

Procès-Verbal du Comité Social et Economique Central du 28 septembre 2021

en présentiel au Siège.

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de PV des réunions du CSE Central ordinaire du 3 juin 2021 et extraordinaire du 3 août 2021*
2. Activité de l'UGECAM Rhône-Alpes et actualité des établissements
3. Information sur le rapport d'activité 2020 de l'UGECAM Rhône-Alpes*
4. Point de situation lié à la gestion de la crise COVID : information et consultation sur la mise en place du pass sanitaire et de l'obligation vaccinale
5. Point d'information sur l'attractivité des métiers paramédicaux
6. Information et consultation sur l'emploi des travailleurs handicapés (DOETH 2021)*
7. Information sur le déploiement d'une plateforme collaborative (LIAM)
8. Information et consultation sur les modalités de recours à l'activité partielle à l'UGECAM Rhône-Alpes sur la période 01/09/2021 – 30/11/2021
9. Information sur le bilan social 2020
10. Information sur le SEGUR
11. Information sur l'avancée du plan d'actions mis en place pour renforcer le contrôle de la paie
12. Point d'information sur le secteur médico-social
13. Questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (en lien avec les travaux de la Commission CSSCT)
14. Questions diverses

Présents :

Siège UGECAM R-A : M. BROILLIARD Directeur Général, Mme BECHT Responsable Régionale RH, Mme FRICOT Responsable RH, Mme GIRE-METZGER Directrice Comptable et Financier (présente pour le point 3)

Délégués syndicaux centraux : Mme GRANGY (CGT - Rhône)

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

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

Membres suppléants collège employé : M. GUINOIS (CGT Savoie), M. MEZARD (CGT Rhône)

M. BROILLIARD accueille tous les élus en présentiel au Siège et leur demande s'ils ont des questions diverses ou des remarques à aborder au cours de ce CSE Central.

Les élus n'ont reçu le bilan social que la veille et n'ont pas eu le temps de l'étudier. **Mme GRANGY**, au nom des élus, demande le report de ce point jugé prématuré. La consultation du bilan social était prévue ce jour dans le calendrier et le bilan ayant été finalisé avant ce CSE Central, la Direction a souhaité le transmettre aux élus et le mettre en présentation à l'ordre du jour sachant qu'en effet le vote serait plus judicieux au prochain CSEC, explique **Mme BECHT**. Le point sur le bilan social est reporté au prochain CSEC.

Mme VALLAT souhaite revenir sur le terme « abandon de poste » et les conditions associées.

Mme GRANGY explique qu'au regard du contexte global sur l'ensemble des établissements et particulièrement par rapport à ce qu'il s'est passé récemment au Val Rosay pour un recrutement, les élus n'ont pas souhaité que la commission sur l'égalité professionnelle se réunisse le matin. En effet les élus CGT sont intervenus 3 jours avant au CSE Rhône sur une problématique de recrutement. **Mme GRANGY** souligne la difficulté d'entendre en instance des belles paroles et intentions de la Direction et de constater une position complètement inverse dans le concret. Les représentants de la CGT ne sont pas uniquement dans le discours et maintenant demandent des paroles qui s'appliquent à la réalité et s'astreindra à cela.

Sur la commission SSCT qui n'a pas pu se tenir, **Mme GRANGY** ne comprend pas pourquoi car 2 membres étaient disponibles comme stipulé par mail avec la liste des présents le vendredi précédent. La Direction n'a pas réceptionné l'information et reconnaît une erreur de sa part. **Mme BECHT** souhaite reparler avec les élus des formats des commissions à la prochaine réunion.

Sur la commission Egalité Professionnelle et le fait d'avoir des actes en face des discours, **M. BROILLIARD** va apporter une réponse avec toute l'objectivité de la démarche, avec l'intention d'être transparent et objectif sur le choix. **M. BROILLIARD** peut entendre que dans un processus de recrutement le choix ne convienne pas forcément, mais il a tenu à ce que les choix soient étayés. Un message sera adressé aux élus dans ce sens-là, prévient **M. BROILLIARD**, qui tient à être cohérent entre ce qu'on dit, ce qu'on pense et ce qu'on fait.

1) Approbation du projet de PV des réunions du CSE Central ordinaire du 3 juin 2021 et extraordinaire du 3 août 2021*

(07 :03) **M. BROILLIARD** propose de reporter l'approbation du PV du 3 juin au prochain CSE central et soumet à l'approbation des élus celui du 3 août.

Les élus approuvent à l'unanimité Le PV de la réunion du 3 août 2021.



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

(07 :55) **M. BROILLIARD** fait un point sur l'activité des établissements. **M. BROILLIARD** souligne le contexte actuel avec de fortes tensions RH dans les établissements. La situation sanitaire sur les départements Rhône-Alpins est plutôt bonne globalement, mais l'UGECAM est touchée par la pénurie de ressources comme tout le secteur et cela crée de fortes tensions.

Au global, l'activité de l'UGECAM Rhône-Alpes est clairement à la baisse depuis le début de l'année principalement sur le champ sanitaire par rapport aux prévisions budgétaires et aussi par rapport aux références de l'année dernière à la même époque. L'année 2020 a été affectée par le confinement dès le mois de mars qui en a fait une année inédite. Malgré cela 2021 est sur une année de prise en charge inférieure à celle de 2020, souligne **M. BROILLIARD**. Ce phénomène est principalement vrai sur le sanitaire, qui a, plus que sur le médico-social, des éléments de régulation sur les entrées qui peuvent se faire ou pas. Les admissions de l'été ont été régulées à ce niveau-là, l'activité a donc pu s'ajuster aux ressources.

Sur le secteur médico-social, le sujet se pose différemment car pour certains l'établissement est le lieu de vie la régulation n'est donc pas possible. **M. BROILLIARD** note cependant une petite baisse d'activité même par rapport à l'année dernière où certains établissements avaient fermé comme l'ITEP. Aujourd'hui la Direction générale travaille au plus près des directions d'établissements pour identifier les leviers possibles. Certains ont déjà été activés, d'autres vont l'être et les prévisions faites jusqu'à la fin de l'année sont encore à la baisse d'activité par rapport aux prévisions du mois de juin, prévient **M. BROILLIARD**, car les établissements ne sont pas capables de répondre collectivement à ce qui est attendu sur le territoire en matière de prise en charge dû aux soucis de recrutement. Le contexte des Ressources Humaines actuellement est difficile, reconnaît **M. BROILLIARD**, qui présentera plus tard les mesures activées ou qui vont l'être. La situation RH est le sujet prioritaire pour la Direction Générale.

(12 :33) Au Plovier, le nouveau directeur est arrivé le 6 septembre et fait le tuilage avec l'ancienne directrice. La direction générale se réjouit de ce passage de témoin. Le déménagement des résidents de la MAS a eu lieu au mois de juin vers les hôpitaux Drôme Nord. **M. BROILLIARD** tient à souligner devant le CSEC le travail de tous les professionnels de la Direction à l'ensemble des contributeurs pour avoir réussi ce challenge. **M. BROILLIARD** s'est rendu sur place et a remercié l'ensemble des acteurs. **M. BROILLIARD** qualifie cette opération de spectaculaire car il a pu visiter les locaux avant la rénovation et l'arrivée des résidents et le travail fait est remarquable. Les travaux de rénovation de la MAS sur le site du Plovier ont débuté et la Direction se réjouit de la bonne avancée des travaux.

(14 :00) **M. BROILLIARD** continue avec les informations du côté de l'Isère. Un directeur a été recruté pour l'ITEP, en remplacement de l'ancienne direction. Il a pris ses fonctions le 23 août à l'occasion de la journée institutionnelle de rentrée. Ce directeur est désormais engagé à temps plein sur l'établissement. La Direction Générale attend les résultats de l'inspection qui a eu lieu sur l'établissement qui devraient arriver normalement à la fin du mois de septembre. Un rendez-vous est prévu avec la ARS le 22 octobre. L'activité devrait évoluer vers plus de prises



en charge de jour et moins d'internant selon la tendance exprimée par la tutelle de manière insistante.

(15 :19) Du côté des Sources, le contrat de la Directrice était prévu pour une période à durée déterminée et se termine fin octobre. Le recrutement est lancé pour ce poste et **M. BROILLIARD** souhaite que la procédure aboutisse au plus vite. L'établissement des sources traverse aussi une période difficile dont la Direction Générale a conscience, et travaillait à ce sujet hier après-midi avec la directrice sur place. **M. BROILLIARD** espère retrouver un équilibre en termes d'encadrement pour cet établissement.

(16 :16) **Mme GRANGY** demande à la direction ce que veut dire « avoir conscience des difficultés de cet établissement ». Actuellement tous les établissements de l'UGECAM Rhône-Alpes vont mal et l'IME les Sources fait partie de ceux qui portent les plus grosses difficultés, commente **Mme GRANGY**. Les élus CGT ont l'impression que la conscience de la Direction Générale est en dessous de la réalité du terrain. **Mme GRANGY** demande aussi plus de détails sur l'état d'avancement dans le processus de recrutement. **M. BROILLIARD** répond qu'il a reçu des candidatures, les premiers entretiens ont eu lieu et il va recevoir les candidats. Une première vague d'entretiens a eu lieu fin juin, début juillet sans trouver de profil adéquat. Une 2ème vague a donc été organisée sur le mois de septembre et 2 personnes ont été sélectionnées, détaille **Mme BECHT**. La Directrice actuelle des Sources est prête à aider sur une période déterminée mais ne souhaite pas occuper un CDI à ce poste, informe **M. BROILLIARD**, qui aurait aimé pouvoir opter pour cette hypothèse.

(18 :57) S'agissant de la Buissonnière, **M. BROILLIARD** fait le point sur les travaux menés avec le Conseil Départemental, la CAF et l'ARS sur le projet de relocalisation. Les hypothèses émises sont toujours à l'étude. La Direction a reçu des propositions de terrains dont un scénario vers la Motte Servolex, proche de Chambéry et étudie la faisabilité notamment financière avec la capacité de l'UGECAM et celle des partenaires. Un rendez-vous est prévu le 22 octobre avec la CAF, l'ARS et le Conseil Département pour présenter le projet et construire éventuellement le dispositif associé.

