

PV du CCE du 15 décembre 2016

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de PV de la réunion du CCE du 22 septembre 2016
2. Information du CCE portant sur la situation de l'emploi au 30 novembre 2016
3. Information du CCE portant sur l'activité de l'UGECAM Rhône-Alpes
4. Information et consultation du CCE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
5. Information complémentaire du CCE portant sur les résultats du Baromètre Social Institutionnel par établissement
6. Information du CCE portant sur la désignation d'un correspondant Informatique et Libertés au sein de l'Ugécam Rhône-Alpes
7. Information du CCE sur la mise en place du « versement santé »
8. Information du CCE sur la politique promotionnelle 2016 de l'Ugécam Rhône-Alpes
9. Information du CCE sur la mise en place des outils ALINEA, ALIFORM et ANR
10. Questions diverses

Présents :

Siège Ugécam R-A : Mme DEMARET Directrice Générale, Mme JOSSERAND BERGER Directrice adjointe, Mme BASCHERINI Responsable RH, Mme LABBE Responsable Développement RH

Invité : M. MELINAND, Responsable Informatique, M. GAILLAC, Responsable Paie, Mme FRICOT, responsable RH du SSR Val Rosay

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

Représentante syndicale au CCE : Mme DARTY

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

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

Assistante de gestion du CE SSR Val Rosay : Mme PAYANT

Absents :

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

Membres titulaires : Mme CHRISTOPHE (CGT Rhône), Mme SAUVIGNET (CGT Rhône), Mme VALLAT (CGT Rhône), Mme GREVE (CFTC Drôme), Mme LLINARES (CGT Drôme), Mme REVERDELL (CFDT Isère),

Membres suppléants : Mme KHATRA (CGT Rhône), Mme MICHEL (CGT Rhône), Mme PELLET (CGT Rhône), Mme MILLE (CGT Drôme)

Avant d'aborder le premier point de l'ordre du jour, **Mme GRANGY** informe les personnes présentes que la RPN salaires qui devait se tenir ce jour à l'UCANSS a été annulée par l'UCANSS il y a 2 jours. La déclaration prévue par la CGT sera reportée, et le rassemblement prévu à l'UCANSS n'aura donc pas lieu.

Avant de démarrer la réunion, **Mme DEMARET** demande à chaque participant de se présenter.

1) Approbation du projet de PV de la réunion du CCE du 22 septembre 2016

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

2) Information du CCE portant sur la situation de l'emploi au 30 novembre 2016

Mme BASCHERINI présente un effectif total de 1 067 personnes pour l'UGECAM RA réparties en 929 CDI dont 225 à temps partiel, et 138 CDD dont 56 à temps partiel, soit 281 personnes à temps partiel.

Mme GRANGY annonce qu'elle reviendra sur la situation des temps partiels lors du point sur la politique sociale. **Mme BASCHERINI** rappelle le débat du dernier CCE au cours duquel **Mme GRANGY** avait demandé une distinction entre temps partiels subis et choisis, précisant que le logiciel GRH permettra bientôt d'effectuer cette distinction. **Mme GRANGY** répond qu'au-delà des chiffres, il faudra parler de la politique sociale.

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

(00 :06 :53) **Mme DEMARET** commente l'activité de l'UGECAM Rhône-Alpes à partir d'un document présenté au Conseil qui permet de figer quelques éléments d'activité et financiers. **Mme DEMARET** donnera pour chaque établissement les principaux éléments d'actualité et les rencontres avec les tutelles depuis deux mois. **Mme DEMARET** précise que la couleur orange du diagramme représente l'activité réalisée en 2015, le bleu le prévisionnel d'activité tel que présenté au budget prévisionnel, et le vert le prévisionnel de l'atterrissage, c'est-à-dire escompté à fin 2016, les pourcentages donnant une tendance à fin novembre.

Concernant les établissements sanitaires, le niveau d'activité du Val Rosay est supérieur à l'an dernier mais légèrement inférieur aux prévisions présentées à l'EPRD avec un décalage d'environ 2 000 journées, essentiellement lié à des problématiques de recrutement médical en secteur pneumo, et au non déploiement de l'HDJ pneumo sur 2016 comme cela était prévu. Pour La Maisonnée, l'activité est supérieure au prévisionnel. A Tresserve, l'activité sera légèrement supérieure à l'EPRD, mais malgré tout en fort décalage par rapport à 2015 en raison de la réalisation des travaux de mise en conformité qui ont nécessité des fermetures partielles d'étages. **Mme DEMARET** précise que la tutelle sera informée de cette situation car dans le cadre de la dotation modulée à l'activité en 2017, les années de référence pour le calcul des dotations seront les années d'activité N et N - 1 ; il est donc important que la tutelle prenne en compte le fait que nous sommes dans une situation conjoncturelle liée à des travaux de mise en conformité, et non une baisse d'activité en raison de

difficultés de recrutement, afin qu'on ne soit pas pénalisé sur les affectations de ressources des années suivantes. Le tableau sur le résultat financier montre un atterrissage 2016 avec un résultat un peu plus dégradé que l'EPRD initial, un déficit cumulé à 3 912 000 €, et des situations contrastées : le déficit de La Maisonnée est inférieur aux prévisions, lié au fait qu'elle reçoit maintenant des patients sous AME qui permettent des recettes directes complémentaires ; le Val Rosay réalise un résultat moins bon que prévu, en raison d'une activité inférieure au prévisionnel d'une part, et d'autre part des dépenses plus importantes sur les transports et la biologie, avec une remise en cause des règles d'obtention des ristournes pour les examens de la part des laboratoires. Tresserve est conforme aux prévisions. Ces chiffres ne tiennent pas compte de quelques crédits complémentaires attribués par l'ARS en fin d'année, d'un montant de 400 000 € environ, essentiellement pour le Val Rosay.

Pour les établissements sanitaires, **Mme DEMARET** ajoute que l'UGE CAM RA est en train de négocier les CPOM avec la tutelle, l'objectif étant de les finaliser pour la fin de l'année 2016. Pour le Val Rosay, l'enjeu principal du CPOM sera la poursuite de la spécialisation de l'activité et le développement de l'HDJ ; pour Tresserve, le développement de l'HDJ et la reconnaissance de l'activité cancérologie ; et pour La Maisonnée, ce sera le rapprochement avec La Fougeraie : pour ce dossier, une assistance à maîtrise d'ouvrage a été sollicitée pour étudier deux scénarii possibles, soit La Maisonnée et La Fougeraie viennent dans les locaux du Val Rosay, soit la MAS Violette Germain rejoint les locaux du Val Rosay et Maisonnée – Fougeraie s'installent dans les locaux de la MAS, hypothèse portée par les directeurs d'établissements et par les équipes médicales. Le choix de l'AME qui travaillera sur ces différents scénarii en début d'année est en cours. **Mme DEMARET** informe les élus qu'un nouveau directeur pour Tresserve arrivera le 23 janvier, qui sera commun à Tresserve et La Buissonnière, et qui est actuellement directeur d'un établissement SSR dans l'Est.

Pour les établissements médico-sociaux, La Chantourne a un bon niveau d'activité, ainsi que les autres établissements, hormis La Buissonnière, qui a un objectif très ambitieux fixé par l'autorité de tarification au regard de l'historique de prise en charge et d'activité de l'établissement : il faut plutôt regarder la forte progression constatée entre 2015 et 2016. Le résultat global est conforme aux prévisions, sachant que les chiffres tiennent compte des reprises de déficit : tous les établissements sont en déficit sauf La Chantourne qui reste sur un résultat excédentaire, Le Plovier est proche de l'équilibre, la situation des Sources se dégrade encore sur 2016, ainsi que celle de La Buissonnière, et le résultat de la MAS Violette Germain est légèrement inférieur aux prévisions grâce à l'enveloppe de l'ARS pour l'audit réalisé dans l'établissement, supérieure aux frais engagés, ce qui a permis d'améliorer le résultat.

