovier a eu un accompagnement de la CNAM sur le financement des travaux à hauteur de 925 000 €. Les travaux sur la restauration sont presque achevés, la chaudière est installée et devrait permettre d'entamer la saison de chauffage prochainement, même si l'ensemble des travaux sur le réseau ne sera pas terminé avant la fin de l'année. Les délais seront donc respectés par rapport aux prévisions. **Mme DEMARET** précise enfin qu'une partie de terrain a été cédée, l'acte de cession sera signé la semaine prochaine.

Concernant l'IME de Meylan, Mme DEMARET annonce une reconnaissance d'activité complémentaire, de 10 lits et 1 place de MAS, avec un projet présenté sur une MAS expérimentale pour 16-25 ans. C'est donc un signe positif de l'ARS de nous accompagner sur ce projet qui permettra de vitaliser le 2ème étage de l'établissement qui était vacant. Le processus de travaux est engagé, l'architecte devrait remettre le cahier des charges avant fin septembre pour le lancement des marchés. Mme DEMARET précise que la pression de l'ARS est assez forte pour un démarrage d'activité le plus tôt possible. Sachant que certains délais administratifs sont incompressibles, la fin des travaux est envisagée en juin/juillet 2018. Mme DEMARET ajoute que le démarrage de l'activité va cependant se faire dans les locaux existants. Concernant l'IME et l'ITEP, Mme DEMARET indique que ces établissements seront de plus en plus associés car un CPOM va être négocié avec l'ARS pour les 3 structures. ITEP la Chantourne. IME les Sources, et MAS les Sources. Dans ce contrat commun, l'UGECAM s'engage, en contrepartie de l'accompagnement de l'ARS sur l'extension de capacité, à revenir à l'équilibre sur ces 3 structures. Mme DEMARET précise qu'il s'agit d'un travail important, que les équipes sont mobilisées sur une phase de diagnostic. Viendra ensuite la contractualisation avec l'ARS de l'ensemble des actions sous la forme de fiches actions, et un volet financier avec projection sur les 5 prochaines années. La contractualisation devrait être terminée en fin d'année pour une signature définitive du CPOM prévue en mars 2018. L'ITEP entre en dispositif ITEP dans le cadre du CPOM, changement réglementaire important au niveau de l'organisation de l'activité.

Concernant la MAS Violette Germain, l'ARS a octroyé 10 places complémentaires : le projet initial était une MAS de 60 lits et places, qui s'est transformé en une MAS de 50 lits avec un bâtiment prévu pour accueillir 60 résidents. Le projet d'extension a donc été remis à l'ordre du jour, et la MAS a obtenu 10 places de FAM, qui est une structure de prise en charge du handicap dans laquelle les résidents ont un peu plus d'autonomie que les résidents accueillis aujourd'hui à la MAS Violette Germain. Mme DEMARET précise que le processus d'autorisation est en cours avec une publication prochaine des arrêtés, et que l'UGECAM a une attente forte de la part de l'ARS et de la métropole pour une ouverture avant la fin de l'année, rappelant que l'argument essentiel de « vente » de ce projet était notre capacité à avancer très vite parce qu'on a les locaux et les équipes compétentes. Mme DEMARET rappelle que les FAM, à la différence des MAS, sont régis à la fois par l'ARS et par le conseil départemental. Mme DEMARET ajoute que Mme KAEFFER arrêtera son activité au sein de l'UGECAM fin septembre. Un appel à candidatures a été lancé en juin dernier, comportant une double mission: un poste de directeur de la MAS et de



coordinateur médico-social, détaché temporairement auprès du Siège afin de travailler sur les projets de type CPOM, appels à projets... **Mme DEMARET** annonce que le processus de recrutement a abouti tout récemment, et qu'un nouveau directeur, M. Bernardin PIOT, actuellement directeur d'un IME de 120 places, prendra ses fonctions mi-décembre / début janvier. Pendant la période de transition, il est prévu la mise en place de délégation plus importante, notamment avec Mme BOUCHET pour le fonctionnement quotidien de l'établissement. **Mme DEMARET** ajoute qu'elle a fait le choix de ne pas prendre de directeur par intérim, et que les équipes du Siège et elle-même assureront une présence renforcée auprès de la MAS Violette Germain pendant ce laps de temps, notamment sur des points pouvant nécessiter un arbitrage.

Concernant le Siège, **Mme DEMARET** annonce qu'il y aura un audit du cabinet MAZARS mi-octobre, portant globalement sur la structure de l'UGECAM RA, et que cette démarche fait partie de l'accompagnement à la prise de fonction d'un nouveau directeur dans le processus de la CNAM. Cet audit vérifiera le pilotage de l'UGECAM RA, sa situation financière, et l'organisation des fonctions supports entre le Siège et les établissements. Les auditeurs se rendront pour cela dans les établissements.

Plus généralement, **Mme DEMARET** indique que l'activité des établissements sanitaires est plutôt en retrait par rapport aux prévisions, avec un nombre de journées projeté en fin d'année de – 10 000. L'établissement sur lequel cette perte d'activité est la plus notoire est le Val Rosay, en raison des problèmes de recrutement médical déjà évoqués au précédent CCE. Par contre, il convient de noter la très bonne activité de la Maisonnée et de Tresserve.

L'activité des établissements médico-sociaux est globalement conforme au prévisionnel, voire un peu au-dessus, avec une très bonne activité à l'IME les Sources, également à la Buissonnière qui va tenir son objectif cette année, même si les exigences du département sur son niveau d'activité ont été moindres en 2017. Le réalisé du médico-social devrait être d'environ 1 000 journées de plus que le prévisionnel, malgré une diminution du nombre de journées à la MAS Violette Germain, qui a enregistré de nombreux décès au début de l'exercice, et donc des hospitalisations en amont qui ont pénalisé l'activité.