(20 :16) **Mme GRANGY** s'inquiète du nombre de vacances de poste à la Buissonnière et du nombre de ruptures conventionnelles qui est pratiquement à 10% du personnel en une année. Ces indicateurs interrogent sur le climat social qui est déjà en souffrance depuis des années sur cet établissement. Les élus CGT ont l'impression que les mêmes fonctionnements se reproduisent sans arrêt. **M. BROILLIARD** entend cela depuis son arrivée. Cet établissement est beaucoup plus reconnu aujourd'hui qu'il ne l'a été, en termes d'activité, de projets et de partenariat au niveau de son territoire, souligne **M. BROILLIARD**. La question de la reconnaissance est drainée par l'activité qui est faite dans cet établissement. Selon la visibilité de **M. BROILLIARD**, la Buissonnière se porte mieux, voit clair sur son organisation, sa situation financière. Chacun son prisme, répond **Mme GRANGY** en s'appuyant sur les 10% de ruptures conventionnelles. **Mme BECHT** se souvient des questions concernant le maintien ou non de la Buissonnière au sein du groupe, les salariés étaient inquiets de ne pas pouvoir continuer leur travail et aujourd'hui la direction a entrepris de relancer l'activité et le lien avec les partenaires. Tout ne peut pas être réglé en un an, mais aujourd'hui c'est un établissement reconnu et qui est à l'équilibre financièrement, ce n'est pas rien, souligne **Mme BECHT**. **Mme GRANGY** ne connaît pas les relations entre la direction générale, les tutelles et les partenaires car ce n'est pas son rôle et continue de voir les salariés en souffrance, toujours du même type, à savoir un manque de cohésion de groupe entre les salariés et des Directions très directives avec des



schémas « soit on rentre dans le cadre, soit on part de l'établissement ». **M. BROILLIARD** pourrait lui aussi demander à **Mme GRANGY** d'être plus précise dans ce qu'elle avance, mais il préfère témoigner de la situation renvoyée aujourd'hui avec un projet d'établissement dans lequel tout le monde se retrouve. Lorsqu'un ministre est venu en visite dans un établissement, les professionnels parlent de leur métier en valorisant ce qu'ils font et leur travail et l'établissement sont reconnus comme l'atteste un article de la presse régionale paru après la visite du Ministre en Savoie, citant la Buissonnière, illustre **M. BROILLIARD**. Cela ne règle pas tous les problèmes RH mais le projet de l'établissement permet de travailler beaucoup plus en collectif, de transversaliser les problématiques et donc de se projeter dans un avenir plus serein du point de vue RH, du point de vue financier et du point de vue de l'activité. **M. BROILLIARD** croit beaucoup à cette situation qui s'améliore et qui pousse dans le bon sens. Lorsqu'un établissement se trouve en déficit structurel permanent, qu'il ne fait pas d'activité, tout le monde tombe sur la Direction et l'établissement, explique **M. BROILLIARD**. Cela crée une atmosphère délétère vis-à-vis de tous les professionnels. Aujourd'hui il y a la possibilité de transformer ça dans une dynamique positive. Tous les professionnels ont été associés au projet de relocalisation afin d'exprimer ce dont ils avaient besoin dans le cadre d'un nouveau projet. Être associé, donner de la visibilité, rendre compte fait partie du projet, continue **M. BROILLIARD** conscient que tout n'est pas réglé, mais que les choses vont dans le bon sens. Le projet de relocalisation n'est pas une fin en soi, la prise en charge au quotidien reste primordiale, reconnaît **M. BROILLIARD**. Combien de salariés doivent être « cabossés » pour arriver à cela, interroge **Mme GRANGY**. La Directrice de la Buissonnière est ouverte à étudier ce problème, intervient **Mme BECHT** qui propose aux élus de travailler sur ce point, à partir de cas précis, en dehors de l'instance de CSE Central. Un fort turnover interroge, insiste **Mme GRANGY**. Tout ne peut pas s'améliorer d'un coup, reprend **Mme BECHT**. Certaines personnes ne se retrouvaient plus dans la redirection actuelle du projet et il reste aussi peut-être encore des situations à régler et cela doit être clairement discuté, ajoute **Mme BECHT**.

(27 :50) **M. BROILLIARD** note aussi des tensions RH fortes sur le pôle Violette Germain. Le matin même, **M. BROILLIARD** était en relation avec les tutelles pour faire état d'une situation encore plus contraignante qui allait obliger à fermer les admissions, voire à imaginer des scénarios de transfert d'activité. Cette dernière solution n'est pas exclue et la direction va essayer d'apporter des solutions très concrètes à l'établissement à court terme. **M. BROILLIARD** a travaillé en amont avec la direction de l'établissement pour préparer ce rendez-vous avec les tutelles. Ce sujet est en priorité au point d'avoir mis de côté la négociation du CPOM afin de se concentrer sur l'actualité brûlante, informe **M. BROILLIARD**. En effet cette situation peut mener à des accidents au niveau des salariés ou des résidents, intervient **Mme GRANGY**. **M. BROILLIARD** en a bien conscience.

(29 :19) Sur le champ sanitaire et par rapport à l'activité, la Direction Générale rencontre l'ARS à propos des perspectives stratégiques et financières des 3 établissements dans la programmation SEGUR en matière d'investissement. Le SEGUR porte des revalorisations salariales dans le secteur sanitaire puis demain dans le secteur médicosocial, qui sera évoqué plus tard. En revanche sur la partie investissements, la Direction Générale va rencontrer L'ARS pour voir ceux qui seraient réalisables pour l'UGECAM dans ce cadre financier avec des impacts à moyen et long termes, informe **M. BROILLIARD**. Pour le moment aucun dossier n'a été déposé, l'ARS dit connaître les projets dans tous les établissements de Rhône-Alpes



Auvergne. Cette rencontre va permettre de déposer des scénarii d'évolution d'investissement à l'UGECAM RA, tels que la poursuite des travaux de partenariat avec le CHMS (Centre Hospitalier Métropole Savoie) pour l'établissement de Tréserve avec, compte-tenu de l'horizon à 10 ans du financement du SEGUR, l'imagination d'une relocalisation de Tréserve mais rien n'est instruit pour l'instant. D'autre part les établissements sanitaires sont en transition vers plus d'ambulatoire et moins d'hospitalisation complète comme l'incitent les tutelles. C'est le cas du Val Rosay. La Direction Générale souhaite un espace mieux aménagé par faciliter les flux de voitures, de taxis et l'HDJ, que l'UGECAM ne peut pas financer. Sur la partie de la Maisonnée, des questions se posent sur la vétusté des bâtiments, sur les prises en charge, les conditions de confort des enfants actuellement à 3 ou 4 par chambre. L'UGECAM a instruit l'hypothèse d'une reconstruction du SSR pédiatrique à Francheville tout en densifiant l'activité avec pourquoi pas une structure médicosociale pour les jeunes en situation de handicap. La deuxième hypothèse serait d'imaginer un transfert d'activité sur le site du Val Rosay. Ces 2 hypothèses n'ont pas du tout le même impact en termes d'objectifs de politique publique, d'impact territorial et évidemment d'impact sur les équipes. **M. BROILLIARD** n'avait pas de dossier à déposer et veut un échange stratégique avec l'ARS pour savoir dans le cadre du prochain schéma régional de santé qui va porter l'investissement SEGUR de 550 millions sur Rhône-Alpes Auvergne ce qui peut profiter à l'UGECAM Rhône-Alpes pour développer les prises en charge et améliorer la situation économique.

Mme GRANGY ne comprend pas car la Direction avait parlé d'une date butoir pour le dépôt des dossiers et a même payé un cabinet pour cette étude de l'évolution de la Maisonnée. La date butoir est la date à laquelle l'ARS doit remonter au ministère sa programmation pluriannuelle au mois d'octobre, précise **M. BROILLIARD**. Le PLFSS (Projet de loi de financement de la sécurité sociale) doit être voté au mois d'octobre avec le SEGUR sur la partie des investissements, informe **Mme GRANGY**. En effet mais les crédits sont déjà annoncés, la programmation pluriannuelle est attendue par le ministère de la part des ARS pour le mois d'octobre, répond **M. BROILLIARD**. Cela signifie que les ARS doivent définir cette projection pluriannuelle pour les 10 prochaines années en sécurisant au moins les 5 premières années sur les projets portés dans leur région. **M. BROILLIARD** a simplement demandé à l'ARS un échange sur la base d'un argumentaire avec des fourchettes minimum et maximum sur les coûts pour refaire l'HDJ au Val Rosay ou la Maisonnée sur Francheville mais la Direction a besoin de savoir avant tout ce que l'ARS veut projeter en termes des contributions des établissements de l'UGECAM sur le territoire. **M. BROILLIARD** souhaite que l'UGECAM Rhône-Alpes soit positionnée dans le schéma régional de santé. **Mme GRANGY** se demande si cette action n'est pas trop tardive. **M. BROILLIARD** tente d'instruire ce sujet avec l'ARS depuis des semaines et s'étonne que les règles d'arbitrage des 550 millions à consacrer à l'investissement ne soient pas plus transparentes. Pour **Mme GRANGY** cela signifie que les décisions de l'ARS sont déjà prises. Si la Direction pensait que tout est déjà joué, elle ne se battrait pas, répond **M. BROILLIARD**. Certains projets ont des niveaux de maturité suffisamment importants et n'attendaient plus qu'une signature, sont comptabilisés dans la programmation sur les 5 prochaines années et en effet ce n'est pas le cas de l'UGECAM. Pour autant, pour **M. BROILLIARD** il est important d'aller chercher ces financements. Les projets de l'UGECAM ne sont pas de la mesure de ceux présentés par les HCL. Les élus CGT sont inquiets pour l'avenir des établissements du groupe, intervient **Mme GRANGY**. Si le projet de la Maisonnée ne se fait pas sur le Val Rosay, certains salariés seront contents mais c'est l'avenir de l'établissement qui est en question, ajoute **Mme GRANGY**, qui rappelle que l'hôpital de Villefranche créait des lits au moment où l'UGECAM en défendait sur Beaulieu et c'est l'hôpital qui gagnait. **Mme GRANGY** a l'impression que l'UGECAM est sur une stratégie perdante. **M. BROILLIARD** invite les élus à plus d'optimisme et rappelle que l'UGECAM a réussi à réunir ceux qui décident à l'ARS dans la Direction Régionale et les représentants de la Délégation Départementale car en Rhône-Alpes la décision est très décentralisée, **M. BROILLIARD** va



rencontrer tout le monde pour la première fois autour d'une même table et compte bien défendre l'UGECAM Rhône-Alpes. Quand **M. BROILLIARD** regarde le déficit structurel de la Maisonnée, il voit qu'il ne date pas d'aujourd'hui et la Direction essaie de le régler à travers cette opportunité qui va permettre de porter le projet. Le SEGUR est un train financier qui passe, l'UGECAM a envie de monter dedans et s'en donne les moyens, résume **M. BROILLIARD**.