En termes d'actualité dans les différents établissements, **Mme DEMARET** indique que le lancement des travaux de réhabilitation des pavillons de La Chantourne devrait avoir lieu prochainement, l'état d'insalubrité de certaines chambres étant assez inquiétant. Il convient auparavant de résoudre un léger blocage avec la commune sur l'obtention du permis de construire. La CNAM a donné son accord pour le financement de ces travaux par le biais du Fonds National d'Adaptation à hauteur de 300 000 € environ.

Concernant Le Plovier, **Mme DEMARET** précise qu'un rendez-vous avec l'ARS et le Conseil Départemental a eu lieu le 6 décembre afin de faire un point de situation au regard des signalements qui avaient été faits, le plan d'action et les mesures prises présentés à cette occasion ont reçu une écoute favorable. Le Plovier travaille par ailleurs sur un plan de financement pour les travaux de sécurité qui concernent les réseaux d'eau pour la lutte contre la légionnelle, la chaudière, et la mise aux normes de la cuisine. Ce travail se fait en lien avec la direction nationale du groupe UGECAM afin d'obtenir l'accord de la CNAM pour le lancement des travaux, dont le coût global est estimé à 925 000 €. **Mme DEMARET** ajoute que tout lancement de travaux nécessite la capacité d'en supporter les amortissements, l'idée étant de ne pas dégrader le résultat d'exploitation de l'établissement. Une réunion avec l'ARS est prévue le 26 janvier sur l'aspect immobilier.

Pour Les Sources, établissement à forte activité mais au déficit structurel, quelques rencontres ont eu lieu avec la délégation départementale de l'ARS sur les perspectives de retour à l'équilibre. La spécificité de la structure, qui prend en charge des enfants fortement handicapés et est un IME ouvert 365 jours par an, expliquant une partie des surcoûts, a été évoquée lors d'une première rencontre, et un rendez-vous avec l'ARS régionale est prévu début janvier.

Concernant La Buissonnière, **Mme DEMARET** précise qu'elle a rencontré le conseil départemental pour évoquer les axes du projet d'établissement qui est de maintenir la spécificité de La Buissonnière au regard des autres centres maternels. Un nouveau rendez-vous est prévu le 8 février.

Mme DEMARET informe les élus que la MAS Violette Germain a bénéficié d'un audit de le CNEH, avec un volet organisationnel et un volet financier. Lors de la restitution de cet audit par le CNEH en présence des interlocuteurs de l'ARS, il ressort que, sur le plan organisationnel, près de l'ensemble des préconisations a été mis en place, avec réorganisations des plannings, des temps de travail, mise en place d'unités de vie, et l'ensemble des interlocuteurs a exprimé sa satisfaction des efforts réalisés par l'établissement. Concernant le volet financier, l'audit conclut à un déficit structurel, avec des frais de structure importants dans un bâtiment de 60 lits où seulement 50 sont occupés, la perspective étant d'essayer de développer l'activité, soit par l'obtention de 10 places supplémentaires, soit par l'obtention d'activités complémentaires qui permettraient un retour potentiel à l'équilibre ou une diminution du déficit.

Mme GRANGY revient sur les commentaires de **Mme DEMARET** concernant tout d'abord La Buissonnière et sa pérennité à l'UGECAM RA, puisque ce sujet a été abordé en CCE et dans différentes instances à plusieurs reprises. On annonce aujourd'hui aux élus qu'il n'y a pas de projet de délocalisation de La Buissonnière, ce qui est récent puisqu'il y avait auparavant le projet d'un éventuel rapprochement avec Tresserve sur une autre structure. **Mme GRANGY** demande si **Mme DEMARET** peut aujourd'hui assurer aux élus que La Buissonnière restera au sein de l'UGECAM RA. **Mme DEMARET** répond qu'elle n'a pas dit qu'il n'y aurait pas de déménagement, car ce site va très rapidement poser des problèmes de sécurité, site sur lequel nous sommes très contraints en termes de capacité à réaliser des travaux compte tenu de son emplacement, il y a donc un vrai sujet immobilier sur cet établissement. Par ailleurs, **Mme DEMARET** considère aujourd'hui que la Buissonnière a vocation à rester dans le périmètre de l'UGECAM dès lors que le projet d'établissement diffère des centres maternels

MB

classiques. Il faut accentuer sa spécificité, ce qui signifie peut-être d'avoir un niveau d'activité un peu différent en termes de recrutement, avec un recrutement France entière, et d'avoir un vrai positionnement qui justifie la spécificité de cette activité au sein de l'UGECAM. **Mme DEMARET** redit que la question de la relocalisation de La Buissonnière se posera à moyen terme, en lien avec Tresserve. D'une manière plus générale, **Mme DEMARET** ajoute que, quel que soit l'établissement, elle ne souhaite pas parler immobilier avant de parler projet d'établissement. Une fois que les projets d'établissement de Tresserve et de La Buissonnière seront définis, que l'ensemble des acteurs auront été vus, et notamment le CHL de Chambéry, on pourra parler d'immobilier. Pour conclure, **Mme DEMARET** dit que la délocalisation à court terme n'est pas prévue, qu'il faut travailler sur notre activité et montrer notre légitimité, et qu'il n'y aura alors à priori aucune raison pour cet établissement de sortir du giron de l'UGECAM. **Mme GRANGY** prend note, dit la préoccupation des agents, rappelant que plusieurs directions se sont succédées de manière très brève, avec des discours différents, et que les directives de la CNAM sur les activités de l'UGECAM sont connues.

Mme GRANGY demande par ailleurs, dans le cas où la MAS Violette Germain viendrait au Val Rosay, si son déficit structurel pénaliserait La Maisonnée qui en hériterait. **Mme DEMARET** répond que l'assise financière de La Maisonnée est supérieure à celle de la MAS Violette Germain, et que le projet n'a d'intérêt que dans le cadre d'un partenariat avec la mutualité, et que celle-ci contribue à une partie des charges d'amortissement, ce qui permettrait de « diluer » la charge financière de l'amortissement sur deux structures sanitaires d'une capacité totale de 80 à 90 lits. Ce projet est en phase d'étude, le coût des travaux d'aménagement n'est pas chiffré et le sujet n'a pas encore été abordé avec la mutualité. Mais en résumé, il est plus facile de supporter une charge d'amortissement de 90 lits de sanitaire que de 50 lits de médico-social.

4) Information et consultation du CCE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

(00.32.00) (document joint à l'ordre du jour) **Mme BASCHERINI** rappelle le contexte de cette consultation. La loi Rebsamen a souhaité simplifier les consultations CE et a instauré 3 temps de consultation des instances : une 1^{ère} consultation sur les orientations stratégiques de l'UGECAM a eu lieu en mars ; une 2^{ème} consultation portait sur la situation économique et financière de l'UGECAM présentée par Mme VANARET, en complément de laquelle l'ensemble des CE a émis un avis sur les budgets ; et le 3^{ème} temps de consultation fait l'objet de ce point 4. **Mme BASCHERINI** indique que le bilan social 2015 a été présenté lors du dernier CCE comme base de cette information consultation, auquel il manquait le sujet de la formation professionnelle. **Mme GRANGY** espère que la consultation ne va pas se cantonner à la formation professionnelle, ajoutant que certaines choses se sont passées depuis le dernier CCE, notamment au niveau de la politique des temps partiels choisis et subis. **Mme BASCHERINI** confirme, ajoutant que ce sujet a déjà été abordé au dernier CCE lors de la présentation du bilan social, que le projet de formation 2017 va être d'abord présenté, et que la discussion sera ouverte ensuite.