Sur le plan financier, l'UGECAM RA est en phase active de préparation des budgets 2018, qui seront présentés au conseil de l'UGECAM du 16 octobre prochain. La projection à fin juin est conforme au prévisionnel, avec un résultat d'exploitation déficitaire important malgré la compensation de produits exceptionnels, notamment les cessions du Val Rosay. Mme DEMARET attire l'attention des élus sur les notifications des budgets reçu de l'ARS pour le sanitaire, et précise que la première notification est assez catastrophique puisque, par rapport à l'année dernière, l'enveloppe attribuée est inférieure de 900 000 € à ce qui était escompté. Mme DEMARET ne se veut pas alarmiste, précisant qu'il s'agit de la toute première notification, que généralement des crédits complémentaires sont accordés, et qu'elle n'a pas encore rencontré l'ARS sur ce point. M. STAGNARA demande si cette baisse est liée à la DMA, Mme DEMARET répond qu'elle l'est en partie, mais rappelle que cette année, la DMA est limitée à 10 % de l'activité des établissements, et plafonnée à + 1 ou -1, l'impact est donc limité. Malgré tout, environ 100 000 € sur les 900 000 € sont liés à la DMA, les autres éléments sont des mises en réserve complémentaires de la part du ministère, c'est-à-dire qu'il ne notifie pas en première intention un



certain montant, soit en l'occurrence 250 000 €. Mme DEMARET précise que cela permet au ministère de tenir l'ONDAM, auquel cas l'argent est reversé aux établissements en fin d'année. Il y a également des molécules onéreuses, etc... La DMA est donc un élément, ce qui nécessite un codage efficient, étant probable que la DMA passera à 20 % l'an prochain. Au global, le résultat sera endeçà du prévisionnel, puisque des cessions devaient aboutir cette année, notamment la deuxième partie de Beaulieu, qui n'aboutira pas en 2017. Mme DEMARET ajoute que l'UGECAM RA travaille activement à la cession de Gravenand, mais que ce site fait l'objet de visites et de dégradations qui posent des problèmes de sécurité.

Concernant la DMA, M. BONNET revient sur ce (00.26.32)Mme DEMARET a dit concernant la nécessité d'une bonne cotation, et s'inquiète du peu de présence du médecin DIM. M. BONNET précise que pendant l'été, il a été demandé à la pneumo de donner des informations sur l'hyperspécialisation de l'activité, le travail a été fait dans le service, qui n'a plus aucune nouvelle depuis : la date limite est passée, et les médecins n'ont jamais pu transmettre les informations au médecin DIM. Mme DEMARET répond que le problème n'est pas tant la présence du médecin DIM que notre capacité à extraire les données de l'outil Calystène, ce dont l'ARS est informée. Un travail est réalisé avec le prestataire afin de régler ce problème pour l'envoi du M08, le PMSI du mois d'août pour transmission à la fin du mois. Mme DEMARET rappelle que cette enquête, demandée par l'ARS, concerne deux établissements : le Val Rosay pour la partie pneumo, et la Maisonnée pour la partie nutrition entérale et le volet respiratoire. Le médecin DIM est missionné sur les deux établissements afin de travailler sur l'extraction de M. STAGNARA insiste en disant que le médecin DIM est difficile à joindre, et rappelle qu'un des pédiatres de la Maisonnée a un travail de plus en plus important à gérer. M. BONNET demande si l'absence du technicien de TIM peut également être préjudiciable. Mme DEMARET répond par l'affirmative, ajoutant que le processus de recrutement est en cours, qu'un complément de prestation a été pris pour que le travail du TIM puisse être réalisé. Mme DEMARET répète que le blocage vient de l'outil Calystène, Mme GRANGY rappelle que les élus ont alerté la direction sur ce sujet depuis longtemps, ce que confirme Mme DEMARET, ajoutant que le problème de Calystène est lié à l'outil national qui vient d'être notifié. Mme DEMARET dit que le problème actuel est lié à un paramétrage suite à la nouvelle version sur le PMSI, il s'agit donc d'un élément nouveau qui pose problème depuis le mois de juin. Mme GRANGY demande cependant s'il n'y aurait pas eu un problème de stratégie par rapport au PMSI et à la DMA dans nos établissements, notamment au Val Rosay où il n'y a peut-être pas eu des moyens suffisants pour les cotations. Mme DEMARET répond qu'au niveau des cotations, l'ensemble des formations a été fait, il est également prévu de reformer l'ensemble des professionnels, et notamment les médecins, sur la fin de l'année, et que le plan d'action DMA est assez cohérent. Mme DEMARET reconnaît que l'UGECAM pâtit de cet outil qui n'est plus performant, et ajoute qu'elle fait pression au niveau national pour obtenir une solution nouvelle rapidement. Mme GRANGY revient sur les moyens mis en place notamment à Tresserve, qui a plus investi aussi bien sur le plan des formations que des personnels qui opèrent sur le terrain, et constate la répercussion sur la DMA. Mme DEMARET répond qu'un COPIL a été mis en place, que les outils sont en