De nombreuses visites de représentants de l'ARS sont venues à la Maisonnée et à chaque fois les commentaires étaient sur une reconnaissance du caractère essentiel de l'établissement, intervient **Mme VALLAT**, mais depuis des années rien n'évolue au niveau structurel ou sur la prise en charge. Les Directions ont toujours travaillé à faire des dossiers en ce sens sans résultat car les décisions semblent politiques. L'UGECAM ne semble pas peser très lourd sur le plan politique et les élus sont très inquiets sur l'avenir, renchérit **Mme GRANGY**. En effet les équipes de la Maisonnée sont très investies pour la défendre et la Direction Générale travaille activement sur ce projet qui sont présentés ensemble, promet **M. BROILLIARD** avec plusieurs atouts dans le paysage comme les investissements du SEGUR et la réforme des SSR qui se prépare et devrait favoriser la situation financière et une meilleure valorisation de la pédiatrie par rapport à aujourd'hui. Pour le moment le Ministère n'a sorti aucun chiffre et **M. BROILLIARD** ne peut répondre avec plus de précision même s'il entend la lassitude des équipes. L'UGECAM Rhône Alpes bénéficie aussi du soutien du national pour défendre la Maisonnée puisque des entretiens ont été demandé avec le DG de l'ARS Nationale avec le DG de l'ARS Auvergne Rhône-Alpes.

(44 :31) L'Institut de Formation de son côté est engagé dans le processus de certification, informe **M. BROILLIARD** qui a des retours très positifs sur l'investissement des équipes. Un audit à blanc a eu lieu la semaine précédente qui devrait permettre d'aborder avec le plus de sérénité possible la certification qui aura lieu début novembre, espère **M. BROILLIARD**.

3) Information sur le rapport d'activité 2020 de l'UGECAM Rhône-Alpes*

(45 :21) Le rapport d'activité consacre une part très importante de son contenu à la crise COVID. Il a été produit pour le Conseil du mois de juin, introduit **M. BROILLIARD**. Pour la première fois la Direction a structuré son rapport d'activité sur la base des axes stratégie du projet UGECAM (7 axes). Quelques chiffres clés sont illustrés et ils seront repris à l'occasion du bilan social sur la partie des effectifs. Un visuel sur les principaux résultats financiers est présenté, ainsi que le découpage des temps forts de l'UGECAM Rhône-Alpes sur les 7 axes stratégiques (développement, pertinence, qualité, innovation, performance, RH et la communication).

Mme GRANGY intervient sur l'axe 6 RH avec « le lancement régional pour lutter contre l'absentéisme » car les élus n'arrivent plus à avoir de chiffres sur l'absentéisme depuis plusieurs mois malgré l'annonce lors d'un précédent CSE Central d'une commission sur ce sujet. La Direction était sur une volonté de structurer les chiffres absentéisme qui n'étaient pas forcément exploités de la bonne façon dans une démarche quantitative et qualitative, répond **Mme BECHT**. Pour la part qualitative, la Direction s'inscrit dans la démarche « Absentéisme, Comprendre et Agir » qui va être déployé début octobre sur le Siège et sur Tresserve. Du retard a été pris à cause de la crise COVID. Le service RH travaille pour consolider et maîtriser les chiffres sur l'absentéisme qui n'étaient pas fiables dans leur production brute. De plus un outil national, déjà évoqué en CSEC, commence à être déployé. Le but est de le tester sur un établissement et d'analyser le résultat. Cet outil reprend l'historique sur 2 ans et l'idée du service RH est de reprendre tous les chiffres jusqu'en décembre 2021, explique **Mme BECHT**. Les élus ont eu les chiffres de 2020 et quelques contrôles de cohérence ont été nécessaires sur



2021 et **Mme BECHT** préfère prendre le temps de bien travailler ces chiffres avant de les présenter. Le service RH fait avec les outils disponibles à l'UGECAM et cherche à fiabiliser les chiffres qui ne l'étaient pas. **Mme BECHT** comprend que cette situation ne convienne pas aux élus, mais n'a pas les moyens de fournir ces informations. **Mme GRANGY** s'inquiète de la validité des chiffres transmis les années précédentes. Les contrôles effectués sur janvier et février 2021 ont révélé des incohérences et la Direction a choisi de tester la proposition du National pour cet outil qui semble fiable, répond **Mme BECHT** tout en reconnaissant que ce n'est pas satisfaisant. En effet, confirme **Mme GRANGY**, car les élus CGT ont refusé de voter le rapport HSSCT du Rhône auquel manquait des chiffres importants empêchant l'analyse de l'absentéisme. Actuellement, les données récupérées nécessitent un temps de retraitement conséquent dont le groupe n'a plus les moyens, explicite **Mme BECHT**. C'est inquiétant, réagit **Mme GRANGY**, car cela signifie que le personnel est géré à l'aveugle avec des chiffres non fiables. L'absentéisme est un indicateur fort qui reflète les conditions de travail et aucune donnée n'est fournie là-dessus alors que de nombreux professionnels sont en burnout, ajoute **Mme GRANGY**, qui reviendra sur la réponse de l'UGECAM avec des contrôles médicaux des personnes en arrêt. Non ce n'est pas une gestion à l'aveugle, répond **M. BROILLIARD** et la question de la fiabilité des chiffres est essentielle pour pouvoir faire un constat. En regardant chaque établissement, l'information jour par jour des personnes présentes et des personnes qui manquent est disponible, **M. BROILLIARD** en a une vision très claire notamment sur la situation de la du pôle Violette Germain. Le problème se trouve sur le retraitement des données pour transmettre des taux d'absentéisme et la création de tableau de bord pour les suivre. **M. BROILLIARD** a demandé cela et l'outil du national semble pouvoir fournir ces informations à partir d'une extraction de GRH. Cet outil, développé par une CPAM a été annoncé en début d'année puis retardé. L'UGECAM Rhône-Alpes l'a reçu cet été et est en phase de paramétrage et de formation, la démarche est assez rationnelle, commente **M. BROILLIARD**. Les éléments fiables et suivis vont être bientôt possibles et selon les priorités des besoins du groupe, **M. BROILLIARD** ne pouvait pas mettre une personne à temps plein sur le retraitement de ces données. **Mme GRANGY** entend mais souligne la difficulté de mettre des actions en place sans connaître l'état réel de la situation de l'absentéisme. Les groupes de travail au Siège et à Tresserve ont vocation à utiliser ce nouvel outil pour se l'approprier, l'utiliser, le suivre et en analyser les causes de l'absentéisme, reprend **M. BROILLIARD**.

(55 :38) **Mme GRANGY** demande si le séminaire des Directeurs a eu lieu. Une réunion a été organisée avec les nouveaux Directeurs et les anciens, répond **Mme BECHT**.

4) Point de situation lié à la gestion de la crise COVID : information et consultation sur la mise en place du pass sanitaire et de l'obligation vaccinale

(57 :00) La Direction souhaitait refaire un point d'information sur la crise COVID, commence **Mme BECHT**, notamment sur l'état de la vaccination obligatoire dans les établissements afin de savoir où en sont les stats aujourd'hui. De plus, lors du CSE Central de début août, la Direction avait informé sur les protocoles de contrôle du pass sanitaire et de l'obligation vaccinale mis en place dans les établissements et souhaite ce jour faire le point et consulter les élus sur toutes ces mesures. **Mme BECHT** distribue un support aux élus sur ce point avec une synthèse de tout ce qui a été mis en place au niveau de la vaccination y compris celle organisée en interne sur certains établissements. La Direction souhaite partager les méthodes de contrôle des personnes sachant que tout s'est fait très vite, ajoute **Mme BECHT**. La situation s'est plutôt bien passée malgré les délais contraints.



La première période avec une vague d'obligation avec des tolérances et des tests encore possibles s'est déroulée du 9 août au 15 septembre, date à laquelle l'obligation vaccinale était totalement effective et valable dans tous les établissements sanitaires et médicosociaux du groupe, rappelle **Mme BECHT**. Au départ la Buissonnière n'était pas comprise dans les établissements soumis à l'obligation vaccinale mais les précisions des textes l'ont rattachée à cette application. Seul le siège n'est pas soumis à l'obligation vaccinale et les salariés du siège doivent présenter un pass sanitaire valide pour entrer dans les établissements.

Au 16 septembre, 94% des personnes ont reçu une vaccination complète, 3% étaient en cours de vaccination et quelques personnes ont des certificats de contre-indications ou de rétablissement du COVID depuis moins de 6 mois. Certaines personnes sont absentes depuis quelques temps et n'ont pas transmis leur statut vaccinal. Ces absences peuvent faire varier les pourcentages à la hausse ou à la baisse au regard de l'enveloppe des salariés éligibles. Quelques suspensions à la marge ont été réalisées. A la date du 16 septembre une suspension était en cours et d'autres ont eu lieu après, ajoute **Mme FRICOT**. Jusqu'au 15 septembre, une personne était suspendue si elle ne présentait pas son pass sanitaire et pouvait revenir 3 jours après avec son pass grâce à un test, la suspension était alors stoppée jusqu'au prochain manquement, explique **M. BROILLIARD**. Après cette date les salariés devaient être entrés dans un schéma de vaccination au moins partiel. **Mme GRANGY** demande combien de personnes sont suspendues à ce jour. La Direction doit vérifier, une a fini son CDD et ne rentre donc plus dans les effectifs, une autre s'est finalement fait vacciner et il semble que 2 personnes restent actuellement suspendues, détaille **Mme FRICOT**.

