

PV du CCE du 2 octobre 2018

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de PV de la réunion du CCE du 14 juin 2018
2. Information sur les prestations logement proposées par Action Logement
3. Information du CCE portant sur la situation de l'emploi au 31 août 2018
4. Information du CCE portant sur l'activité de l'UGECAM Rhône-Alpes
5. Information du CCE portant sur les résultats CPG 2017
6. Information du CCE portant sur le projet médical du SSR Val Rosay
7. Information du CCE sur l'inscription obligatoire des infirmiers à l'ordre
8. Information consultation du CCE portant sur le déploiement du nouvel outil sanitaire Evolucare
9. Information sur le nombre de démissions et de ruptures conventionnelles et processus de décision
10. Information sur le prélèvement de l'impôt à la source applicable au 1^{er} janvier 2019
11. Questions diverses

Présents :

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

Membres invités : M. VAUCANSON Directeur du SSR Val Rosay, Mme GIRE METZGER Agent Comptable de l'UGECAM RA, Mme REYNARD représentante Action Logement

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

Représentante syndicale au CCE : Mme RIONDY (CFTC)

Membres titulaires : M. BONNET (CGT Rhône), Mme CHRISTOPHE (CGT Rhône), M. PEYRON (CGT Rhône), M. ROCHAND (CGT Rhône), Mme SAUVIGNET (CGT Rhône), Mme VALLAT (CGT Rhône), M. CLAVE (CFTC Drôme), Mme REVERDELL (CFDT Isère)

Membres suppléants : Mme KRIEM (CGT Rhône), Mme MARTINEZ (CGT Rhône), Mme MICHEL (CGT Rhône), Mme BAUDIN (FO Drôme), Mme MILLE (CGT Drôme)

Absents :

Siège Ugécam R-A

Représentante syndicale au CCE : Mme DARTY (CGT)

Membres titulaires : Mme BAVAY (CGT Savoie), Mme GARGOÛA (CGT Savoie), Mme GREVE (CFTC Drôme), Mme LLINARES (CGT Drôme), Mme ROULLET (CFTC Isère)

Membres suppléants : Mme BENHAMZA (CGT Rhône), Mme KHATRA (CGT Rhône), Mme PELLET (CGT Rhône), Mme COURRIER (CGT Savoie), Mme DUCRUET (CGT Savoie), M. MINIERI (CFTC Isère)

Assistante de gestion du CE SSR Val Rosay : Mme PAYANT

En l'absence de Mme BAVAY, **M. BONNET** assure le secrétariat de séance.

1) **Approbation du projet de PV de la réunion du CCE du 14 juin 2018**

Mme BASCHERINI signale qu'il conviendra de modifier l'adresse de l'en-tête, en remplaçant 133 route de St-Cyr par 41 Chemin Ferrand. **M. ROCHAND** fait remarquer qu'en page 19, un paragraphe n'a pu être retranscrit. Il est convenu de retranscrire : **M. STAGNARA** demande si toutes les UGECAM ont le même taux de cotisation à UNIFORMATION, et quel est le taux de restitution. Le PV est approuvé à l'unanimité sous réserve de ces modifications.

Mme BASCHERINI fait le point des votants. Compte tenu des 5 titulaires absents, les suppléants sont : **Mme MILLE, Mme MICHEL, Mme MARTINEZ, Mme KRIEM, et Mme BAUDIN.**

Avant d'aborder le point 2, **Mme DEMARET** informe les élus que **Mme GIRE-METZGER** viendra faire le point sur Evolucare en point 8, et **M. VAUCANSON** viendra présenter le projet médical du SSR Val Rosay en point 6, qui pourrait être avancé dans l'ordre du jour pour des raisons de timing.

Mme DEMARET demande aux élus s'il y a des questions diverses qu'ils souhaitent évoquer, **Mme GRANGY** répond que les élus souhaitent interroger la direction générale sur un fichage de salariés découvert il y a une quinzaine de jours sur la CPAM de l'Ain, les élus se doutant que ces pratiques n'ont pas lieu uniquement sur la CPAM de l'Ain. **Mme GRANGY** ajoute qu'il semblerait que ces pratiques soient enseignées par l'Institut 4.10 lors de formations de management. **Mme GRANGY** fait passer un courrier du syndicat CGT qui a été envoyé à M. REVEL et qui sera adressé à tous les directeurs dans l'institution. Les élus souhaitent savoir si ces pratiques ont, auront ou ont eu lieu dans notre UGECAM.

M. STAGNARA informe la direction qu'il a apporté un document de l'INC relatif aux astreintes.

2) **Information sur les prestations logement proposées par Action Logement**

(00.06.00) **Mme REYNARD** présente Action Logement Service, auparavant dénommé 1% Logement, et rappelle que les différents collecteurs de France se sont regroupés en 2018 sous la marque Action Logement, qui est aujourd'hui le seul organisme sur le territoire. Action Logement gère la participation à l'effort de construction des entreprises depuis plus de 60 ans. Les entreprises qui versent cette participation sont les entreprises de plus de 20 salariés dans le secteur privé. **Mme REYNARD** présente ensuite les services et produits proposés aux salariés par Action Logement. Les missions d'Action Logement sont de construire et financer des logements sociaux et intermédiaires, d'accompagner les salariés dans leur mobilité résidentielle et professionnelle, en proposant des services et des aides financières qui facilitent l'accès au logement et donc à l'emploi des bénéficiaires. **Mme REYNARD** précise qu'Action Logement est le seul acteur en France à proposer un dispositif global répondant à la problématique emploi / logement. La gamme de solutions proposées par Action Logement est la suivante : louer, acheter, faire des travaux, bouger, et surmonter les difficultés.