train d'être déployés et mutualisés afin que tous les établissements s'approprient ces méthodes-là, mais reconnait qu'effectivement Tresserve a dégagé une ressource quasiment à temps plein sur le sujet du PMSI. Mme DEMARET précise cependant que Tresserve a une structuration un peu moins importante que celle du Val Rosay, et n'a pas le même type d'organisation, qui doit être adaptée à la taille de l'établissement. M. ROCHAND constate qu'on est passé d'un médecin DIM pour 3 établissements à une société extérieure qui intervient 2 ou 3 journées par mois, ce qui paraît léger pour gérer une situation qui financièrement peut nous apporter beaucoup. Mme DEMARET répond qu'on est en situation transitoire pour le TIM puisque le processus de recrutement est en cours, avec des entretiens prévus la semaine prochaine. Concernant le DIM, il y a aujourd'hui une réflexion sur la ré-internalisation de la fonction, préconisée par la DNGU intervient M. STAGNARA. Mme DEMARET ajoute qu'il s'agit d'un enjeu stratégique essentiel, et précise que la structuration de l'information médicale a été discutée en CODIR, le projet étant de recruter un DIM à mi-temps. Mme GRANGY intervient pour rappeler qu'il y a eu un abandon de cette mission sur le Val Rosay pendant au moins 2 ans, qui s'est soldé par un licenciement du TIM qui continue à poser question, car cette personne a été abandonnée sans être aidée dans sa mission, et déplore l'absence de stratégie de l'UGECAM sur le sujet. Mme DEMARET répond que les élus ne prennent pas assez en compte le fait que le médecin DIM est présent par le biais de son contrat, avec des heures de présence et des temps de formation, et qu'on ne peut pas parler d'abandon de cette orientation stratégique. Mme GRANGY répond qu'on ne peut pas parler non plus de production.

## 4) <u>Information du CCE portant sur le déploiement de la « grande enquête » de l'assurance maladie</u>

(00.36.40) Mme BECHT regrette qu'il n'y ait pas eu un temps d'échange préalable au déploiement de cette enquête, parvenue dans l'été, en raison du délai très court imparti pour son retour. C'est pourquoi elle a été envoyée par mail afin de permettre aux élus d'avoir l'information avant le déploiement. Cette enquête de l'assurance maladie porte sur l'image qu'elle a auprès de ses collaborateurs. Mme BECHT pointe la différence entre cette enquête qui mesure l'image que les salariés ont de leur employeur, et le BSI qui mesure plutôt le climat social, la politique des ressources humaines, la politique salariale... Mme BECHT précise que l'enquête a démarré début septembre, et se terminera le 8 octobre. Un taux de réponse d'au-moins 30 % ou d'au-moins 100 personnes permettra de disposer des résultats locaux. En dessous, nous aurons les résultats nationaux, d'où l'intérêt de mobiliser un maximum de personnes. Mme BECHT rappelle la confidentialité et l'anonymat de cette enquête, et précise que les données sont gérées par un organisme extérieur. Toutes les personnes ayant un poste informatique et une adresse mail ont reçu un mail d'inscription à l'enquête. Les personnes n'ayant pas d'adresse mail mais disposant d'internet peuvent cliquer sur le lien. Pour ces personnes, le Siège a lancé une communication auprès des directeurs d'établissements qui doivent la redéployer avec des affiches. Mme BECHT indique que des postes informatiques supplémentaires seront installés pour les personnes n'en disposant pas, et précise que la restitution des résultats se fera auprès du CCE dès réception, ainsi qu'aux directeurs qui pourront les redéployer en interne.

### 5) <u>Information du CCE sur la mise en place de la centralisation de la paie de</u> l'UGECAM RA

(00.46.00) Mme BECHT rappelle que ce point a été porté à l'ordre du jour suite à la présentation de juin dernier, que le CHSCT Rhône et le CE Rhône avaient été consultés sur les impacts pour les établissements du Rhône, et que la direction s'était engagée à faire des points réguliers d'information en fonction du déploiement du projet. Mme BECHT rappelle également que les établissements Savoie et Isère ont été centralisés entre mars et juin 2017, à effectifs constants : l'équipe paie a pris en charge la gestion paie sans renfort supplémentaire. L'idée était de redonner à la fonction RH un sens plus « ressources humaines » et moins technique paie et administration du personnel. Le premier bilan est positif pour le démarrage, mais différents problèmes ont fragilisé la fonction sur les derniers mois : départs imprévus sur la fonction RH dans les établissements. recrutements en cours, congés... Pour la Savoie, le recrutement d'une assistante RH arrivée hier va nécessiter la formation de la personne. Des problèmes sur la centralisation de la paie sont remontés, qui paraissent normaux pour une centralisation de paie. Mme BECHT explique qu'en l'occurrence, des éléments de paie ne sont pas parvenus au service paie. Mme GRANGY demande si le problème est dû à la centralisation ou à un problème interne. Mme BECHT répond qu'il y a eu des absences dans les établissements et donc qu'il n'y a pas eu de relais pour transmettre les éléments au service paie. Mme BECHT ajoute qu'un point a été fait entre le responsable paie, le directeur et la correspondante RH de la Buissionnière et Tresserve pour lister tous les points, et le service a fait le nécessaire pour régulariser. Mme BECHT ajoute qu'une personne de l'équipe paie se déplacera la semaine prochaine sur site pour une nouvelle vérification. afin qu'il y ait un vrai lien entre le service centralisé et l'établissement. Mme BECHT précise que cette situation ne devrait pas se reproduire puisque les personnes ressources sont là, les recrutements sont effectués, il n'y a plus de période de congés, et un vrai travail de cohésion est réalisé entre le service paie et l'établissement. En Isère, le départ de la correspondante RH a amené à réfléchir à une cohérence de pôle Drôme/Isère, afin de mutualiser certaines choses, en restant à effectif constant, mais en gagnant en efficacité sur du partage de supports par exemple. Mme BECHT précise que la direction travaille avec le directeur de l'établissement pour organiser ce remplacement, afin de définir le profil et lancer le recrutement CDI. **Mme BECHT** redit que les sites Drôme et Isère ont cumulé les problèmes d'effectifs et de présence qui ont fragilisé la centralisation de la paie. Mme ROULLET intervient pour dire que le départ de la correspondante RH a été connu en juillet, qu'elle n'est toujours pas remplacée à fin septembre, que la remplacante provisoire n'a pas de formation RH, et que c'est la coordinatrice éducatrice qui fait du travail de RH en plus de son travail de coordinatrice. **Mme ROULLET** demande, concernant la mutualisation évoquée plus haut, s'il y aurait une RH au Plovier, et quid de l'IME et de l'ITEP. Mme BECHT répond que l'idée de ce projet est que la RH actuellement au Plovier ait une vision RH sur les 3 établissements IME, ITEP,