(1 : 02 : 27) Les mesures mises en place dans les établissements n'ont pas changé depuis celles présentées début août, reprend **Mme BECHT**. L'UGECAM a acheté des téléphones portables pour contrôler notamment les pass sanitaires et les statuts des états de vaccination. Des délégations spécifiques ont été émises pour les personnes habilitées à contrôler. Des tableaux Excel permettent le recensement des personnes et les résultats du contrôle à garder tant que l'obligation est en cours. La Direction n'a pas d'information officielle sur une prolongation éventuelle au-delà du 15 novembre. Les certificats de vaccination ne sont pas gardés et les pièces d'identité ne sont pas contrôlées.

(1 : 04 : 18) **Mme BECHT** demande aux élus s'ils ont des remarques du terrain concernant ces obligations. La CGT n'a globalement rien contre les mesures mises en place par la Direction, répond **Mme GRANGY**, qui avait juste signalé à **M. BROILLIARD** une problématique qui concernait de nombreux salariés avec une mesure non applicable concrètement et la Direction a tout de suite réagit et la tension est vite retombée. Les consignes avaient déjà été données dans ce sens mais la communication a été reprécisée et clarifiée, se souvient **M. BROILLIARD**. **Mme GRANGY** interroge sur la suite donnée aux contrats des salariés qui ne souhaitent pas se faire vacciner et demandent des reclassements. La Direction n'en a reçu qu'une seule et n'a pas de refus de principe. **Mme BECHT** a prévu de recevoir cette personne et d'étudier les possibilités qui peuvent correspondre aux compétences. Malgré tout la Direction ne peut pas tout recréer pour s'adapter aux refus de l'obligation vaccinale, précise **Mme BECHT**. Les établissements ont dû mettre en place très rapidement tous ces protocoles impliquant des contraintes professionnelles aussi liées à la vie personnelle. La Direction a attendu de voir comment l'application de ces règles se passait et peut aujourd'hui gérer les cas particuliers.

Globalement, **Mme GRANGY** n'a pas recensé de tensions liées à ce sujet.



Mme BECHT requiert l'avis des élus sur les mesures de contrôle de l'obligation vaccinale pour travailler ou de la présentation d'un test avant le 15 septembre. En effet ces contrôles à l'entrée changent un peu la relation contractuelle avec l'employeur qui ne fait qu'appliquer les textes. Ces mesures nécessitent un vote des élus.

(1 :09 :45) Les élus CGT approuvent les modalités d'organisation de contrôle à l'UGECAM Rhône-Alpes. Les seuls soucis remontés ont été traité rapidement, ajoute **Mme GRANGY**.

5) Point d'information sur l'attractivité des métiers paramédicaux

(1 :10 :10) Ce sujet touche et occupe finalement tous les établissements, commence **Mme BECHT**. Au départ un ou deux établissements devaient gérer des tensions de recrutement et ces difficultés habituellement ponctuelles au moment de l'été ont été particulièrement fortes et un peu partout et surtout ce phénomène ne s'est pas terminé et perdure après la rentrée. Les problèmes sont remontés du côté des salariés et aussi très fortement du côté des Directions.

La Direction Générale a réfléchi à plusieurs pistes de solutions, continue **Mme BECHT**. La Direction Nationale a été sollicitée. La direction générale avance sur toutes les pistes possibles et les actions mises en place n'ont pas forcément d'efficacité immédiate. Aujourd'hui toutes les UGECAM sont dans la même situation. La Direction a aussi des échanges avec d'autres fédérations hors UGECAM, tout le monde public ou privé est en tension. Tout le monde doit être bien conscient d'être dans une crise qui va durer. Il va falloir trouver les solutions pour réussir à passer cette crise du mieux possible. La direction réfléchit à la mise en place d'un renfort temporaire sur un poste de « Chargé de Recrutement » pour accompagner les établissements avec des déplacements sur place et pour une communication afin de faire connaître les établissements, d'effectuer de la chasse de candidat. Aujourd'hui les services RH n'ont plus suffisamment de temps pour réaliser ces recherches comme avant où seuls un ou 2 métiers étaient en tension. Actuellement les $\frac{3}{4}$ des effectifs sont en tension, cela touche le médical et le soin, informe **Mme BECHT**. Des établissements ont tenté différentes mesures et les partages aux autres pour essayer de les déployer. Le Val Rosay tente l'apprentissage pour les Aides-soignants. Au Plovier, ils tentent les contrats alternants et ces approches semblent porter leurs fruits sur certains établissements. Le 6 octobre, l'URIOPSS (L'Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux) organise une campagne de communication pour que remontent toutes les difficultés de recrutement des opérateurs. L'UGECAM Rhône-Alpes va se joindre à cette campagne pour diffuser ses annonces, les Directions d'établissement pourront aussi témoigner des difficultés rencontrées.

Sur le Pôle Violette Germain, la Direction a alerté l'ARS de façon plus précise sur la situation de l'établissement, informe **Mme BECHT**. Une alerte a aussi été faite au CSE Rhône de septembre, intervient **Mme GRANGY**. La Direction Générale n'a pas attendu l'alerte des élus pour s'occuper des difficultés de l'établissement, précise **Mme FRICOT**. La situation s'aggrave et met en danger les salariés et les résidents, insiste **Mme GRANGY**. Sur ce sujet, 2 axes sont à traiter, reprend **Mme BECHT**, le recrutement en CDD et en CDI qui ne doit pas être lâché et le redéploiement de l'activité ailleurs même si cela va à l'encontre de la mission de l'UGECAM. Notre mission est aussi de prendre en charge correctement les résidents, ajoute **Mme GRANGY**. En effet l'équilibre entre les 2 est difficile à trouver, commente **M. BROILLIARD**.

(2eme 00 :09) Les élus ont alerté la Direction depuis plusieurs mois à propos de problèmes de recrutement et d'attractivité et aujourd'hui s'ajoute la difficulté de garder les salariés qui sont



déjà là, s'inquiète **Mme GRANGY**. **Mme BECHT** et l'équipe RH réfléchissent et cherchent des pistes pour être plus présent notamment sur les réseaux sociaux pour les offres d'emploi. L'attractivité et la fidélisation des collaborateurs est aussi question d'intégration. Cela fait partie des travaux du futur « Chargé de recrutement » qui comprend aussi l'attractivité et le maintien dans l'emploi. Une réunion avec les délégués syndicaux est prévue le 6 octobre et la Direction a modifié l'ordre du jour pour aborder tous ces sujets, informe **Mme BECHT** et voir ce qui peut être organisé ensemble. **Mme GRANGY** revient sur le « ratage » des mesures de valorisation prises par la Direction cet été. C'est pour cette raison que la Direction souhaite cette réunion et faire les choses dans l'ordre, confirme **Mme GRANGY**.

Toutes les pistes de recrutement sont explorées et une autre solution nommée « Brigad » va être explorée, présente **Mme BECHT**. Sur le marché, différents prestataires et solutions se développent face aux difficultés et la Direction est souvent contactée, témoigne **Mme FRICOT**. Normalement une solution devrait être expérimentée sur le Val Rosay dans un premier temps qui sera bien évidemment étendue si elle fonctionne. La solution « Brigad » est une plateforme qui permet de faire des demandes de remplacement sur lesquels des personnes immatriculées par ailleurs avec un statut d'autoentrepreneur ou en libéral pourraient se positionner, explique **Mme FRICOT**. Ce n'est pas une solution visée pour recruter des CDI, reconnaît **Mme BECHT**, mais les problèmes de recrutement sont divers et certains pourraient être abordés par ce type de solution. La Direction a décidé de tenter cette solution et continue de discuter avec d'autres cabinets pour tout profil CDD, CDI, temps pleins, temps partiels, ajoute **Mme FRICOT**. Idéalement lorsqu'un temps plein est nécessaire, il sera préféré mais un temps partiel vaut mieux que personne. La multiplication des petits pas va peut-être finir par porter ses fruits, espère **Mme FRICOT**.

Les meilleurs recruteurs sont les salariés qui travaillent sur place car ils ont eux-mêmes tout un réseau, intervient **Mme GRANGY**, mais aujourd'hui ils déconseillent à leurs connaissances de venir. **M. SANTIAGO** témoigne le sentiment de plusieurs collègues qui viennent travailler aujourd'hui à reculons. Quand **M. SANTIAGO** prend son poste il se demande ce qui va lui arriver, combien ils vont être dans son service et se retrouve parfois seul dans son unité et la Directrice a même proposé de l'aide pour distribuer les repas. Ce n'est pas une situation normale ! Son collègue moniteur Educateur abandonne ses fonctions de ME en horaire de journée pour faire du soin en matin /soir, **M. SANTIAGO** craint que cela évolue bientôt sur un rythme de travail de nuit ou de week-end. Les salariés vont travailler mais leur mission n'a plus aucun sens et ils se retrouvent toujours en difficulté. Ils se retrouvent à 1 ou 2 sur une unité sans avoir les moyens d'appeler au secours s'il leur arrive quelque chose. **Mme ROULLET** témoigne aussi à l'IME de s'occuper d'un enfant scopé et sous oxygène toute la journée ce qui ne correspond pas à son rôle d'éducatrice spécialisée, en étant 2 professionnels pour 14 patients avec en plus un jeune de 70kg revenu de l'hôpital plâtré, qu'il faut porter et surveiller car il devient violent. **Mme ROULLET** ne se sent pas du tout en sécurité en travaillant dans ces conditions. Même seul sur une unité, **M. SANTIAGO** raconte devoir en plus aller aider une autre unité en difficulté. Devant ce bazar, les personnes n'ont pas envie de revenir travailler. Les intérimaires qui restent ne sont pas les meilleurs, soulignent **M. SANTIAGO** qui appelle au réalisme, certains cumulent les emplois et arrivent crevés. Ils viennent juste pour remplir une case sur un tableau. **M. SANTIAGO** craint qu'il faille attendre un accident pour avoir enfin une réaction. **Mme BECHT** le reprend, car la Direction est très consciente de ce qui se passe et n'attend pas un accident pour prendre en compte la situation et agir mais la problématique aujourd'hui est globale sur les établissements même hors UGECAM. Le métier ASD est en tension depuis 3 ans et ce n'est pas que les conditions de travail de l'UGECAM qui sont en cause, le problème est plus global, se défend **Mme BECHT**. Certains établissements offrent des stratégies plus ostentatoires pour garder leurs salariés, intervient **Mme GRANGY**, notamment les 2 MAS voisines de l'IME. **M. SANTIAGO** prend l'exemple de la semaine