Mme JOSSERAND indique que l'idée est de structurer la gestion de la formation professionnelle à l'UGECAM RA, et que la présentation sera faite par **Mme LABBE** et **Mme FRICOT**, qui ont travaillé sur le sujet. **Mme FRICOT** indique que l'UGECAM RA a souhaité pour 2017 inscrire sa politique de formation professionnelle dans une démarche globale structurante de manière à définir un plan de formation groupe UGECAM RA qui sera décliné dans chaque établissement. Les grands principes de la politique de formation pour l'ensemble des établissements de l'UGECAM RA doit être en cohérence avec les orientations nationales. Deux thématiques prioritaires ont été définies au niveau national par le groupe UGECAM, et seront déclinées de la même manière dans tous les établissements sanitaires et médico-sociaux des UGECAM. Cependant les spécificités propres à chaque établissement et les réalités du terrain seront évidemment prises en compte. **Mme LABBE** rappelle les deux axes prioritaires de ce plan de formation, maintenir le niveau de compétences avec la prévention de la désinsertion professionnelle, et développer les compétences des collaborateurs en lien avec leur activité. Les formations ont été séparées en deux parties, collectives et individuelles. Compte tenu des contraintes budgétaires, des priorités ont été définies en fonction du national, déclinées au niveau régional dans les établissements. Certains salariés vont pouvoir bénéficier de formations, avec la nouveauté du CPF, compte personnel de formation, qui permettra notamment d'effectuer des démarches pour obtenir des financements sur ces formations individuelles spécifiques. **Mme LABBE** précise qu'il y a deux niveaux d'information des salariés, celui qu'elle assure elle-même en étudiant avec eux les projets individuels, et UNIFORMATION, présent dans chaque département, qui offre des parcours individualisés aux salariés qui le désirent. **Mme FRICOT** présente de manière succincte les principes de financement de la formation professionnelle, souvent méconnus des professionnels, les règles de financement actuelles étant issues de la loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014. **Mme FRICOT** ajoute qu'au sein du régime général de la sécurité sociale, un protocole d'accord du 18/11/14 instaure une contribution conventionnelle supplémentaire de façon à ce que la contribution des établissements soit maintenue à son niveau antérieur. Avant 2016, 1.6 % était versé à l'OPCA et depuis 2016, une contribution unique de 1 % couvre le CIF, le DIF, et la professionnalisation, la contribution CIF CDD est inchangée, de 1 %, et le plan de formation est laissé à la discrétion de l'employeur. Le versement à l'OPCA étant de 1.15 % de la masse salariale, il reste un budget à déterminer sur les fonds propres de l'UGECAM, sachant qu'il n'y a plus d'obligation financière minimum, mais toujours l'obligation légale d'adapter et de maintenir les compétences des collaborateurs. Dans un contexte budgétaire contraint, l'arbitrage effectué au sein de l'UGECAM RA est de consacrer 0.4 à 0.5 % de la masse salariale à la formation, sachant qu'on parle maintenant de frais pédagogiques et annexes, et que les frais de salaire ne sont plus pris en compte. **Mme JOSSERAND** précise qu'une des problématiques de la nouvelle législation est que l'on récupère peu sur la contribution versée à l'organisme collecteur, la philosophie du texte étant de faire bénéficier les petites entreprises de la formation professionnelle. **Mme LABBE** rappelle que les orientations nationales sont déclinées au niveau régional, notamment la recherche de la performance des établissements, tout en organisant un travail inter-organismes afin de développer les synergies, par exemple une personne référente devra donner

MB

l'exemple, et transmettre formation et information à ses collaborateurs. Le contexte actuel tend vers le développement du bien-être au travail, par la compétence mais aussi par la responsabilité sociétale de l'organisme, et dans ce cadre, la politique nationale est très axée sur les compétences pour l'ensemble des établissements. **Mme JOSSERAND** ajoute qu'un correspondant régional RSO référent a été désigné pour toute la région Rhône-Alpes, l'idée étant de travailler en région sur des thématiques particulières, et la première thématique retenue en région Rhône-Alpes portera sur les conciergeries d'entreprise, c'est-à-dire mettre à disposition du personnel en horaire décalé différents services tels que pressing, ressemelage de chaussures... pour faciliter le quotidien des agents. **Mme FRICOT** explique que, outre les deux axes majeurs de la promotion de la bientraitance et de la préparation à la DMA, la politique de formation de l'UGE CAM RA l'an prochain s'articulera autour de 3 grands thèmes, la prise en charge des patients et résidents, pilotage et management des organisations de projets, et enfin congrès et colloques. Concernant le management, **Mme JOSSERAND** ajoute qu'il serait possible d'optimiser nos financements par la formation institutionnelle SAM, avec en fin de formation, un diplôme reconnu dans le réseau, qui pourrait permettre à nos collaborateurs de postuler dans d'autres organismes. **Mme GRANGY** demande si ce projet a été construit à partir des demandes, **Mme FRICOT** répond que oui. Elle précise qu'une page a été consacrée aux résultats attendus de cette démarche, qui est de mieux cerner les problématiques qui peuvent concerner tout ou partie des établissements, voir comment atteindre les objectifs, mieux harmoniser certaines pratiques, identifier, exploiter et développer les ressources internes, valoriser les compétences. **Mme LABBE** rappelle que ce sont les établissements qui choisissent les agents à former en priorité, le but étant de former un maximum de personnes, et que ce cadre de formation est amené à s'adapter et à se moduler en fonction des priorités et des besoins du moment. Pour conclure, **Mme LABBE** précise que ce plan de formation 2017 sera présenté dans les CE de chaque établissement début 2017. **Mme GRANGY** remercie **Mme LABBE** et **Mme FRICOT**, dit la satisfaction des élus de cette présentation qui est nouvelle, avec des orientations assez détaillées, et note avec plaisir que ce plan fait place à des compétences internes qui bien souvent ont été négligées jusqu'à présent, parfois volontairement. **Mme GRANGY** attend maintenant l'atterrissage, dit que chacun connaît les contraintes budgétaires, et ajoute que les syndicats sont concernés et ont une responsabilité en raison de la gestion paritaire. **Mme GRANGY** souhaite que cette politique s'applique réellement, et que les développements individuels soient accompagnés, peut-être par des permanences de formation. **Mme GRANGY** se dit par ailleurs surprise qu'une formation « médiation animale » figure à ce plan de formation, formation demandée à la MAS Violette Germain et refusée. **Mme JOSSERAND** répond que le plan de formation est élaboré à partir des demandes des établissements à un instant T, qu'il a un caractère prévisionnel qui peut être ajusté tout au long de l'année en fonction des contraintes budgétaires et de l'évolution des besoins. **Mme GRANGY** constate que **Mme JOSSERAND** n'a pas répondu à sa question, **Mme LABBE** répond que la demande de la MAS Violette Germain est à l'étude pour une mutualisation avec Tresserve, **Mme GRANGY** conclut donc que le refus n'est peut-être pas un refus, **Mme JOSSERAND** répond qu'il y a peut-être eut des contingences financières qui ont fait qu'à un certain moment, cette formation ne pouvait avoir