Plovier, et que par contre il v ait une personne sur l'IME et l'ITEP qui gèrerait la partie administrative, contrats, transmission des éléments de paie... et qu'il y ait un regard RH sur le reste, une seule personne ne pouvant gérer tout à la fois la paie, les contrats, les remplacements, assumer la politique RH, accompagner les managers, gérer la campagne d'évaluation... Il convient donc de différencier la partie administration du personnel et la partie RH. Mme BECHT rappelle que l'idée est de décharger la personne travaillant au Plovier de certaines tâches administratives, afin qu'elle puisse se concentrer sur un poste de gestionnaire RH. Le recrutement se fera dans ce sens. Il conviendra ensuite d'organiser les temps de présence sur les 3 établissements. Mme GRANGY souligne que le problème est de vouloir standardiser, car à sa connaissance, il v a eu beaucoup plus de problèmes à Tresserve et à l'IME où il y a plus de CDD et de besoins de remplacements, qu'à l'ITEP ou à la Buissonnière. Mme BECHT répond que la direction à la volonté d'une présence RH sur les sites afin que chacun ait un interlocuteur, qu'on peut parler de « standardisation » de la paie puisqu'elle est établie de la même façon pour tous les établissements, mais que mutualiser la fonction RH implique un regard différent en fonction de chaque établissement. Mme GRANGY souligne que la fonction RH doit être une fonction de proximité, et qu'il y a des besoins plus accrus dans certains établissements. Mme BECHT répond à la question de Mme GRANGY qu'un recrutement CDD a été lancé avec des entretiens prévus demain, dans l'optique d'une pérennisation en CDI.

(01.01.37) Mme BECHT indique que le calendrier de déploiement pour le Plovier, la MAS Violette Germain et la Maisonnée en octobre, et pour le Val Rosay en novembre est maintenu. Elle aioute que l'équipe a été étoffée d'une collaboratrice en gestion de paie, en CDD de remplacement, arrivée fin août pour une période de formation, et qui prendra effectivement son portefeuille début octobre. Une assistante RH paie du Val Rosay arrivera au Siège début novembre. Concernant les équipes RH des 3 établissements précités, Mme BECHT précise qu'il n'y a pas de changement au Plovier, et que la MAS Violette Germain et la Maisonnée conservent un poste d'assistant RH, avec un renfort CDD d'un poste de secrétariat pour de l'accueil, courriers divers, gestion de plannings..., renfort temporaire en raison du projet de déménagement de la MAS Violette Germain au Val Rosay et du projet pédiatrique. Mme BECHT ajoute que la direction attend également l'arrivée du nouveau directeur de la MAS Violette Germain, des départs à la retraite dans certains établissements sur des fonctions support, une centralisation de la fonction comptable. Mme GRANGY demande si c'est le CDD actuellement en poste au secrétariat de la Maisonnée qui serait reconduit dans cette mission temporaire, Mme BECHT répond qu'elle ne peut pas donner de réponse en CCE s'agissant d'une situation individuelle, Mme DEMARET ajoute que le schéma est le maintien d'un effectif de ce type-là. mais un peu différencié avec un regard sur la MAS. Mme BECHT précise que le besoin est un peu plus important à la Maisonnée qu'à la MAS, ce qui fait que le partage du temps ne sera pas forcément 50/50, mais que cela reste à déterminer, ainsi que le lieu de travail, et rappelle que la paie ne sera plus à gérer. Mme DEMARET a bien entendu l'inquiétude de la Maisonnée, et dit qu'a été prise en compte cette contrainte afin de faire en sorte notamment qu'il y ait une personne à l'accueil de la Maisonnée. Mme BECHT ajoute qu'au niveau DRH, il y a une réflexion à mener sur des établissements de taille moyenne comme la MAS et la Maisonnée, où certaines parties de l'activité RH peuvent être travaillées au



niveau du Siège comme le plan de formation par exemple. M. STAGNARA rappelle les difficultés de la Maisonnée qui, depuis quelques années, a une seule cadre de santé, actuellement un CDD de 4 mois, et que tout ce qui pourra stabiliser la fonction RH de l'établissement sera bienvenu. Mme BECHT indique pour le Val Rosay qu'une équipe va fonctionner avec le poste de RRH, et 2 assistantes RH dont le métier va changer, plus orienté sur de l'assistanat RH et plus du tout sur la paie. Il y aura un accompagnement et un travail avec la responsable RH qui sera très présente les premiers mois de centralisation. Mme BECHT ajoute un mot sur l'organisation de la centralisation, précisant qu'elle est pilotée par Nicolas GAILLAC responsable paie, qui a travaillé avec son équipe sur la répartition des portefeuilles, et sur une fiche de poste type pour que chaque gestionnaire de paie ait une fiche adaptée à son poste. Mme BECHT indique qu'une note va être éditée sur le fonctionnement de la centralisation qui pourra être diffusée, et que le scannage des dossiers des salariés est en cours, avec une échéance de finalisation au 1er trimestre 2018. Mme MARTINEZ demande quand sera mis en place le contrat mutualisé MAS / Maisonnée. Mme BECHT répond qu'il devrait intervenir à la suite du CDD de remplacement, l'idée étant qu'il y ait le moins de rupture possible. Mme MARTINEZ demande quelle assurance a le personnel que les informations d'heures supplémentaires par exemple seront bien transmises au service paie dans ce laps temps, et qui les transmettra sachant qu'il n'y aura qu'une seule personne RH par établissement. Et qui saisit les informations ? Mme BECHT répond sur l'exemple des heures supplémentaires qu'elles remonteront forcément au service RH puisqu'elles doivent être validées, et que le document sera scanné sur le serveur de paie. Mme GRANGY dit que le problème est précisément le scannage s'il n'v a pas suffisamment de personnel pour l'effectuer, Mme BECHT répond qu'elle a proposé au directeur d'établissement que, dans ce cas précis, soit quelqu'un de l'établissement scanne tous les éléments et le service paie les redispatche, soit le service paie vient récupérer les éléments de paie en cas d'urgence. Mme DEMARET rappelle, en réponse aux inquiétudes des élus, que le niveau de ressource sera équivalent, mais diminué de la paie, représentant 25 % du temps de travail. On maintient donc un effectif constant avec 25 % de temps de paie en moins. Mme DEMARET ajoute que l'idée n'est pas de mettre les établissements en difficulté, mais de rechercher à la fois de la sécurisation et de l'efficience.