précédente où le personnel présent étaient en moyenne autour de 6 personnes au lieu des 12 prévues pour une trentaine de résidents et le week-end dernier ils étaient 8 professionnels pour 12 patients. **M. SANTIAGO** souligne l'incohérence de faire venir des intérimaires lorsqu'ils sont le moins nécessaires et qu'ils seraient plus utiles sur la semaine. Cela crée une perte de crédibilité complète pour recommander l'IME à un professionnel, fait remarquer **M. SANTIAGO**. En effet, surtout que l'IME cumule les difficultés avec l'absence d'un chef de service, reconnaît **M. BROILLIARD**. Il est certain que de venir travailler dans les conditions de prise en charge décrites, cela ne donne pas envie, c'est le cercle vicieux du contexte vécu actuellement, continue **M. BROILLIARD**. Les nouveaux salariés arrivent dans un contexte d'équipe en sous-effectif et personne n'a de temps pour les accueillir et faire en sorte qu'ils puissent bien travailler et cela est un engrenage. La Direction Générale a échangé avec les Directeurs des établissements en difficulté et a acté que la situation était devenue durablement trop compliquée pour que ne soit activées des questions en termes de prises en charge. Ce niveau était évité jusque-là pour répondre à la vocation de ces établissements, mais n'est plus acceptable dorénavant, statue **M. BROILLIARD**. La Direction prévoit de ne pas faire l'activité sur l'IME jusqu'à la fin de l'année pour revenir à un contexte de prise en charge correcte. Si la situation s'améliore sur le plan RH, les prévisions seront revues.

(2^{ème} 12 :07) Sur la question de l'attractivité l'UGECAM Rhône-Alpes va tester l'ensemble des dispositifs, sans exclure les mesures d'allègement de la charge dans les établissements, et prendre un Chargé de Recrutement dédié et notamment à la démarche proactive en allant chercher les candidats et surtout plus réactive lorsqu'un candidat se présente, explique **M. BROILLIARD**. En parallèle il est prévu de travailler sur la reconnaissance, ajoute **M. BROILLIARD**. **Mme ROULLET** expose le problème de 2 postes vacants faisant spécialement défaut dans une équipe avec un besoin important et demande de pouvoir faire appel aux CDD. **M. BROILLIARD** a vu ce sujet avec la Directrice le jour précédent. Tous les intérimaires prétendent être moins bien payés à l'IME que dans d'autres établissements, reprend **Mme ROULLET**. Ce point est le 3^{ème} volet qui sera travaillé lors de la négociation, répond **M. BROILLIARD**.

(2^{ème} 14 :50) Cela fait plusieurs mois que la CGT fait des propositions et n'est jamais entendue, reprend **Mme GRANGY**. **Mme VALLAT** prend l'exemple de leur demande de travailler sur le nouveau planning infirmier pour le rendre plus attractif, car aujourd'hui les infirmières s'en plaignent et malheureusement la cadre de santé qui était contre est absente. Les infirmières attendent et n'avancent pas. A force, les salariés ont perdu leur optimisme, alerte **Mme VALLAT** qui pense qu'il y a moyen de faire mieux en écoutant le personnel même sur les besoins ou non de remplacement en week-end. **Mme VALLAT** a entendu que le quota du personnel par rapport au nombre d'enfants était trop élevé et cette information aurait été acceptée par la Direction apparemment. **Mme VALLAT** propose à la Direction de venir voir les services entre 7h et 10h du matin avec des enfants tous en palliatif. Cette vision est réductrice et erronée, corrige **M. BROILLIARD** qui ne souhaite cependant pas reprendre les problèmes au cas par cas en CSE Central. La Maisonnée a un taux d'activité qui descend d'année en année pour des effectifs au moins équivalent d'année en année, **M. BROILLIARD** s'interroge sur le volume d'activité selon ces données et sur les remarques des professionnels qui trouvent le travail plus difficile. Les problèmes de la Maisonnée sont surtout au niveau des infirmières sur les derniers mois, précise **Mme VALLAT**. Et les prises en charge évoluent avec de plus en plus d'enfants médicalisés, lourdement handicapés qui n'ont aucune autonomie, reprend **Mme MARTINEZ**. Parler chiffres et parler prise en charge n'est pas au même niveau, rappelle **Mme MARTINEZ**. En effet la Direction est là pour comprendre et diagnostiquer les choses afin d'y apporter les réponses adéquates, répond **M. BROILLIARD**. Les entrées sont censées être arrêtées pourtant il y en a eu une la semaine précédente et une autre cette semaine, témoigne **Mme VALLAT**. Le planning infirmier devait aller mieux et finalement cela est remis en cause.



Des anciennes salariées sans solde, reviennent travailler et cela devrait arranger la situation, informe **Mme VALLAT**. Les remarques de la Direction sont difficilement entendables pour les infirmières qui font 8h30 jusqu'à 16h voir 17h le soir car il n'y a pas de collègues derrière et se retrouvent seules.

(2ème 19 :16) Le code du travail n'est plus respecté, **Mme GRANGY** cite le cas des infirmières qui font 10 à 12h de travail. L'UGECAM Rhône-Alpes est en zone de danger partout, rien n'est sécurisé ni dans la prise en charge, ni celle des salariés, ni la sécurité juridique, constate **Mme GRANGY**. Tout ne peut pas être traité en CSE Central, reprend **Mme BECHT** qui entend le besoin des salariés d'être écoutés sur leurs idées et propositions. Ces propos sont entendus au CSEC mais dans les établissements les chefs de service ne font rien malgré toutes les idées apportées par les salariés pour améliorer les conditions de travail et de prise en charge qui soulageraient tout le monde, insiste **M. SANTIAGO**, qui constate un mur dès le premier bureau. Cela doit changer et dans d'autres établissements le service RH a travaillé avec les équipes sur un flyer d'annonce attractive pour le recrutement, cite **Mme BECHT**. **Mme GRANGY** demande à la Direction de sortir de ses acquis sur les conditions de travail meilleures à l'UGECAM qu'ailleurs, car ce n'est plus vrai. Il faut avancer sur les sujets selon les pistes abordées tout en traitant les problèmes les uns après les autres, reprend **M. BROILLIARD**. Certains points sont gérables par la Direction d'autres moins et pour lesquels plus de temps sera sans doute nécessaire pour changer les choses. La Direction ne peut être caractérisée par l'inertie, corrige **M. BROILLIARD**. Les élus entendent ces propos, mais dans leur vécu professionnel ils expérimentent l'inertie, répond **M. SANTIAGO** et propose à **M. BROILLIARD** de venir passer une demi-journée avec lui dans les services.

M. BROILLIARD devait venir dans l'établissement à l'occasion d'une visite de la Députée, mais elle a annulé et une date ultérieure doit être reprogrammée.

(2ème 23 :05) **Mme GRANGY** prévient d'un autre écueil prêt à sortir à propos des points de compétences qui vont apporter leur lot de colère habituelle démultipliée par tous les efforts donnés par chaque professionnel. **Mme GRANGY** pensait évoquer ce sujet lors de la réunion du 6 octobre afin de connaître la stratégie de la Direction sur la campagne d'attribution des points de compétence cette année. Il va falloir ouvrir largement les vannes, prévient **Mme GRANGY** qui est déjà très largement consultée par les salariés à ce sujet. **M. BROILLIARD** demande d'évoquer ce sujet lors de la réunion du 6 octobre. **Mme GRANGY** annonce un mouvement de la CGT le 5 octobre qui risque d'être très suivi dans certains établissements. La CGT a saisi l'inspection du travail par rapport aux assignations qui pour les élus ne sont pas légales. **Mme BECHT** reconnaît le droit de grève, mais demande aux élus des idées pour gérer les patients pendant ce temps. Les sages-femmes se sont mises en grève 3 jours de suite et les réquisitions ont été établies par le préfet et appliquées par les gendarmes, témoigne **Mme GRANGY**. L'ARS invite la Direction Générale à réquisitionner si besoin, répond **M. BROILLIARD** qui souhaiterait être plutôt dans une approche constructive. Pour **Mme GRANGY**, c'est une atteinte au droit de grève et la CGT préfère une réquisition légale qu'une assignation. Ce sujet va être discuté le jeudi suivant. La Direction Générale prendra ses responsabilités, assure **M. BROILLIARD**.

6) Information et consultation sur l'emploi des travailleurs handicapés (DOETH 2021)*

(2ème 27 :46) La Déclaration sur l'emploi des travailleurs handicapés de 2021 porte sur les emplois de 2020, expose **Mme FRICOT**. Les élus ont été destinataires d'une note de synthèse qui rappelle l'obligation de l'UGECAM Rhône-Alpes à 6%, les différents critères et la définition de la notion de handicap prise en compte par cette obligation. Une seule déclaration pour tous



les établissements du groupe est nécessaire. Le décompte a changé depuis cette année et se fait maintenant par la DSN (Déclaration Sociale Nominative) et la centralisation des informations est reprise par l'URSSAF. Le décompte des travailleurs handicapés est réalisé par l'emploi direct et de moins en moins le recours aux ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail). D'un autre côté, les personnes en longue maladie ou invalidité sont dorénavant comptabilisées dans la DOETH. Tout cela reste pondéré selon certains critères comme le temps de travail mais globalement plus de personnes sont pris en compte cette année dans la déclaration, explique **Mme FRICOT**.

(2^{ème} 30 :20) Concrètement sur 2020, l'UGECAM Rhône-Alpes compte 79 personnes qualifiées de « travailleurs handicapés », soit 8.5% par rapport à l'effectif CDI et 7.1% sur l'effectif CDD et CDI. Ce dernier taux sera noté dans le Bilan Social, informe **Mme FRICOT**. Le taux est en hausse par rapport à 2019 mais les 2 années ne sont pas réellement comparables étant donné les changements des modalités de calcul. En conclusion l'obligation est respectée, souligne **Mme FRICOT**. L'UGECAM Rhône-Alpes a employé plusieurs stagiaires et embauché des personnes ayant cette reconnaissance RQTH. La Direction met en place un COPIL régional qui vise à faire vivre cette politique par rapport au handicap et à communiquer davantage, informe **Mme FRICOT**. Une note d'information, associée à un flyer ont été distribués avec les bulletins de paie de septembre afin de mieux informer sur la définition du handicap et comment le faire reconnaître le cas échéant et comment être accompagné dans cette démarche. Bien entendu, chaque salarié reste libre de déclarer ou non son handicap à son employeur, précise **Mme FRICOT**, qui invite les élus à relayer l'information auprès des salariés.