lieu, **Mme DEMARET** ajoute qu'il faut regarder l'impact budgétaire d'une telle formation et son utilité pour chaque structure, et la mutualisation peut être une solution. **Mme GRANGY** dit que cela ne constitue pas une réponse à la question posée, **Mme JOSSERAND** répond qu'il s'agit plus d'une question DP, ce à quoi **Mme GRANGY** rétorque qu'il y a tout de même affichage. **Mme JOSSERAND** répond que la thématique de formation a déjà été développée dans les établissements, et que pour un cas particulier, il serait mieux d'aborder le sujet en DP. **Mme GRANGY** constate qu'elle n'obtient pas de réponse claire à sa question, et que ce plan est en décalage avec la réalité. Au-delà de ce cas d'espèce, **Mme DEMARET** s'interroge sur une telle formation en SSR au regard des contraintes d'un établissement sanitaire en termes d'hygiène. **Mme GRANGY** répond que la question n'était pas de savoir si cette formation était ou non réalisable, mais de savoir pourquoi elle était affichée alors que le retour de l'établissement est différent, il y a donc une problématique entre ce qui est présenté et la réalité. **Mme JOSSERAND** demande s'il y a d'autres questions, la réponse étant négative, **Mme BASCHERINI** ajoute que les projets de plan de formation seront présentés plus en détail dans les différents CE. Pour en terminer avec le plan de formation, **Mme GRANGY** précise que dans le projet d'accord signé, est prévu un accompagnement des salariés par des permanences, et demande si une réflexion a déjà été menée dans ce sens. **Mme JOSSERAND** répond qu'un suivi est déjà en place pour certains salariés en recherche de reconversion, et que le Siège pourrait institutionnaliser plus précisément cet accompagnement par la mise en place d'une journée de permanence mensuelle pour les salariés. **Mme LABBE** ajoute qu'UNIFORMATION propose des rendez-vous aux salariés dans le département pour suivre et accompagner leur projet, sous forme soit d'un rendez-vous unique de 3 heures où le salarié étudie son projet professionnel, soit de 6 rendez-vous de 1 heure avec une progression et un suivi d'un rendez-vous à l'autre, ce qui pourrait compléter l'action du Siège. **Mme GRANGY** demande si le Siège ne pourrait pas être à l'initiative de la prise en charge du salarié dans un premier temps, et l'orienter ensuite sur UNIFORMATION. **Mme DEMARET** répond qu'une note de service sera établie expliquant les modalités. **Mme JOSSERAND** ajoute qu'un dispositif existe, très peu connu des salariés, pour des arrêts de travail de longue durée débouchant sur un licenciement pour inaptitude. **Mme JOSSERAND** précise que ce dispositif géré par l'assurance maladie concerne la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). Il permet à une personne en arrêt de travail de longue durée d'effectuer une formation pendant cet arrêt de travail, seul cas autorisé de formation pendant un arrêt de travail sans suppression des indemnités journalières, et peut permettre d'obtenir un financement pour une formation à une activité totalement autre que l'activité initiale du salarié. **Mme JOSSERAND** précise que le Siège a un important travail d'information à effectuer afin de mieux faire connaître cette possibilité aux salariés. **Mme GRANGY** ajoute que c'est d'autant plus important en raison de l'allongement des parcours professionnels. **M. BONNET** suggère de proposer aux salariés de s'inscrire à ces permanences. **Mme JOSSERAND** ajoute que le Siège propose par ailleurs une aide à la rédaction du CV et de la lettre de motivation, ainsi qu'aux entretiens d'embauche, pour les salariés souhaitant changer d'activité. **Mme LABBE** précise qu'une étude du projet du salarié est réalisée en amont de manière confidentielle, ainsi

qu'un accompagnement dans la construction du projet afin de déclencher le financement de la formation.

(01.12.40) Concernant la politique sociale, **Mme GRANGY** souhaite revenir sur les temps partiels, et rappelle qu'au dernier CCE, il avait été évoqué les temps partiels subis, par rapport au protocole d'accord national dérogatoire reconduit avec quelques spécificités supplémentaires. **Mme GRANGY** dit à nouveau le souci des élus concernant les salariés à temps partiels notamment de niveau 1 à 4 du Plovier, et qu'un item point 3.2 est repris sur les priorités. **Mme GRANGY** demande quelle politique va s'appliquer au Plovier, et tient à rappeler que la CGT n'est pas signataire de ce protocole dérogatoire au droit du travail, ajoutant que la CGT a fait un droit d'opposition envoyé à l'UCANSS, à l'inspection du travail et au ministère. **Mme GRANGY** demande comment ce protocole va être appliqué au Plovier, et si le système entretenu depuis des années va continuer. **Mme JOSSERAND** répond que l'objectif est de diminuer progressivement les temps partiels subis, une des problématiques étant la révision complète des plannings qui devrait se mettre en place rapidement. **Mme GRANGY** considère qu'il ne s'agit pas là d'une réponse à la demande plusieurs fois répétée, et pense que la direction en est bien consciente. **Mme JOSSERAND** ajoute que certaines choses ont été faites au niveau des appels à candidature, en privilégiant un temps complet plutôt que 2 mi-temps. **Mme LABBE** ajoute que sont également privilégiés les CDD internes à l'établissement pour le recrutement de CDI. **Mme GRANGY** répond qu'on parle ici de salariés en CDI depuis des années, à mi-temps subi, qui entrent dans le cadre de l'accord national, et que ce sont des salariés totalement précaires. **Mme GRANGY** dit que les syndicats n'ont pas de réponse à la question posée, et demande quelle va être la politique de la direction concernant le cas précis d'un poste qui doit se libérer prochainement, pour lequel l'appel à candidature n'est pas encore passé. **Mme BAUDIN** dit qu'il faut arrêter d'embaucher des remplaçants en CDD puisque les mi-temps sont prioritaires, et constate que 4 ou 5 postes ont été occupés par des remplaçants. **Mme GRANGY** constate que la réponse de la direction est toujours la même, à savoir qu'il s'agit d'un problème organisationnel et qu'elle ne peut pas toujours se cacher derrière ce genre de réponse. **Mme BASCHERINI** confirme que l'objectif est bien de réduire ces temps partiels, mais que pour ce faire, il faut réfléchir à la réorganisation des services et des temps de travail, et que cela ne se fait pas en 15 jours, qu'il y a un vrai sujet organisationnel derrière ces temps partiels, ce à quoi **Mme GRANGY** répond que ce sujet est abordé depuis plus d'un an. **Mme DEMARET** intervient pour préciser que la situation est bien particulière, ce qui ne constitue certes pas une excuse, que le protocole tel qu'il vient d'être renouvelé va être appliqué, qui prévoit des garanties plus importantes jusqu'au niveau 4 semble-t-il, ce que confirme **Mme GRANGY**, ajoutant que la CGT y veillera. **Mme DEMARET** dit qu'il peut être envisagé d'effectuer un bilan local comme cela a été fait au national dans le cadre des négociations, et d'ici là avancer et décliner les orientations et les garanties qui pourront être apportées. Il faut voir concrètement comment mettre en œuvre ce protocole, faire un bilan, et prendre le temps de travailler les organisations avec le nouveau directeur d'établissement qui a été pérennisé sur la direction des 3 sites. **Mme DEMARET** rappelle que l'objectif est bien de régler les situations individuelles de précarité, sous réserve d'une organisation compatible dans un contexte économique

difficile. **Mme GRANGY** entend bien ce discours, mais répond qu'on ne peut pas dire à des salariés précarisés depuis 10 ans qu'il faut du temps pour régler le problème, rappelant que les élus alertent la direction depuis des années. **Mme BASCHERINI** résume en disant qu'il y a 2 points à prendre en compte, d'une part la réorganisation du travail, d'autre part les vacances de poste temps plein publiées régulièrement pour lesquelles priorité est donnée aux emplois précaires. **Mme GRANGY** répond qu'il y a eu un raté, ce que confirme **Mme BAUDIN**, pour plusieurs salariés. **Mme GRANGY** demande clairement, pour le poste qui va se libérer, si la direction va reproduire ce qu'elle a toujours fait jusqu'à présent, à savoir passer un appel à candidature et embaucher un temps plein extérieur, plutôt qu'offrir un temps plein à 2 salariés précaires. **Mme BASCHERINI** répond que cela implique d'être prêt sur le plan organisationnel. **Mme GRANGY** constate donc que les élus n'auront pas de réponse aujourd'hui. **Mme BASCHERINI** réaffirme que s'il y a vacance de poste sur un temps plein, il est clair que priorité sera donnée aux temps partiels, et que tant que le travail organisationnel ne sera pas fait, la réponse donnée ne sera pas satisfaisante. **Mme BASCHERINI** affirme que la direction s'engage aujourd'hui à travailler sur ce plan organisationnel pour Le Plovier. Cela constitue une priorité pour M. WACH, qui sera accompagné par la direction dans ce sens car il s'agit d'un gros chantier. **Mme GRANGY** rappelle que ce problème touche 10 à 12 salariés sur 120 salariés au Plovier.