# 6) <u>Information du CCE sur l'état d'avancement de la campagne d'entretiens annuels d'évaluations</u>

(01.17.00) **Mme BASCHERINI** rappelle qu'ALINEA a tout d'abord été déployé à l'UGECAM RA pour les fonctions supports et pour les personnels ayant un poste individuel, soit une cible d'un peu moins de 200 collaborateurs. **Mme BASCHERINI** précise que l'équipe RH a formé l'ensemble des managers à ce nouvel outil en avril, et que la campagne d'entretiens a commencé un peu tardivement cette année, le 1<sup>er</sup> mai, en attente du déploiement de l'outil ALINEA, et que la fin de campagne avait été fixée au 31 août. **Mme BASCHERINI** présente ici un bilan au 15 septembre, sachant que certains entretiens ont encore lieu actuellement, l'idée étant qu'un maximum de salariés puisse bénéficier d'un entretien annuel dans ALINEA. Le bilan présenté sera donc complété lors d'un



prochain CCE. Mme BASCHERINI indique que le gros avantage d'ALINEA a permis à la DRH de piloter cette campagne, de suivre son évolution, le taux de réalisation des entretiens, et de relancer les établissements. Pour l'UGECAM RA, au 15 septembre, 71 % des collaborateurs ont eu leur entretien annuel. Mme BASCHERINI décline la réalisation des entretiens par établissement, à savoir 66 % au Plovier. M. CLAVE s'étonne de ce taux sachant que les collaborateurs n'ont pas accès à l'informatique, Mme BASCHERINI répond qu'elle a demandé aux managers de saisir les entretiens dans l'outil ALINEA, même si les collaborateurs n'ont pas accès à l'informatique, et de leur faire signer leur entretien en format papier, afin que l'année prochaine, les évaluations puissent se faire sur la base d'objectifs renseignés dans l'outil. M. CLAVE revient sur le fait qu'il n'y a pas d'informatique dans au moins 3 établissements, et donc pas d'accès à ALINEA pour les salariés, Mme BASCHERINI répond qu'il est prévu un déploiement généralisé des adresses mail, pour qu'en 2018 tous les collaborateurs de l'UGECAM RA aient une adresse mail UGECAM RA. L'objectif est de déployer également des postes informatiques supplémentaires dans les établissements en 2018 afin de permettre à chaque collaborateur, à l'aide d'une carte access master, d'avoir accès à son entretien. M. CLAVE précise qu'il n'y a aucun poste informatique au Plovier, ajoutant qu'il n'y a même pas d'accès internet au CE. Mme DEMARET reconnaît qu'il y a un gros travail à réaliser sur le plan informatique dans cet établissement. Le taux de réalisation des Sources est de 68 %, 60 % à la Chantourne, 83 % au Val Rosay, 80 % à l'IF, 33 % à la Maisonnée, taux faible qui s'explique par l'absence de cadre de santé. Mme GRANGY indique à ce sujet qu'il y a un gros problème avec la nouvelle cadre actuellement en CDD, cas individuel qui ne peut être évoqué en CE répond Mme BECHT mais pourra l'être après la réunion. Le taux de réalisation de la MAS Violette Germain est de 87 %, de 85 % à Arc en Ciel, de 29 % à la Buissonnière en raison de l'absence d'une cadre, et de 70 % au Siège. Mme BASCHERINI fera un bilan consolidé en fin d'année tenant compte des entretiens complémentaires. C'est donc un taux de réalisation satisfaisant malgré l'absence de certains cadres, qui va permettre d'exploiter toutes les données issues de ces entretiens : demandes de formations, demandes de mobilité, données relatives à la qualité de vie au travail... Pour 2018, le souhait est de commencer la campagne des entretiens plus tôt en février/mars, afin que l'ensemble des EAEA soit terminé à fin juillet pour permettre au Siège de travailler sur le plan de formation, sur la campagne de politique promotionnelle...

### 7) Information du CCE sur la mise en place des « permanences formation »

(01.27.00) **Mme BECHT** rappelle qu'il s'agit d'un engagement de l'accord signé en décembre 2016 sur la promotion et la diversité de l'égalité des chances, qui prévoit notamment une mise en place de permanences RH pour accompagner les projets de formation ou de mobilité. Le projet a été construit par Mme LABBE qui a quitté le service RH, **Mme BECHT** précise à ce sujet que son remplacement n'est pas prévu dans l'immédiat, en raison d'une réflexion en cours sur l'organisation du service, mais une personne en contrat de professionnalisation arrivera en octobre pour appuyer le service RH pendant un an. Le but de ces permanences formation sera de donner de l'information aux salariés concernant le plan de formation, le DIF,