(2^{ème} 33 :07) Des correspondants « handicap » ont été nommés sur tous les sites, continue **Mme FRICOT**. Les salariés peuvent se tourner vers cette personne dédiée et bien identifiée par le personnel comme référente « handicap » et tout cela est centralisé au niveau du COPIL régional.

M. CLAVE témoigne de déclarations de handicap pour lesquelles la Direction n'a pas tenu compte des recommandations thérapeutiques. Une personne avait une demande thérapeutique de mi-temps sur l'après-midi et dans les faits a été positionnée sur un mi-temps du matin sans tenir compte des demandes faites par le médecin du travail. En conséquence, les salariés ne voient pas l'intérêt de cette déclaration. Habituellement, dans la mesure du possible, la Direction essaie de suivre les préconisations des médecins du travail, répond **Mme FRICOT**, qui propose de revoir ce cas directement avec les personnes du Plovier. **Mme FRICOT** reconnaît que la procédure peut mettre un peu de temps mais permet parfois de bénéficier d'équipement financé pour mieux adapter le poste de travail. Le COPIL est mis en place pour que soit mieux géré toute cette question, reprend **Mme BECHT** et notamment de communiquer sur la question « c'est quoi mon intérêt en tant que salarié de déclarer mon handicap ? ». Le COPIL se réunit 3 fois par an. Etant sur un pan d'activité lié à la santé, il est important pour l'UGECAM Rhône-Alpes de favoriser la prise en compte de ce sujet, ajoute **Mme BECHT**.

(2^{ème} 37 :42) Les élus approuvent à l'unanimité cette déclaration.

7) Information sur le déploiement d'une plateforme collaborative (LIAM)



(2^{ème} 38 :29) **M. BROILLIARD** tenait à informer les élus à propos de LIAM, cet environnement numérique de la CNAM permet aux professionnels d'échanger des messages, informations de différentes natures considérant. Le LIAM permet la réunion d'une communauté comme les réseaux sociaux de type Facebook, mais dans un cadre professionnel et bordé par la CNAM, qui met cet outil à disposition de l'ensemble des utilisateurs de l'assurance maladie sur le volet assurantiel dans les CPAM et sur le volet UGECAM. Cela constitue 2 grandes communautés à partir desquels peuvent se créer des groupes autour de contenus communs. Comment articuler cette plateforme avec les outils existants : serveurs de documents, messagerie, ..., interroge **M. BROILLIARD**. LIAM a aujourd'hui été mise en place dans le monde UGECAM sur des activités supports : communication, qualité, immobilier où l'équipe nationale échange avec tous les référents UGECAM. Sur ces sujets, des groupes ont été constitués pour échanger de l'information et éviter la multiplication des mails, explique **M. BROILLIARD**. Dans cette plateforme, l'utilisateur va aller poser des questions et échanger de l'information sur un sujet donné. Comme la plateforme est nationale l'ouverture de LIAM se fait en une seule fois pour tout le monde. Certains ont déjà reçu une information annonçant l'accès à cette plateforme et l'ouverture de la communauté UGECAM.

L'UGECAM Rhône-Alpes a déjà des usages avec le National sur ces fonctions support. **M. BROILLIARD** s'interroge sur la pertinence de déployer cet outil, comment et pourquoi. A ce jour, 3 /4 personnes du Siège utilisent cette plateforme avec les collègues du National. En 2^{ème} vague, la Direction s'intéresse à étendre l'utilisation de LIAM aux utilisateurs des réseaux métiers existants : RH, communication, immobilier vers la fin de l'année ou le début de 2022. La formation pour l'utilisation de cette plateforme est rapide et simple. La Direction Générale va travailler avec les utilisateurs dans les établissements pour connaître la pertinence de rajouter un nouvel outil numérique, informe **M. BROILLIARD**. Sous réserve de la pertinence, la Direction envisagerait une 3^{ème} vague de déploiement, fin 2022, sur éventuellement d'autres groupes professionnels sur un projet, un sujet, comme la prochaine réforme des SSR ou la thématique « sport et santé » avec un partage inter-éducateurs et inter-établissements. C'est une autre forme d'accès à l'information, sous une forme collaborative et non descendante ou ascendante.

Ce sujet est porté par l'assurantiel, **M. BROILLIARD** n'est pas certain que ce soit la priorité des UGECAM et ne souhaite pas se précipiter pour son usage sauf si des utilisateurs en estiment le besoin.

8) Information et consultation sur les modalités de recours à l'activité partielle à l'UGECAM Rhône-Alpes sur la période 01/09/2021 – 30/11/2021

(2^{ème} 48 :38) **Mme FRICOT** reprend ce point répétitif depuis quelques mois. L'UGECAM Rhône-Alpes a recours à l'activité partielle par rapport à la vulnérabilité et la garde d'enfants en cas de fermeture de classe et impossibilité de travailler à distance. Ce dernier cas arrive encore, témoigne **Mme BECHT**. A ce jour, une seule personne est encore en activité partielle par rapport à la vulnérabilité et sur les 3 derniers mois, la Direction n'a pas eu de nouveau cas de garde d'enfants, informe **Mme FRICOT**. La Direction souhaite reconduire ce dispositif sur septembre, octobre et novembre. La décision doit être envoyée avant le 30 septembre 2021. Le salarié est toujours maintenu à 100% de son salaire mais l'employeur a seulement 36% de pris en charge par l'aide de l'Etat depuis le mois de juillet car l'assurance maladie a pris la décision du maintien de salaire, précise **Mme FRICOT**. Seules les UGECAM ont recours à l'activité partielle rappelle **Mme GRANGY**. En effet car dans les autres branches de l'assurance maladie le télétravail est possible, comme au Siège par exemple, explique **Mme BECHT**.



(2^{ème} 52 :11) Les élus approuvent à l'unanimité ce recours à l'activité partielle.

9) Information sur le bilan social 2020

Les élus ont demandé le report du Bilan social, confirme **M. BROILLARD**. Il sera mis en consultation au prochain CSEC et **Mme FRICOT** invite les élus à faire remonter leurs questions afin de pouvoir voter le Bilan Social à la prochaine réunion.

10) Information sur le SEGUR

(2^{ème} 53 :10) Les élus avaient soulevé des questions sur ce point et la Direction a souhaité le mettre à l'ordre du jour, Introduit **Mme BECHT**. Un tableau récapitule les différentes modalités du SEGUR afin de mieux se comprendre avec le SEGUR volet 1, c'est-à-dire celui versé à tous les employés des 3 établissements SSR, puis l'extension de LAFORCADE au volet 1, au secteur médicosocial avec une liste très précise de professionnels, LAFORCADE 2 est l'extension pour les métiers de l'accompagnement. **Mme GRANGY** signale que cette présentation ne suit pas l'ordre chronologique. **Mme BECHT** reviendra sur les dates après. Une autre étape est l'ouverture du dispositif aux médecins, les EMSR ne sont pas concernés et le SEGUR volet 2 est la transposition des « 35€ » pour le secteur sanitaire et médicosocial. La première partie était de 183€ net et ces 35€ supplémentaires sont plutôt pour le personnel soignant et travailler sur l'attractivité, précise **Mme BECHT**. Le versement des 35€ a été détaillé lors d'une réunion et contrairement aux 183€, des critères d'attribution sont établis. L'UGECAM Rhône-Alpes reçoit une enveloppe budgétaire et selon les négociations nationales des arbitrages vont être posés. La liste des métiers est prédéfinie, cependant la Direction a moyen de faire varier le montant car la somme allouée doit être ventilée selon les négociations. Les établissements publics ont effectivement revalorisé les salaires selon leurs propres règles, remarque **M. MEZARD**. En effet un des critères choisis est l'ancienneté, confirme **Mme BECHT** et les écarts peuvent aller jusqu'à plus de 100€.

(2^{ème} 58 :47) **Mme BECHT** revient sur les dates. L'accord du SEGUR volet 1 a été signé en fin d'année 2020 et versé en janvier 2021 avec une rétroactivité jusqu'à septembre. L'IF ne faisait pas partie initialement de l'accord et la Direction vient de le recevoir de l'ARS, la communication a été faite auprès de salariés et va pouvoir être versé sur la paie du mois d'octobre avec une rétroactivité au mois de janvier. En ce qui concerne l'accord de LAFORCADE 1, la Direction ne peut pas trop communiquer dessus car il est encore en cours d'agrément mais a déjà été signé le 7 septembre, informe **Mme BECHT**. Cet accord est une transposition avec la liste des métiers qui ont déjà été évoqué lors d'un dernier CSE. La CGT n'a pas pu signer cet accord qui exclut encore toute une partie des salariés et va poser d'énormes problèmes comme le laisse entrevoir les soucis déjà présents à l'IME, intervient **Mme GRANGY**, qui souhaite discuter aussi de ce point avec la Direction le 6 octobre. Si la Direction n'est que sur une gestion comptable de l'UGECAM, on va dans le mur, prévient **Mme GRANGY**, car les salariés s'interrogent sur l'économie faite à travers tous les postes non pourvus et non remplacés. **Mme BECHT** pense que les élus ne réalisent pas la situation financière dans laquelle se trouve l'UGECAM et ce sujet sera abordé dans les négociations. Le



sujet comme le SEGUR n'est pas négociable au niveau régional. En effet si la négociation a échoué nationalement, cela laisse très peu de marge de manœuvre localement, ajoute **M. BROILLIARD**.