(01.21.42) Concernant les temps partiels choisis, **Mme GRANGY** signale que les réponses données sur le Val Rosay le sont jusqu'au 31 août seulement. **Mme JOSSERAND** répond que les temps partiels choisis sont accordés en fonction des besoins des services si l'activité du service et l'organisation du travail le permettent, et qu'au Val Rosay, il y a une réflexion sur les organisations. De ce fait, il n'y a pas eu d'engagement jusqu'à la fin de l'année, les demandes ont été accordées jusqu'au 31 août, de façon à accéder aux souhaits des salariés sans obérer la situation de l'établissement. **Mme GRANGY** répond qu'elle a bien compris les raisons pour un problème d'organisation, et répète que la CGT est force de proposition, et que sur le plan de l'organisation, elle a fait des propositions depuis longtemps, notamment sur un pool de remplacement qui aurait été plus efficace que ces renforcements dont la CGT n'a jamais été demandeur. C'est la première fois que les salariés ont un retour sur les demandes de temps partiel choisi pour la moitié de l'année. La façon dont ont été traitées les demandes de temps partiel cette année n'est pas satisfaisante pour les salariés. De plus, toutes les nouvelles demandes ont été refusées. **Mme GRANGY** constate que cette politique salariale n'est pas satisfaisante sur l'UGECAM, que ce soit sur les temps partiels choisis ou subis. **Mme GRANGY** ajoute que les salariés ont des contraintes, qu'en négociation est évoquée la conciliation vie professionnelle vie privée, mais que concrètement, la mise en place n'est pas effective. **Mme DEMARET** répond que le souci est de ne pas prendre le risque de refus dans des délais très courts qui poseraient des problèmes d'organisation d'où la prolongation jusqu'au 31 août. **Mme JOSSERAND** ajoute que c'est l'activité qui prime dans le monde du travail, et qui passera toujours avant le reste. **Mme GRANGY** est d'accord, mais rappelle qu'il y a un passif dont on ne peut faire fi du jour au lendemain, et les salariés sont les premières victimes de ces mauvais choix que la CGT dénonce depuis bien longtemps, que ce soit des choix budgétaires, d'organisation sur le Val

Rosay, comme sur le renforcement ou sur l'organisation de la neuro. On ne peut donc pas approuver la politique sociale de l'UGECAM aujourd'hui. **Mme DEMARET** n'a pas l'intention de nier l'histoire, mais la situation actuelle impose de trouver collectivement des solutions pour ramener la situation à un niveau plus satisfaisant en termes d'équilibre financier de l'UGECAM, de développement de notre activité, le plan de formation s'inscrivant dans cette optique. **Mme DEMARET** ne se veut pas alarmiste, mais rappelle le niveau de trésorerie de l'UGECAM. Il faut donc trouver des solutions plus satisfaisantes sinon d'autres les trouveront à notre place, les décisions risquent alors d'être plus drastiques que celles imaginées aujourd'hui. Le travail sur les organisations rentre dans ce cadre-là. **Mme GRANGY** rappelle l'histoire récente, à savoir qu'une grande partie des salariés a été délocalisée, délocalisation qui devait résoudre les problématiques, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Avant la consultation, **Mme BASCHERINI** fait le point des votants : pour la CGT votent **Mme BAVAY**, **Mme BENHAMZA**, **M. BONNET**, **M. CLAVE**, **Mme DUCRUET**, **Mme GARGOUA**, **Mme KRIEM**, **M. PEYRON**, **Mme MARTINEZ**, **M. ROCHAND**, **Mme ROULLET**. **Mme GREVE**, CFTC, absente, est remplacée par **M. MINIERI**. **Mme REVERDELL**, CFDT, absente, est remplacée par **Mme BAUDIN**. Le résultat de la consultation du CCE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, est de 13 abstentions.

5) Information complémentaire du CCE portant sur les résultats du Baromètre Social Institutionnel par établissement

(01.31.20) **Mme BASCHERINI** précise que les résultats globaux UGECAM RA du BSI ont été présentés au CCE de septembre, époque à laquelle les résultats par établissement n'étaient pas connus. C'est ce retour qui fait l'objet du point 5 de l'ordre du jour. **Mme BASCHERINI** indique qu'il n'est pas possible de présenter l'ensemble des résultats par établissement, en raison du trop faible échantillon de certains d'entre eux, BVA ne communiquant pas les résultats en-deçà de 15 répondants. Il n'y a donc pas de résultat pour La Buissonnière, la MAS Violette Germain, ni pour l'IME Les Sources. Il convient par ailleurs de prendre ces chiffres avec précaution car il y a très peu de répondants pour certains établissements cependant au-dessus de 15 répondants, notamment La Maisonnée et Arc en Ciel. **Mme BASCHERINI** rappellera systématiquement les résultats globaux UGECAM RA. Sur la satisfaction au travail, 64 % des agents UGECAM RA étaient satisfaits de leur travail, et les résultats sont bons sur le Val Rosay (72 %), Tresserve (86 %), l'ITEP La Chantourne (68 %), pour des résultats en-deçà au Plovier et à La Maisonnée. **Mme GRANGY** note que près de 40 % des collaborateurs du Plovier ont répondu au BSI. Sur la fierté d'appartenance à l'organisme, au global 67 % sont fiers d'appartenir à l'UGECAM RA, La Chantourne, le Val Rosay, et Tresserve sont au-dessus de ces chiffres (90 % pour Tresserve notamment), Le Plovier est à 54.7 % et La Maisonnée à 39 %. Sur la fierté d'appartenance à la sécurité sociale, un fort sentiment d'appartenance se dégage au Val Rosay et à Tresserve, un peu moins important pour les autres établissements. **Mme GRANGY** dit qu'il faut développer ce sentiment d'appartenance. Concernant la perception des agents à l'égard de leur travail, 90 % des salariés UGECAM RA jugent leur travail utile, et globalement ces chiffres sont bons dans tous les établissements. Quant à l'adaptation du