le CIF, les modalités de financement..., et les aider le cas échéant à monter un projet. Mme BECHT ajoute que ces permanences auront à la fois une dimension collective, avec des supports de communication, des réunions collectives en fonction des besoins, et une dimension individuelle avec notamment le « coup de pouce RH » ayant pour but d'aider les salariés à construire leur CV, rédiger une lettre de motivation et un dossier de candidature en cas de souhait de mobilité. Il pourra également y avoir accompagnement personnalisé pour un projet de mobilité ou de formation très précis, avec la possibilité de formaliser l'entretien professionnel avec le salarié. Le souhait est de déployer une permanence par an sur les différents avec mutualisation de certains établissements : Val Rosay/Siège. MAS/Maisonnée/IF, Buissonnière/Arc-en-Ciel, Chantourne/Les Sources, Plovier, Le relai en interne sera le correspondant RH. D'ici la fin de l'année, le service RH va réaliser les supports, une communication sera faite au cours du 1er trimestre 2018 pour tous les salariés sous forme d'affiches et au cours des réunions DP, CODIR... Les permanences devraient démarrer le 2ème trimestre 2018 avec un bilan en fin d'année qui permettra d'adapter ce projet en fonction des établissements. Mme GRANGY pointe la date tardive de mise en application, alors que les salariés sont en demande. Mme BECHT répond que si tous les supports sont prêts plus tôt, il sera possible d'envisager un démarrage avant le 2ème trimestre. M. BONNET demande ce qu'est le contrat pro, Mme BECHT répond qu'il s'agit d'une personne en école RH, en alternance à l'école et à l'UGECAM, qui pourra apporter un regard critique sur l'organisation. M. STAGNARA demande si cela signifie qu'au final, plus de personnes auront accès à la formation, ce qui est tout de même l'objectif. Mme BECHT confirme que l'objectif est la formation, également la mobilité qui nécessite de la formation, mais précise que les budgets ne changeront pas. Mme DEMARET dit qu'il ne doit pas y avoir d'ambiguïté entre formation et information, qu'il s'agit bien de deux sujets différents. Mme GRANGY rappelle que le syndicat CGT ne met pas la pression sur ce sujet de la formation, mais bien sur l'information des salariés et l'aide que l'UGECAM peut leur M. STAGNARA pointe cependant l'inadéquation entre le budget de formation et le niveau d'excellence exigé par l'UGECAM dans le travail des salariés. Mme DEMARET conclut en rappelant que cet accompagnement RH sur des besoins individuels ne va pas se substituer au plan de formation de l'établissement, et souhaite qu'il n'y ait pas de frustration des salariés qui pourraient penser qu'on les reçoit pour leur parler de formation mais qu'on ne la finance pas. M. STAGNARA répond que la frustration est déjà là.

# 8) <u>Information complémentaire du CCE portant sur la cession des immeubles à usage d'habitation situés sur l'établissement du Val Rosay</u>

(01.39.44) **Mme DEMARET** rappelle qu'elle s'était engagée, lors de la dernière réunion du CCE, à prendre contact avec la direction de Rhône-Saône Habitat, dont le directeur a confirmé qu'une réunion d'information collective des salariés occupants aura lieu, qui sera suivie d'un temps d'échanges individuels. **Mme DEMARET** ajoute que Rhône-Saône Habitat maintient l'idée de réhabiliter globalement les logements des bâtiments A et B. Le bail détenu par les occupants leur donne la possibilité de rester dans les logements pendant 6 ans sans changement de conditions, sachant qu'on est dans les critères du locatif social, ce



qui n'est pas le cas de la partie qui reste la propriété de CERFII. Mme DEMARET souligne que l'équipe de Rhône-Saône Habitat est à l'écoute, et demande aux salariés concernés de lui faire remonter les difficultés qui pourraient se présenter à eux afin qu'elle puisse intervenir. Mme GRANGY demande quand est prévue la cession, Mme DEMARET répond que la signature est prévue fin octobre, et qu'un courrier individuel sera adressé par le Siège à chaque occupant dès que la date en sera fixée. Mme MICHEL demande si chaque personne sera informée individuellement de la réunion, Mme BECHT répond que oui. M. PEYRON demande confirmation de ce que fin octobre, le service entretien n'aura plus à intervenir sur les bâtiments concernés, Mme DEMARET confirme que ce sera le cas à partir de la signature. Mme DEMARET précise qu'elle devait une réponse concernant le PC sécurité, et indique que les termes de l'accord de 2013 seront respectés, à savoir le maintien de la mise à disposition d'un logement dans les mêmes locaux dans un premier temps. Mme DEMARET devait également une réponse concernant l'accès au local de stockage de l'outillage, et informe les élus que CERFII maintiendra l'accès à ce bâtiment le temps pour l'UGECAM de trouver un nouveau local sur son emprise foncière, sachant que techniquement, l'UGECAM reste propriétaire de la route pendant une durée déterminée, pour laquelle l'entretien sera géré par CERFII. Par contre, Mme DEMARET ne garantit pas que le logement sera celui utilisé aujourd'hui, il pourrait éventuellement se trouver dans le bâtiment D.

#### 9) Questions diverses

(01.47.05) Mme VALLAT demande un point sur le projet pédiatrique, Mme DEMARET répond qu'elle ne peut apporter de réponse satisfaisante aujourd'hui, et précise que lors du rendez-vous avec l'ARS, la mutualité, les directrices d'établissements et le directeur territorial du Rhône, le projet a été présenté à ce-dernier, rappelant que l'hypothèse Maisonnée au Val Rosay n'était techniquement pas possible, et que l'hypothèse de l'installation de la Maisonnée à la MAS nécessitait des travaux importants que ni l'UGECAM ni la mutualité ne pouvaient assumer sans l'accompagnement de l'ARS. Mme DEMARET ajoute que l'UGECAM est toujours en attente de l'arbitrage de l'ARS qui s'est engagée à répondre d'ici fin octobre.