(2^{ème} 1 :03 :25) **M. SANTIAGO** interroge sur la gestion prévue par la Direction pour les salariés faisant « fonction de », qui sont au nombre de 3 à l'IME, ce qui équivaut à 12% du personnel en roulement, ce qui est non négligeable et demande ce qu'ils vont devenir au 1^{er} janvier 2022. Est-ce que les personnes vont continuer de faire la même chose avec près de 15% de salaire en moins. Cela fait partie des éléments pris en compte par la Direction, répond **Mme BECHT**. Pour le moment, la Direction n'a pas reçu l'accord signé et le sujet des « faisant fonction de » a été remonté vers le National, informe **Mme BECHT**. **Mme GRANGY** a l'accord signé avec elle et le transmet à **Mme FRICOT**.

(2^{ème} 1 :05 :08) Au niveau des médecins, la négociation a été engagée fin septembre par le National et la Direction n'a pas encore de retour, continue **Mme BECHT**. **Mme GRANGY** donne aussi le texte correspondant où une enveloppe globale est mentionnée sans aucun chiffre. La négociation sur l'extension aux autres métiers du médicosocial, encore limitatif à l'accompagnement et non à tous les salariés (éducateurs spécialisés, psychologues, les cadres, les chefs de service éducatif, ...), expose **Mme BECHT**. Cette négociation n'a pas encore de date et ne se fera pas avant 2022. Les négociations pour le volet 2 qui concerne le sanitaire et le médicosocial doivent être engagées au mois d'octobre 2021. Le 19 octobre, précise **Mme GRANGY**. C'était prévu en 2022, mais M. VERAN a envoyé un courrier par la DNGU avec la demande d'accélérer le processus sur la fin de cette année, rajoute **Mme BECHT**. Aujourd'hui, la Direction va répartir l'enveloppe dite « des 35€ », c'est-à-dire un montant total défini selon 35€ par le nombre de salariés. **Mme GRANGY** a eu accès aux revalorisations du secteur public et les augmentations sont bien supérieures à 35€. **Mme BECHT** en a eu aussi connaissance et ne comprend pas comment ces montants sont possibles sur la base des 35€.

La CGT a été informée de la réunion du 19 octobre mais n'a pas encore reçu les informations liées, intervient **Mme GRANGY**. Lorsque ces informations seront disponibles, une réunion des représentants CGT de toutes les UGECAM est prévue.

Le 9 novembre à l'UCANSS une autre réunion de négociation est prévue au sujet de la valeur du point, ajoute **Mme GRANGY**. **M. SANTIAGO** demande si les règles d'attribution seront encore en rapport avec le temps travaillé. **Mme BECHT** confirme, cela ne pourra pas se réduire au seuls CDI. En revanche, le SEGUR sera sur 12 mois et non comme la rémunération annuelle à l'UGECAM sur 14 mois, reprécise **Mme BECHT**. **Mme GRANGY** conteste ce point s'appuyant sur les références de la grille.

Lors du SEGUR 1, la Direction Générale, malgré les différences d'approche avec les syndicats, avait fait remonter plusieurs points afin de faire « bouger les lignes » dans le cadre d'une négociation nationale et continue de le faire ce qui va être le cas du sujet sur les « faisant fonction de », remarque **M. BROILLIARD**. Maintenant la négociation s'effectue à l'UCANSS et **M. BROILLIARD** note que **Mme GRANGY** a souvent, en tant que négociatrice, les informations avant la Direction.

(2^{ème} 1 :10 :28) Le SEGUR 2^{ème} volet est soumis à une harmonisation des conventions collectives et l'accord tripartite est signé, souligne **Mme GRANGY**. La NEXEM et la FEHAP ont engagé un projet de convergence à horizon de 4 ans sur ce sujet, mais **M. BROILLIARD** n'en sait pas plus sur ce volet 2 tout en ayant bien conscience de ce qui se joue derrière tout cela.



Mme GRANGY rappelle la position claire de la CGT, à savoir le SEGUR pour tout le monde quels que soient sa profession et son établissement et continuera à se battre pour cela même s'il faut aller sur le plan juridique.

11) Information sur l'avancée du plan d'actions mis en place pour renforcer le contrôle de la paie

(2^{ème} 1 :11 :50) **Mme BECHT** souhaitait refaire un point sur les actions engagées au niveau de la Paie et espère pouvoir communiquer le statut à la fin de l'année mais reste encore en attente d'un bilan sur la centralisation de la PAIE en CNGP, les centre en CPAM qui doivent reprendre la gestion de la paie des UGECAM. Depuis 2016 à l'UGECAM Rhône-Alpes, la Paie a été recentralisée au niveau du Siège et les CDI n'ont pas été remplacés car l'activité devait être transposée rapidement mais depuis 2017 elle ne cesse d'être reportée. La Direction Générale n'a pas de perspective pour le moment, informe **Mme BECHT**. La CNGP a demandé un bilan sur les premières UGECAM passées sous ce fonctionnement centralisé. **Mme BECHT** est en attente du retour de ce bilan afin de savoir quelle va être la stratégie pour l'UGECAM Rhône-Alpes. La Direction avait projeté de débiter avec un établissement en 2021, mais la CPAM PACA qui devrait être en charge de notre UGECAM a assuré que cela ne serait pas possible en 2021 car ils attendent aussi ce bilan. Ils n'envisagent pas de centralisation avant le second trimestre 2022. Cela a un impact sur la structure de l'activité de l'UGECAM Rhône-Alpes, souligne **Mme BECHT**, car il faut restructurer l'équipe de la Paie de la manière la plus stable possible avec essentiellement des CDD. Le plan de formation est aussi à revoir, car la bascule de l'activité Paie étant annoncée depuis 3 ans avec des reports tous les 6 mois, les salariés de la Paie ne sont pas vraiment partis en formation, explique **Mme BECHT**. La Direction essaie de reprogrammer des formations sur des points techniques de GRH sur la fin de 2021 et le début de 2022, cela influe sur l'attractivité et bien sûr au niveau de la compétence au poste.

(2^{ème} 1 :15 :26) Un autre point concerne les indemnités journalières qui touchent un poste de dépenses important, la Direction a fait le choix de se faire accompagner par un cabinet spécialisé pour aider à mieux récupérer nos Indemnités Journalières et soulager l'équipe, informe **Mme BECHT**. Ce cabinet se rémunère sur une partie de ce qui est récupéré sachant qu'aujourd'hui beaucoup de ces indemnités ne sont pas touchées par le groupe. Le test va être réalisé sur 6 mois, précise **Mme BECHT**.

(2^{ème} 1 :16 :39) Sur ces derniers mois, des points de contrôle ont été renforcés entre le pôle paye et les établissements avec d'autres modalités de suivi afin d'améliorer le processus, continue **Mme BECHT**. La direction réfléchit à desserrer le calendrier de paiement pour les CDD. Quand toute l'équipe est présente et que tout est bien saisi, Le paiement se fait au fil de l'eau mais dès qu'un problème survient des délais plus longs peuvent avoir lieu et les salariés non habitués trouve cela inadmissible. Sauf exception, les personnes restent payées dans le mois, rappelle **Mme BECHT**, qui repositionne les faits. Néanmoins la Direction a donné des habitudes aux salariés et tendrait aujourd'hui vers une uniformisation avec 2 paiements par mois, en milieu et fin de mois. Cela clarifierait la situation du paiement des CDD qui serait payée soit le 15 soit le 31 sans attente de paiement entre les 2, explicite **Mme BECHT**.



(2^{ème} 1 :18 :47) La Direction essaye de mettre en place la démarche qualité avec la déclaration des événements indésirables sur la Paie, annonce **Mme BECHT**. Les problèmes sont suivis et vont permettre de mettre en place les actions le cas échéant grâce à une analyse plus précise de l'origine. Un plan d'action spécifique au Val Rosay a été mis en place et des permanences paie adaptées ont eu lieu ou vont avoir lieu. L'idée est d'organiser parfois des entretiens individuels pour faciliter la compréhension des bulletins. La Direction a le souci d'un véritable accompagnement des salariés sur la compréhension de leur bulletin de paie.

(2^{ème} 1 :21 :13) **Mme GRANGY** revient sur le problème du traçage des heures supplémentaires car rien n'est vérifiable sur le bulletin de salaire. Le format du bulletin de salaire ne pourra pas être modifié par contre **Mme BECHT** croit aux bénéfices d'une meilleure communication. Les salariés s'interrogent notamment sur la prise en compte de ces heures à 25 ou 50%, ajoute **Mme GRANGY**, cela s'additionne à une perte de confiance complète dans la Paie en conséquence de tous les soucis existants. La vérification par le salarié est impossible. **Mme BECHT** est consciente de ce sujet.

(2^{ème} 1 :22 :45) Au niveau de l'IME, les salariés en CDD préfèrent la simplicité d'un seul paiement par mois comme pour les sociétés d'intérim, intervient **M. SANTIAGO**. GRH oblige à effectuer un bulletin et un virement par contrat et il n'est pas possible de réunir tous les contrats d'un mois, explique **Mme BECHT**. **Mme GRANGY** alerte sur le fait de ne pas perdre des CDD à cause de ces délais de paiement et l'étiquette de « mauvais payeurs ». **M. CLAVE** cite aussi le cas des salariés qui débutent en milieu de mois et se retrouvent payés sur le mois suivant. Ce sujet est à approfondir, conclut **M. BROILLIARD**. Le suivi des anomalies de Paie va permettre de transmettre des informations chiffrées lors des CSE Centraux sous réserve que les personnes concernées déclarent bien ces événements, complète **Mme BECHT**. Il reste des salariés en grosses difficultés sur des erreurs de paie dont la résolution n'avance pas, signale **Mme GRANGY** et demande à la Direction ce qu'elle compte faire. Les situations individuelles ne vont pas être traitées en instance, répond **Mme BECHT**. Cela fait partie des tensions qui, selon **Mme GRANGY**, pourraient être solutionnées plus facilement que d'autres.

12) Point d'information sur le secteur médico-social

(2^{ème} 1 :26 :50) Les élus ont fait la demande d'un point d'information sur ce secteur, reprend **Mme BECHT**. Un point avait déjà été fait en septembre 2020 et **Mme BECHT** se réfère au rappel des enjeux présentés à l'époque et propose un focus organigramme sur la situation aujourd'hui. Sur l'IME, Mme MAZEL est en transition et un recrutement est en cours. La Direction de l'ITEP est reprise par M. DUARTE. M. CHABRERAT est arrivé sur la Direction du Plover en tuilage avec Mme PEREZ. Le recrutement du Directeur pour le Pôle Violette Germain est lancé en interne vendredi et depuis lundi sur les sites d'annonces externes en espérant pouvoir effectuer un tuilage avec M. PRUVOST, informe **Mme BECHT**.