travail aux compétences, les chiffres sont similaires dans tous les établissements aux 80 % obtenus par l'UGECAM RA, excepté au Plovier, à 66 %. Concernant la variété du travail, les chiffres des établissements sont très proches des chiffres UGECAM RA. Pour la motivation du travail, seulement 49.5 % des salariés du Plovier se disent motivés, les autres résultats étant assez homogènes. Parmi les facteurs de motivation figuraient la nature et le contenu du travail : 76.5 % se disaient satisfaits pour l'UGECAM RA, les chiffres sont au-dessus de la moyenne générale pour La Chantourne, La Maisonnée, le Val Rosay, Tresserve, mais à 64.2 % pour le Plovier. Quant aux horaires de travail, 75 % de personnes sont satisfaites au global, et les résultats sont très proches dans les établissements. L'équilibre vie professionnelle vie privée est apprécié à 67.1 % pour l'UGECAM RA, moins bien au Plovier, également à Tresserve où paradoxalement les agents sont satisfaits de leurs horaires de travail. Seulement 45 % des agents UGECAM RA jugeaient l'organisation du travail satisfaisante, 35.3 % au Plovier, alors que La Chantourne, le Val Rosay et Tresserve se situent au-dessus du global. Les procédures ne sont satisfaisantes que pour 50 % des salariés UGECAM RA, par contre plus de 77 % des salariés de Tresserve se disent satisfaits de ces procédures. 46 % des agents estiment que les procédures améliorent l'efficacité au travail, ce pourcentage est supérieur pour Tresserve et La Chantourne, mais inférieurs pour La Maisonnée et Le Plovier. 41 % des agents considèrent que les procédures sont faciles à mettre en œuvre, mais seulement 23 % des agents sont satisfaits sur Le Plovier, 27 % à La Maisonnée, et le Val Rosay est au-dessus du global. 58 % des salariés estiment disposer des informations nécessaires pour réaliser un travail de qualité, les résultats sont plus élevés que la moyenne générale sur La Maisonnée, le Val Rosay et Tresserve, et en-dessous au Plovier. Moins de 50 % des agents UGECAM RA estiment être prévenus à l'avance pour s'organiser, les établissements sont dans cette tendance. Les outils informatiques sont adaptés pour 46 % des agents au global, et seulement pour 18.2 % au Plovier, 32 % à Tresserve, mais 75 % d'agents satisfaits à La Chantourne. Au global, 39 % seulement des agents estiment disposer du temps nécessaire à un travail de qualité, Le Plovier est en dessous avec 27 %, tous les autres établissements sont au-dessus des 39 %. Les agents se disent peu satisfaits de l'information concernant les changements intervenant dans l'organisme à 31 %, très en dessous à La Maisonnée avec 6 %, 28 % au Val Rosay et 26 % au Plovier. Concernant les changements prioritaires dans les établissements, Le Plovier place en tête l'évolution des outils et des procédures à 58 %, puis l'autonomie dans l'accomplissement des missions, et une meilleure transversalité entre services. A La Chantourne, le focus est mis sur la transversalité entre les services et l'autonomie dans l'accomplissement des missions, puis l'évolution des outils. A La Maisonnée, c'est l'évolution des outils et procédures qui arrive en premier, puis l'autonomie dans l'accomplissement des missions, enfin le développement de l'expertise des salariés. Le Val Rosay donne la priorité à l'évolution des outils et procédures, une meilleure transversalité entre les services, et le développement de l'expertise des salariés. Le SSR Tresserve donne la priorité à l'évolution des outils et procédures, puis à une meilleure transversalité entre les services. **Mme BASCHERINI** précise que les non-réponses impactent les résultats, qui sont donc à interpréter avec quelques précautions. Concernant la charge de travail, 80 % des agents UGECAM RA la jugent importante, et 27 % la jugent trop importante, 31 % au Plovier, 29 % au

Val Rosay, 20 % à Tresserve. 39 % des agents UGECAM RA estiment subir un stress trop important au travail, 55 % des agents du Plovier, 61 % à La Maisonnée, les autres établissements étant en dessous du pourcentage global UGECAM RA. Les principales raisons du stress sont la difficulté à pouvoir réaliser un travail de qualité, les mauvaises conditions matérielles de travail et la charge excessive de travail au Plovier. A La Chantoure, les mauvaises relations et désaccord avec la hiérarchie, et le manque de reconnaissance dans le travail. A La Maisonnée, c'est la mauvaise organisation du travail de l'équipe, les imprévus, le manque de reconnaissance dans le travail, et la charge de travail. Au Val Rosay, focus est mis sur la difficulté à réaliser un travail de qualité, sur le manque de reconnaissance dans le travail, et sur la charge de travail excessive. A Tresserve, c'est la charge de travail excessive qui arrive en tête comme principal facteur de stress, le manque de reconnaissance dans le travail et la difficulté à réaliser un travail de qualité, item qui revient beaucoup dans les établissements, excepté à La Chantourne. L'ambiance de travail est considérée comme positive pour 74 % des agents UGECAM RA, et au-dessus de 70 % pour la plupart des établissements, excepté Le Plovier. Concernant les relations des agents avec leurs collègues, le niveau de satisfaction est de 83 %, très positif dans tous les établissements, un peu moins au Plovier. Les relations des agents avec leur supérieur hiérarchique sont appréciées à 67 % en général, 55 % au Plovier, 33.3 % pour La Maisonnée, au-dessus pour le Val Rosay et Tresserve. Concernant l'avis des agents quant à la prise en compte de l'expression et de l'avis des salariés par la direction, cette question visait en fait la direction de l'organisme, alors que certains agents ont répondu pour la direction de l'établissement. Il y a 24 % d'opinions favorables, 13.7 % au Plovier, 50 % à La Chantourne, 16.6 % à La Maisonnée (à vérifier), 17 % au Val Rosay et 56 % à Tresserve. Les mêmes tendances se retrouvent dans la question concernant l'explication des décisions de la direction. 33 % des agents de l'UGECAM RA estiment que la direction est attentive aux conditions de travail, mais seulement 18 % au Plovier. Concernant les réunions de travail, 55 % des agents jugent le nombre de réunions de travail normal, pourcentage sensiblement identique dans les établissements. La circulation de l'information entre les différents services de l'organisme est jugée bonne à 28 % par les agents UGECAM RA. Par contre, la circulation de l'information dans les services est jugée positivement à 64 %, un peu moins pour Le Plovier. Concernant la circulation de l'information entre le responsable hiérarchique et son équipe, les agents s'estiment satisfaits à 75 %, résultats moins bons au Plovier et à La Maisonnée. 53 % des agents UGECAM RA s'estiment satisfaits de leur rémunération, 72 % sur Tresserve, mais moins de satisfaction au Plovier et à La Chantourne. Seulement 23 % des agents UGECAM RA estiment connaître les règles de rémunération individuelle, la tendance est sensiblement la même dans les établissements. Les règles régissant la rémunération sont jugées justes et équitables à 22 % des salariés UGECAM RA. Les agents sont globalement très positifs sur l'intéressement, quant à la communication sur les indicateurs d'intéressement, 24 % des agents estiment les connaître, et les établissements sont dans la tendance globale, excepté à La Chantourne avec 47 %. L'intéressement est jugé motivant à 63 % des agents, presque tous les établissements sont au-dessus de ce pourcentage. 83 % des agents s'estiment satisfaits des avantages sociaux, avec en tête la sécurité de l'emploi pour Le Plovier et La Maisonnée, les avantages proposés par