M. BONNET demande si l'ouverture des 10 lits de FAM sera satisfaisante pour une activité à la MAS qui pourrait venir sur le Val Rosay, et si cela ne risque pas de poser des difficultés supplémentaires, une MAS correspondant plus à l'activité du Val Rosay qu'un FAM. Mme DEMARET répond que les FAM sont moins bien rémunérées que les MAS en coût à la place, par contre le profil de patientèle est également moins lourd, ce qui implique un taux d'encadrement moins important. Mme DEMARET rappelle que le projet initial était un projet de MAS hyper spécialisée, l'ARS ne nous a pas suivis car cela ne correspond pas aux besoins de la population, la priorité de l'ARS étant de faire sortir des IME les résidents « amendement Creton » qui ont plus de 18 ans et embolisent toute la filière, et donc des besoins en places de FAM. Mme DEMARET pense que cette extension en FAM fera une place plus importante à l'éducatif, qui permettra d'alléger un peu les équipes. Mme VALLAT demande si ce projet va amener des embauches, Mme DEMARET répond que oui, mais attend de connaître la hauteur du



financement et quelle patientèle sera reçue afin de travailler l'organigramme avec les équipes. **Mme GRANGY** demande si la décision est définitive, **Mme DEMARET** répond qu'elle n'a pas encore les arrêtés.

Mme GRANGY indique que la CGT a fait une demande de négociations sur les NAO par rapport aux modalités d'attribution des points de compétence, et demande à Mme DEMARET si elle peut donner un planning de dates. Mme BECHT répond qu'il n'y a pas de dates fixées, mais qu'il est prévu une ouverture de ces négociations prochainement. Mme GRANGY demande que ce soit avant le 2ème trimestre 2018. Mme BECHT précise qu'un planning de négociations est en cours d'élaboration pour la fin 2017 et l'année 2018, qu'il devra être validé, et qu'ensuite des propositions de dates seront faites aux représentants syndicaux, sachant que la première négociation à intervenir sera celle sur les NAO.

Mme GRANGY évoque le problème des temps partiels choisis et subis, subis essentiellement au Plovier, où la situation ne semble pas évoluer depuis plusieurs années. Mme DEMARET rappelle son engagement d'étudier ce qui pouvait et précise qu'une personne a évolué vers un temps Mme DEMARET précise qu'une réflexion est menée sur l'ensemble des plannings du Plovier, dans laquelle entre également en ligne de compte la spécialisation des prises en charge, avec la MAS d'un côté et le FAM de l'autre. Mme DEMARET ajoute que l'objectif n'est pas perdu de vue, mais que le travail sur les plannings n'est pas finalisé en raison de la structuration du Plovier, compliquée à modifier car les plannings sont construits avec des temps partiels, et le détricotage met en difficulté les équipes sur l'organisation des cycles, il manque alors des personnes physiques. La question est de savoir comment organiser les plannings pour que la prise en charge reste de même niveau, avec des équipes de salariés en nombre suffisant. Mme DEMARET dit qu'il serait contre-productif aujourd'hui de poursuivre cet engagement sans la mise en place des plannings, qui est en cours. Mme GRANGY dit que la vraie question est de savoir comment sortir de cette situation, d'autant qu'il existe un texte conventionnel. Mme DEMARET répond qu'elle confirme son objectif, mais qu'il faut lui donner encore un peu de temps, et que d'ici la fin de l'année, il y aura et le projet d'établissement et les plannings. M. CLAVE pense qu'il n'y a pas d'évolution possible sans création de postes. Mme GRANGY dit que dans les établissements UGECAM, le Plovier serait donc le seul à travailler avec des mi-temps, M. CLAVE précise que le matin et le soir, le besoin est d'équipes de 8, et que dans ces équipes de 8, il y a 2 temps partiels. Si l'on fait un temps plein de ces 2 temps partiels, l'équipe ne sera plus que de 7, ce qui est trop juste pour les levers et les couchers notamment. Mme GRANGY dit sa surprise que des syndicats puissent présenter les choses de cette manière. Mme BECHT répond que la situation au Plovier n'est pas simple, et qu'une décision ne peut être prise avant la refonte des plannings. M. CLAVE rappelle que dans l'ancien projet d'établissement, il était prévu que les temps partiels passent progressivement à temps plein, avec l'accord des tutelles mais sans financement supplémentaire.

(02.00.20) Concernant les ruptures conventionnelles, **Mme GRANGY** constate qu'elles sont liées au bon vouloir de l'UGECAM, et pointe des refus incohérents notamment à des salariés ayant réussi l'examen d'entrée dans des écoles à formations qualifiantes, pour lesquels le refus de rupture conventionnelle bloque l'avenir professionnel. Parallèlement, des ruptures conventionnelles sont accordées à des salariés à quelques mois de leur retraite. Les élus demandent de la