(2^{ème} 1 :28 :37) Les élus réitèrent leurs interrogations sur la pertinence du poste de Chargé de Mission du Médicosocial, confirme **Mme GRANGY**, qui rappelle le contexte passé. Une réorganisation marathon du médicosocial a eu lieu après le départ de la Directrice de l'époque et cela en contradiction avec l'orientation préalablement fixée avec les mises en place de différents postes de direction. La CGT avait donné son avis à ce moment-là. **Mme GRANGY** constate depuis une désorganisation totale du médicosocial par rapport à la situation



antérieure. Tous les Directeurs partent alors même que plus de moyens ont été affectés. **Mme GRANGY** rappelle l'idée présentée comme géniale de créer le pôle Drôme-Isère et se demande aujourd'hui quelle est la stratégie de la Direction Générale pour un résultat aussi déplorable malgré l'augmentation des moyens. La demande de la CGT semble légitime surtout lorsque la Direction rappelle sans cesse l'état déficitaire de l'UGECAM Rhône-Alpes qui ne permet pas de donner le SEGUR aux salariés du médicosocial, interpelle **Mme GRANGY**. Les élus ne comprennent pas cette organisation qui leur paraît obscure. La stratégie nationale était plutôt axée sur un recentrage sur les corps de métier opérationnels, ajoute **Mme GRANGY**. La CGT se demande que font la Directrice et la Chargée de Mission au regard des difficultés actuelles des établissements sans soutien. **M. BROILLIARD** ne juge pas de la pertinence de la question, mais assure que les établissements s'appuient sur le soutien du Siège pour passer ces moments-là. Mme STEFANUTO passe beaucoup de temps en établissement, certifie **M. BROILLIARD**. Dans tous les échanges et les discussions avec les élus, Mme STEFANUTO n'existe pas et n'en voit aucune retombée sur le terrain, témoigne **M. MEZARD** pour le Pôle Violette Germain. Ce type de poste est très ingrat reconnaît **M. BROILLIARD** car il ne vient pas en substitution du rôle du Directeur. En revanche son rôle est effectif lorsqu'il faut préparer un CPOM avec le benchmarking et ses indicateurs financiers et que le Directeur est lui-même pris par la gestion quotidienne de son établissement. Aujourd'hui les établissements ont autre chose à gérer que SERAFIN et sa préparation pour cartographier des prestations et services. La mise en place de ce projet et des changements induits sur le financement est annoncée pour 2024, informe **M. BROILLIARD**. Le sanitaire a les mêmes évolutions, intervient **Mme GRANGY**. **M. BROILLIARD** confirme un travail aussi à ce niveau dans le sanitaire. Pour l'IME, tous les indicateurs financiers et les budgets à construire et les négociations avec les tutelles, les rendez-vous et la préparation des argumentaires sont des tâches réalisées par Mme STEFANUTO, tout en restant en partenariat avec la Directrice Mme MAZEL, explique **M. BROILLIARD**. D'autre part Mme TISSERAND est venue appuyer cette action au moment où l'ITEP traversait des étapes difficiles et qu'il fallait travailler sur le plan d'action. L'instabilité des équipes de Direction des structures peut être déplorée, concède **M. BROILLIARD** déçu au regard de l'investissement mis en Isère. Cela amène la Direction Générale à s'interroger sur la façon d'accueillir les Directeurs et de leur donner les moyens de travailler correctement. **M. BROILLIARD** et Mme STEFANUTO ont préparé un programme d'intégration des Directeurs. **M. BROILLIARD** est déçu du turnover des Directeurs. Les nouvelles Directrices ont été accompagnées dans leur prise de fonction par Mme STEFANUTO et **M. BROILLIARD** estime que le travail effectué par ces Directrices a été globalement de qualité. Actuellement le secteur médicosocial est victime de ces mobilités malgré les actions de la Direction et les engagements moraux avec les personnes embauchées sur ces postes. Le secteur fait face à des transformations fortes, comme celle de l'inclusion. A ce propos **M. BROILLIARD** fait référence au récent rapport de l'ONU sur la gestion du handicap en France notamment avec la politique de désinstitutionnalisation. Le rapport est sévère ce qui implique des changements plus rapides qui doivent être accompagnés au niveau des établissements et des tutelles. Le nouveau Directeur a déjà travaillé en ITEP et sur ces transformations, Mme STEFANUTO l'accompagne dans sa prise de fonction pour sécuriser sa montée en charge. Ce travail est invisible aux yeux des salariés et des élus, mais sans ce poste la situation serait beaucoup plus compliquée, conclut **M. BROILLIARD**.

Le médicosocial n'a jamais été aussi mal, reprend **Mme GRANGY**. Cela est principalement dû aux difficultés RH qui se sont ajoutées, intervient **Mme FRICOT**. L'UGECAM Ile de France n'a pas de Directeur du Médico-social, remarque **Mme GRANGY**. Leur organisation est différente avec des Directeurs de Pôle solides, répond **Mme BECHT** en s'appuyant sur son expérience en Ile de France.



(2^{ème} 1 : 46 :39) **M. BROILLIARD** prend l'exemple de la reconnaissance de l'équipe mobile de scolarisation au Plovier et de la gestion du polyhandicap. Le travail, écrire le projet, le valoriser, le défendre à l'ARS pour aller chercher cette reconnaissance qui permet les financements est réalisé par Mme STEFANUTO dans l'ombre pendant que les équipes continuent de gérer le quotidien de l'établissement, défend **M. BROILLIARD**. Le projet est sorti et a été reconnu.

Aujourd'hui à la Buissonnière, Mme HAUVILLER travaille avec les équipes sur le cahier des charges et le « business plan » a plusieurs millions d'euros est monté et défendu auprès des partenaires par Mme STEFANUTO. La veille du CSEC, une réunion au Siège s'est tenue jusqu'à 21h pour travailler le projet. D'autres UGECAM ont aussi fait ce choix d'un Directeur du Médicosocial, souligne **M. BROILLIARD** qui ajoute qu'en Rhône-Alpes la particularité est que tous les établissements médicosociaux sont complètement différents. La Direction ne peut donc pas factoriser. Chaque sujet est différent. **M. BROILLIARD** entend les observations des élus mais est convaincu que la situation serait pire sans ce travail.

La recherche des CNR (Crédits Non-Reconductibles) auprès de la tutelle demande un gros travail effectué par la Direction qui permet de récupérer chaque année entre 300 000€ et 500 000€ et cela augmente, cite encore **M. BROILLIARD**.

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

Les questions relatives à cette commission ne seront pas traitées car elle n'a pu se tenir, reprend **Mme BECHT** qui souhaite anticiper et fiabiliser l'organisation de celle de décembre. **Mme FRICOT** et **Mme BECHT** envisage une récurrence adaptée à chaque commission qui n'ont pas toutes besoin de 4 réunions par an. La commission logement par exemple pourrait se réunir une ou 2 fois par an, 2h au lieu d'une heure.

14) Questions diverses

(2^{ème} 1 :54 :00) **M. BROILLIARD** revient sur le sujet de l'abandon de poste demandé par les élus. A la Maisonnée, ce sujet est souvent évoqué, lorsque personne n'est là pour prendre le poste suivant, explique **Mme VALLAT**. La personne en fin de poste doit rester et si elle ne peut pas, son départ sera traduit comme un abandon de poste. Cette situation télescope deux éléments : le code de santé publique qui impose au personnel infirmier de rester à son poste si la relève n'est pas assurée et d'autre part le code du travail qui indique un maximum de 12 h de travail, répond **Mme FRICOT**. L'inspection du travail a signifié qu'une absence fait partie d'une organisation normale d'une entreprise, intervient **Mme GRANGY**. L'absence de dernière minute fait aussi partie de la gestion normale. **Mme GRANGY** a déjà envoyé les textes correspondants à la Direction. En effet c'est pour cette raison qu'une procédure de continuité des soins a été écrite au Val Rosay dans laquelle l'appel à la personne déjà en poste est le dernier recours extrême, répond **Mme FRICOT**. Cette procédure a amélioré la situation au Val Rosay, note **Mme GRANGY**. L'inspection du travail avait été très claire et l'employeur se met aussi en situation de risque car un employé qui enchaine son horaire puis cumule avec l'horaire suivant est plus sujet à faire une erreur ou avoir un accident grave en s'endormant en rentrant, alerte **Mme GRANGY**. Ce débat avait eu lieu avec l'Inspection du travail qui avait bien mentionné que cette situation n'était pas possible et était illégale. La Direction fait tout pour que cela n'arrive pas mais ne peut malheureusement pas garantir que ça n'arrive jamais, répond **Mme FRICOT**.



(2 1 :57 :30) Si un salarié signale qu'il ne se sent pas capable d'assurer son travail sur une nuit après toute une journée de travail, il va porter un abandon de poste, expose **Mme GRANGY**. Ce point ne peut être traité en question diverse sans préparation préalable, répond **Mme BECHT**.

La situation se présente régulièrement à la Maisonnée, insiste **Mme VALLAT**. Elle existe aussi à l'IME, confirme **M. SANTIAGO**. La manière de présenter ce problème aux salariés est vraiment malhonnête car ces deux droits ne sont pas opposables l'un à l'autre, renchérit **Mme GRANGY**. La situation est compliquée, reconnaît **Mme GRANGY**, mais refuse cette présentation aux salariés.

Mme BECHT prend des notes et va revoir ce point avec les Directions d'établissements afin de comprendre ce qui se dit aux salariés dans ces situations. Souvent les équipes trouvent elles-mêmes la solution pour éviter cette situation de cumul, remarque **Mme FRICOT**. **Mme BECHT** va reprendre ce point avec les Directeurs d'établissements avant le prochain CSE Central.

Mme GRANGY souhaitait aborder le sujet des contrôles médicaux très mal venu dans le contexte actuel et garde la question pour le prochain CSE Central.

Le prochain CSE Central est prévu le lundi 6 décembre 2021.

Le CSE Central prend fin à 17h20.

St-Didier au Mont d'Or le 28/10/2021

Mme ROULLET,
Secrétaire du CSE Central