le CE pour le Val Rosay et La Chantourne. Concernant les EAEA, 72 % des agents affirment avoir eu un EAEA dans l'année, 46 % estiment l'impact de l'EAEA sur l'identification des besoins de formation satisfaisant, 40 % estiment son impact positif sur les missions et la place au sein du service, et 38 % estiment son impact positif sur la motivation. L'impact de l'EAEA sur l'organisation personnelle est jugé à 35 % pour les agents de l'UGECAM RA. L'impact sur le parcours professionnel est jugé très positivement par Tresserve à 63 %, et 65 % par le Val Rosay. 67 % des agents déclarent avoir bénéficié d'une formation les 3 dernières années, 73 % au Plovier, 41 % à La Chantourne, 55 % au Val Rosay, et 81 % à Tresserve. Le contenu des formations est apprécié globalement à 80 %, la satisfaction est sensiblement la même dans les établissements, et de 100 % à La Chantourne. 42 % des agents UGECAM RA se disent optimistes par rapport à l'avenir professionnel, 65 % à La Chantourne, 50 % au Val Rosay, 43 % à Tresserve, 23 % au Plovier et 6 % à La Maisonnée. Par rapport aux possibilités d'évolution, 16.8 % se disent optimistes au global. **Mme BASCHERINI** précise qu'un retour de ce BSI est prévu au sein des CE et par les directeurs d'établissements auprès des cadres, et qu'une réflexion est en cours pour une communication auprès des collaborateurs. **Mme BAVAY** regrette que les réponses en-dessous de 15 répondants n'aient pas été prises en compte, car sur les 37 salariés que compte La Buissonnière, 12 ont répondu, soit 1/3 des salariés. **Mme BASCHERINI** répond que BVA détermine des seuils en dessous desquels les données ne sont pas prises en compte. **Mme DEMARET** précise que les directeurs d'établissements ont été vus cette semaine pour qu'un retour soit effectif auprès des collaborateurs, différencié selon les établissements, et que globalement, les établissements sont dans la tendance du national, pas forcément dans les pourcentages, mais sur les points saillants. **Mme DEMARET** ajoute que les directeurs de l'UGECAM ont demandé que, pour le prochain BSI, la comparaison soit établie par rapport à des établissements de santé et non par rapport aux CPAM, au niveau du groupe UGECAM le sentiment d'utilité du travail étant beaucoup plus fort que dans le réseau assurance maladie. Il conviendra également de suivre l'évolution du BSI régulièrement. **Mme DEMARET** conclut en rappelant que l'idée générale est d'établir un plan d'action à partir des constats effectués, sachant que certains éléments sont déjà mis en place.

6) Information du CCE portant sur la désignation d'un correspondant Informatique et Libertés au sein de l'UGECAM RA

(02.02.45) **Mme BASCHERINI** rappelle que l'organisme a obligation de désigner un CIL, qui sera cette année **M. MELINAND**, correspondant qui permet à l'organisme de s'exonérer de certaines déclarations à la CNIL quand il s'agit de mettre en place des fichiers informatiques. Les traitements « ordinaires et courants » peuvent être inscrits dans un registre, consultable par tout salarié de l'UGECAM, qui permet d'éviter une déclaration à la CNIL. Par contre, la déclaration à la CNIL s'impose pour tout traitement identifié comme sensible.

7) Information du CCE sur la mise en place du « versement santé »

(02.04.21) (document joint à l'ordre du jour) La réforme mise en place par le législateur concerne la complémentaire santé. **Mme BASCHERINI** précise que la

loi concerne les dispenses d'adhésion et le versement santé. A l'UGECAM, une couverture santé collective obligatoire est mise en place, gérée par l'AG2R, à laquelle l'ensemble des collaborateurs est tenu d'adhérer, CDI comme CDD. **Mme BASCHERINI** rappelle les différents cas de dispenses que prévoyait l'ancienne disposition, et précise que vient aujourd'hui s'ajouter un cas de dispense supplémentaire, pour un salarié bénéficiant déjà d'une couverture santé, pas forcément collective, au moment de son embauche. Concernant le versement santé, les CDD de moins de 12 mois peuvent ne pas adhérer à la mutuelle santé UGECAM sans avoir à produire de justificatif, alors que les CDD de plus de 12 mois doivent produire un justificatif de couverture santé par une autre mutuelle. Mais la nouveauté de la loi concerne les CDD de moins de 3 mois, et met en place un versement santé avec l'idée que l'employeur aide à financer la mutuelle du CDD, en lui versant une contribution calculée en fonction de sa rémunération, sous certaines conditions que rappelle **Mme BASCHERINI**, ajoutant que GRH a été paramétré pour mettre en place ce système.

8) Information du CCE sur la politique promotionnelle 2016 de l'UGECAM RA

(02.09.00) **Mme JOSSERAND** rappelle que, dans le cadre du protocole du 30/11/04, l'employeur doit attribuer des points de compétence à 20 % minimum de l'effectif décompté au 1^{er} janvier en personnes physiques, réparties en 2 groupes, de niveaux 1 à 4 et de niveaux 5 et plus. **Mme JOSSERAND** précise qu'une note de service a été rédigée afin de définir les modalités pratiques, informer de la date d'attribution avec effet au 1^{er} octobre conformément à l'ensemble des UGECAM, et expliquer la traçabilité par l'intermédiaire d'un fichier envoyé aux directeurs d'établissement avec l'historique des personnels et des attributions. Des supports permettant d'inscrire une motivation pour chaque demande ont été également envoyés aux directeurs, qui devaient les retourner au Siège avant le 15 novembre. Ces demandes d'attribution étudiées par la direction générale ont été validées dans l'ensemble sauf cas particuliers, et les points attribués seront intégrés aux salaires de décembre avec effet rétroactif au 1^{er} octobre. **Mme DEMARET** ajoute que les notifications sont en cours. **Mme GRANGY** demande s'il est possible de savoir combien de personnes, n'ayant pas eu de points de compétence depuis 3 ans, ont été attributaires cette année. **Mme BASCHERINI** répond qu'elle n'a pas les chiffres précis, mais que les directeurs d'établissement ont fait un effort conséquent dans la prise en compte de cette situation, et ajoute qu'un retour plus précis sur ce sujet sera fait lors du prochain CCE. **Mme GRANGY** indique qu'environ 42 personnes sont concernées par ce problème de non attribution de points de compétence, lié par ailleurs à une baisse des salaires, situation qui devient réellement problématique, et qu'au-delà de la responsabilité de la direction, c'est la politique salariale qui n'est pas satisfaisante. **Mme GRANGY** ajoute que depuis la nouvelle classification, la baisse du pouvoir d'achat est énorme.

9) Information du CCE sur la mise en place des outils ALINEA, ALIFORM, et ANR

(02.14.15) (documents joints à l'ordre du jour) **Mme BASCHERINI** précise que ces outils ont déjà été présentés à chaque CE et CHSCT, hormis le CE du Rhône,

ce qui devrait être fait lors du CE du 22 décembre. **Mme JOSSERAND** présente donc rapidement les outils en question.

ALINEA est une application qui permet la gestion des EAEA, donc des emplois et des compétences, outil important qui va être intégré dans le système d'information RH et contribuera à la modernisation de la politique RH et à l'amélioration du pilotage. L'entretien annuel d'évaluation sera réalisé avec l'évaluateur, qui saisira les informations en direct de façon dématérialisée, avec les mêmes items et la progression dans l'acquisition des compétences. Cet outil permettra d'alimenter le cv du salarié, et lors d'une libération de poste, de déterminer plus facilement quel salarié peut le mieux correspondre à ce poste. Cet outil permettra de recueillir les besoins en formation et alimenter ainsi ALIFORM, et de suivre l'exhaustivité dans la tenue des entretiens annuels. **Mme JOSSERAND** précise que le calendrier envisagé commence par une réunion préparatoire à la mise en place de l'outil très prochaine, le paramétrage et la formation nécessaire étant prévus sur 2017, la mise en place est envisagée pour la campagne 2018.

ALIFORM est un produit lyonnais créé par la CPAM de Lyon. Il s'agit d'un logiciel de gestion de la formation professionnelle, déployé depuis 2010, qui va permettre d'élaborer le plan de formation et de suivre sa mise en œuvre. Des passerelles entre GRH et ALINEA permettront de recueillir les besoins de formation, et des modules supplémentaires développés récemment permettront de gérer le budget formation, avec la gestion des financements extérieurs, et les évaluations à chaud à froid.