transparence sur ce point, et que l'accès aux ruptures conventionnelles soit le même pour tous. Mme GRANGY ajoute qu'on en arrive à proposer à la personne de démissionner pour la reprendre ensuite en CDD pour qu'elle puisse se faire financer sa formation, ce qui s'est encore fait cet été. Mme BECHT répond que la rupture conventionnelle est un dispositif existant qui peut faciliter les ruptures de contrat, mais qui doit être à la fois une volonté du salarié et une volonté de l'employeur. La politique de l'employeur peut être soit de refuser toutes les demandes, soit de toutes les accepter ce qui paraît impossible, soit d'en accepter quelques-unes et forcément de faire des choix que la direction ne souhaite pas forcément justifier dans une instance. Mme BECHT ajoute que l'important est de ne pas accorder de rupture conventionnelle trop massivement, mais privilégier la démission quand l'employeur n'a pas intérêt au départ d'un salarié. Mme BECHT rappelle également qu'il relève de la responsabilité de l'employeur de ne pas utiliser l'assurance chômage systématiquement, quel que soit l'intérêt du projet professionnel présenté par le salarié. Mme GRANGY constate donc que la direction accorde les ruptures conventionnelles qui l'arrangent, Mme DEMARET rectifie en parlant de ruptures qui présentent un intérêt pour l'employeur, ce que Mme GRANGY trouve choquant. Mme BECHT répond que c'est peut-être choquant pour les élus, mais que c'est la position de la direction. Mme GRANGY prend note que la direction assume totalement le fait de bloquer l'avenir professionnel d'une personne parce qu'elle lui a refusé une rupture conventionnelle, même si cette personne s'est donné la peine de passer les diplômes, qu'elle y a consacré du temps, et n'obtiendra donc pas le financement d'entrer dans l'école choisie. Mme BECHT confirme. Mme GRANGY trouve cette position très grave puisque la direction accepte d'autres ruptures conventionnelles, parfois pour des personnes à quelques mois de la retraite, qui posent aussi question éthiquement par rapport à l'assurance chômage. Mme BECHT répond que les ruptures conventionnelles sont des dossiers individuels pour lesquels la direction ne peut pas donner sa position aux instances. Mme GRANGY ajoute que les élus demandent simplement une justice. Mme DEMARET répond qu'elle entend bien la préoccupation, mais qu'elle ne peut pas aborder les cas individuels. Mme GRANGY constate que la direction se retranche toujours derrière cet argument pour ne pas répondre aux demandes des élus. Mme BECHT répond que la rupture conventionnelle représente 2 volontés. Mme GRANGY réfute en disant qu'il s'agit en l'occurrence d'une seule volonté, celle de la direction. Mme BECHT confirme que c'est la volonté de la direction qui est la plus forte. Mme GRANGY demande s'il n'y aurait pas possibilité d'assouplir certaines règles, notamment pour ne pas briser des parcours professionnels. Mme BECHT répond que la rupture conventionnelle a un coût, et que cette limite du recours à la rupture conventionnelle est la même dans beaucoup d'UGECAM. Mme GRANGY constate cependant qu'il y en a eu beaucoup cette année à l'UGECAM RA, que cette situation n'est pas satisfaisante, et l'est encore moins que précédemment. Les élus souhaitent que les salariés aient les mêmes droits, et ont le sentiment que la direction accepte une rupture conventionnelle quand elle veut se débarrasser de quelqu'un. Un élu fait remarquer qu'il y a plus de ruptures conventionnelles pour les cadres que pour les employés, sans parler des indemnités accordées. Mme GRANGY ajoute que les élus savent bien que des directeurs sont partis avec des ruptures conventionnelles, à Tresserve et à la MAS. La demande des élus est que la direction ne bloque pas les projets de



formation professionnelle des salariés souhaitant quitter l'UGECAM en refusant la rupture conventionnelle. La direction ne répond pas.

Mme GRANGY souhaite évoquer le rapport de la Cour des Comptes, qui lui semble inquiétant pour l'avenir des UGECAM, ce que confirme Mme DEMARET, qui nuance cependant ce constat par la réponse du directeur général de la CNAM, qui met en avant sa volonté de conserver les UGECAM dans la sphère de l'assurance maladie. Mme DEMARET précise que cela devrait se négocier dans le cadre de la COG au cours du dernier trimestre 2017, et que ce sont les services de la CNAM qui négocient avec le ministère. Mme DEMARET ajoute qu'il est bien évident que ce rapport aura des répercussions sur ces négociations et sur les exigences qui seront portés sur le groupe UGECAM. Mme GRANGY dit l'inquiétude des élus pour certains établissements. M. STAGNARA dit que M. REVEL était plutôt optimiste en raison de l'amorce de la diminution de certains déficits, qui a redit son attachement aux établissements de l'UGECAM. Mme DEMARET ajoute que la prochaine COG sera cruciale pour démontrer, au niveau du groupe UGECAM, notre capacité à être des gestionnaires d'établissement, et que des décisions vont émerger, même si elles ne sont pas aussi extrêmes que celle proposée par la Cour des Comptes de sortir les UGECAM de la sphère de l'assurance maladie. Mme DEMARET conclut sur le sujet en disant que nous aurons les quatre prochaines années pour démontrer notre capacité à faire vivre ce modèle-là.

Mme ROULLET demande, pour Mme REVERDELL absente, ce qu'est devenu le poste de M. DONCHET. Mme DEMARET répond que ce poste n'a pas été remplacé, et une réorganisation a été mise en place (sans être certaine de pouvoir la détailler précisément). Mme DEMARET peut indiquer que Mme BITENE a repris une partie des activités de M. DONCHET, et Mme ROUSSIER au Plovier, et rappelle que le contrôle de gestion a été centralisé sur les médico-sociaux, et est géré par M. CHAHBI du Siège : reporting budgétaire, construction des budgets... Mme BITENE a été dégagée de son temps de secrétariat sur l'IME, et bascule sur un temps comptable à temps plein. Mme BASCHERINI précise qu'une réflexion est en cours car il y a un besoin sur le poste de secrétariat. Mme DEMARET ajoute que, compte tenu des différents départs et mouvements sur ces établissements, M. WACH va revoir l'organigramme pour que toutes les fonctions soient pourvues de façon satisfaisante.

Mme ROULLET dit son inquiétude quant à la difficulté de recrutements en rééducation, et souligne la gravité de la situation pour des enfants polyhandicapés : il n'y a pas d'ergothérapeute, pas d'orthophoniste, et il manque un mi-temps kiné. Mme BASCHERINI dit que le temps kiné est beaucoup consacré à de l'appareillage, l'idée étant de redéployer du temps kiné sur un temps ergo, un recrutement ergo étant moins difficile qu'un recrutement kiné. Mme DEMARET ajoute que le projet d'extension peut être une opportunité pour augmenter ces temps en fonction du projet de prise en charge, temps partagés entre les 2 structures. Mme ROULLET parle des familles désespérées, qui ont reçu un courrier leur suggérant d'envoyer leur enfant à l'extérieur, et cite l'exemple d'une maman qui a reçu un devis de 7 000 € par an pour récupérer l'enfant à l'IME et l'emmener à l'extérieur une fois par semaine.

Les questions diverses étant épuisées, le CCE prend fin à 16 H 20.

Mme BAVAY,

Secrétaire du CCE