L'ANR (Annuaire National de Référence) présenté par **M. MELINAND**, est un annuaire qui regroupe toutes les personnes de l'assurance maladie, les organismes et leur site géographique, les entités organisationnelles, les organigrammes et missions de l'organisme, les données des agents avec leur affectation. La plupart des données sont issues de GRH, l'ANR sera ensuite enrichi à chaque embauche. Tous les fichiers ont été transmis à la CNAM et devraient prochainement être intégrés à l'annuaire national. **M. MELINAND** précise que l'ANR permet notamment d'alimenter la messagerie, et montre sur écran la fiche de l'agent telle qu'elle se présente à l'ANR, avec le nom de l'organisme. **Mme JOSSERAND** précise que la photo n'est pas obligatoire. **Mme GRANGY** demande, concernant l'adresse mail, s'il y a toujours obligation de noter ugecam-rhonealpes, **M. MELINAND** répond que courant janvier, l'adresse ugecam-rhonealpes.cnamts.fr sera remplacée par ugecam-ra.cnamts.fr pour garder l'appartenance à l'assurance maladie, et les deux adresses seront conservées.

10) Questions diverses

(02.25.00) **Mme BASCHERINI** annonce que la direction n'a pas eu le temps de mettre à l'ordre du jour le bulletin de salaire qui sera simplifié à partir de janvier 2017, et souhaite aborder le sujet rapidement au cours de ce CCE. **M. GAILLAC** présente les grandes lignes des modifications qui seront apportées à ce bulletin de salaire, le but étant de le simplifier, de supprimer des mentions inutiles pour le salarié, et de regrouper et rendre plus lisibles certains types de cotisations. La convention collective sera clairement mentionnée. Le bulletin reste un document recto verso, mais le verso sera allégé des cotisations patronales. Concernant les congés payés, qui font l'objet de questions fréquentes de la part des salariés,

M. GAILLAC précise que les soldes de congés n'apparaîtront pas. **Mme GRANGY** rappelle qu'ils devraient pourtant figurer sur le bulletin de salaire selon la loi.

Mme GRANGY revient sur le versement de la paie, sujet qui a déjà été abordé en CCE et lors d'autres instances, qui peut être très tardif par rapport aux textes et à ce qui se fait dans l'institution. **M. GAILLAC** répond que rien n'est prévu dans les textes au niveau des dates, la règle étant de respecter une date fixe entre deux bulletins de paie, ce qui est le cas à l'UGECAM RA. La seule différence peut provenir des virements bancaires, l'important étant la date de compensation, c'est-à-dire la date réelle à laquelle la paie est apparue sur le compte. **M. GAILLAC** rappelle qu'en théorie, le service paie respecte à peu près une date fixe, hormis incidents techniques, et que les virements partent entre le 25 et le 27 de chaque mois. **Mme GRANGY** demande s'il serait possible d'avoir un échéancier des virements, **Mme DEMARET** répond que le service paie peut communiquer un planning pour l'année. **M. GAILLAC** précise qu'une date de clôture de paie a été fixée en accord avec l'agence comptable pour que l'argent soit sur le compte de l'agent le 3^{ème} jour précédant la fin du mois. **Mme GRANGY** dit que ce problème n'existait pas il y a un ou deux ans. **Mme DEMARET** répond que le système antérieur de traitement de la paie était un système figé, rappelle qu'il peut y avoir des soucis techniques notamment liés à GRH, et que dans ce cas, le principe est qu'il y ait une communication de la part de l'agence comptable au directeur d'établissement afin d'informer les salariés. **Mme GRANGY** précise que si le CE intervient, c'est parce que certains salariés se sont retrouvés en difficultés, ce qui n'arrivait pas auparavant. **Mme DEMARET** confirme qu'il faut informer pour que les agents puissent prendre les mesures adéquates en matière de prélèvements notamment, et que si le décalage incombe à l'employeur, celui-ci doit faire une attestation pour la banque de l'agent.

M. PEYRON pointe un sujet lié au service maintenance du Val Rosay, en précisant que la salle de réunion constitue le seul accès à la terrasse, sur laquelle se trouvent des installations techniques. En cas de problème nécessitant une intervention urgente en milieu de journée, la direction précédente avait donné l'autorisation de traverser la salle en cas de réunion. **Mme DEMARET** répond qu'il n'y a pas de problème pour une intervention d'urgence, même en période de réunion. **M. PEYRON** ajoute que l'idéal serait un accès extérieur.

Mme GRANGY revient sur la mauvaise circulation de l'information pointée par le BSI, et constate, concernant la réorganisation des établissements, et notamment les équipes de direction, que les directions adjointes qui devaient être mises en place ne sont pas connues, hormis par des « on dit ». **Mme GRANGY** demande si une communication peut être faite sur le sujet, ou la mise en place d'un organigramme. **Mme DEMARET** répond s'être rendue dans les établissements du Plovier, de l'ITEP et de l'IME pour rencontrer les équipes d'encadrement sur ce sujet, mais reconnaît n'avoir pas pris le temps de communiquer. **Mme DEMARET** précise donc qu'au Plovier, M. WACH est pérennisé sur le poste de directeur, avec la création d'un poste d'adjoint de direction en la personne de Mme PEREZ, et que la communication sera faite la semaine prochaine, avec une documentation déjà prête.

Mme ROULLET revient sur la présentation du budget de l'ITEP, rappelle que beaucoup d'efforts ont été fait sur le plan administratif notamment avec la mutualisation, alors qu'on constate une forte hausse des frais de Siège, mal perçue par l'établissement, et demande la raison de cette hausse. **Mme DEMARET** répond

qu'elle a présenté le budget du Siège au CE du Rhône, qu'il y a effectivement une augmentation des frais de Siège cette année, sachant qu'entre 2015 et 2016 l'option avait été prise de geler son évolution, alors que parallèlement était mise en place une centralisation des fonctions supports qui a impacté une augmentation forte des effectifs du Siège, passant de 20 ETP en 2014 à 26 ETP en 2016. Le budget 2017 du Siège est établi sur le même nombre d'ETP, mais la centralisation et la mutualisation produiront leurs effets en année pleine en 2017, d'où le souci de revenir à un équilibre du budget du Siège. Globalement sur les 6 ETP créés pour le contrôle de gestion, les achats, et la paie essentiellement, il y a eu 3 créations de poste compensées par 2 suppressions de poste au secrétariat, et les autres postes viennent d'effectifs des établissements. Même si ce n'est pas forcément lisible dans les budgets des établissements en raison de l'évolution tendancielle des charges de personnel, les établissements ont baissé leurs charges de personnel avec les effectifs transférés. En résumé, il y a + 0.55 ETP créé entre 2014 et 2016, dont 0.25 de stratégie médicale qui est un poste essentiel pour l'avenir de l'UGECAM. Il s'agit plus d'un effet année pleine de la mutualisation et d'une politique de gel des frais de Siège. En conclusion, **Mme DEMARMET** rappelle qu'en 2017, il conviendra de travailler sur le partage des compétences entre le Siège et les établissements, et de présenter à l'ARS un dossier d'autorisation de frais de Siège qui est une obligation légale. Le taux de frais de Siège aujourd'hui de l'UGECAM RA est de 3.25, la moyenne étant de 3 à 3.5. **Mme ROULLET** ajoute que les salariés mutualisés ont une grosse charge de travail, **Mme DEMARET** en convient et ajoute que ce point sera en effet retravaillé.

Les questions diverses étant épuisées, le CCE prend fin à 16 H 45.

Mme BAVAY,
Secrétaire du CCE