Mme REYNARD détaille l'offre locative : logement social, intermédiaire, temporaire, colocation. Action Logement offre un accompagnement pour financer

le dépôt de garantie, le salarié ayant une caution à payer à l'entrée dans le logement. Une aide est proposée sous forme de subvention pour les alternants. Le logement social regroupe des logements à prix abordables proposés aux familles en fonction de leur niveau de revenus. Les loyers sont réglementés par l'Etat et inférieurs à ceux du parc privé, ces logements ouvrent droit à l'APL et sont conventionnés. Ils ne supportent pas de frais d'agence. Le locataire bénéficie d'un droit de maintien dans les lieux et un suivi d'Action Logement. Le logement intermédiaire regroupe des logements de standing dont le loyer est un peu plus élevé, mais réduit par rapport au parc privé, et les frais d'agence sont réduits. Le plafond de revenus est plus important que pour le logement social. Le logement temporaire répond aux situations de mobilité professionnelle et offre un accès prioritaire aux bénéficiaires. Ces résidences ouvrent droit aux aides de la CAFAL selon la situation du salarié. La durée des séjours peut varier d'une nuitée à 2 ans. Il s'agit de logements attractifs souvent en centre-ville. Concernant le logement social, **Mme REYNARD** précise que le formulaire de demande se trouve sur le site du CE du Rhône et sur le site d'Action Logement. Sur ce dernier site, le salarié clique sur l'onglet « louer » où se trouve l'offre de logements. Le formulaire « faire ma demande » et l'accord entreprise doivent être joints à la demande de logement pour l'enregistrement du dossier. **M. PEYRON** répond à la question de **Mme BECHT** que l'employeur renseigne une partie du formulaire de demande. **M. BONNET** précise que les agents se procurent le formulaire au bureau du CE, qui les envoie directement auprès du service RH de l'établissement pour compléter le document. **Mme MICHEL** demande si un étudiant à la charge de ses parents peut bénéficier de ce dispositif, **Mme REYNARD** répond que non s'il n'est pas salarié, ni s'il est en alternance, il existe d'autres aides qui seront vues plus loin. Concernant la demande de logement intermédiaire, le salarié est orienté vers un contact d'Action Logement chargé principalement de ce type de logement. Pour les alternants, il existe aujourd'hui une plate-forme en ligne nommée alternant.actionlogement.fr. Concernant la garantie, lorsqu'un salarié cherche un logement sur le secteur privé, Action Logement peut se porter garant avec le dispositif Visal. **Mme REYNARD** précise que Visal a son propre site : www.visal.fr. Visal est une garantie de loyer gratuite pour louer et rassurer le propriétaire. Ont droit à ce dispositif les jeunes de moins de 30 ans, les salariés nouvellement embauchés détenteurs d'un contrat précaire de moins de 6 mois, même s'ils ont plus de 30 ans, et les salariés en mutation, sans restriction d'âge. Les enfants de salariés étudiants ou alternants peuvent bénéficier du dispositif Visal. La prise en charge de cette garantie est de 36 mois d'impayés maxi loyer + charges dans le parc privé, et de 9 mois dans le parc social sur toute la durée du bail d'occupation. Les montants maxima sont de 1 500 € sur Paris et 1 300 € sur le reste du territoire. La garantie Locapass est une garantie de loyer gratuite de 3 ans sur le parc social. La prise en charge est de 9 mois d'impayés maximum, plafonnée à des mensualités de 2 000 €. La demande de dossier se fait directement en ligne. L'avance Locapass permet de financer le dépôt de garantie pour tout type de logements du parc social et du parc privé. **Mme REYNARD** précise que pour toute demande de logement de salarié, Action Logement propose systématiquement les garanties et l'avance Locapass. Concernant les alternants, une plate-forme a été mise en place qui leur permet de vérifier s'ils peuvent en bénéficier, et des propositions leur sont faites pouvant répondre à leurs besoins.

L'aide Mobiljeunes proposée aux alternants est une subvention de 100 € par mois pendant toute la durée de leur alternance, en plus de l'APL, et est destinée aux moins de 30 ans dont la rémunération est inférieure ou égale à 100 % du SMIC. **Mme REYNARD** précise l'importance de donner cette information au moment de l'embauche, car la demande d'aide Mobiljeunes doit être déposée dans un délai de 6 mois à partir de la date d'embauche. Action Logement communique sur ces aides auprès des écoles. **Mme REYNARD** répond à **Mme MICHEL** qu'Action Logement a une implantation nationale, avec 100 000 logements en réservation sur Auvergne-Rhône-Alpes et 1 million sur toute la France, sachant que certaines zones sont plus tendues que d'autres sur le logement social, notamment Ile de France, PACA, Rhône, avec beaucoup plus de demandeurs que de logements à proposer.

Mme REYNARD détaille ensuite l'offre d'achat. Action Logement propose aux salariés des logements à des prix attractifs qui peuvent être proposés à la location-accession. Le service de conseil en accession propose un diagnostic financier établi par des experts, une étude de la capacité d'emprunt, les financements les mieux adaptés. C'est un service gratuit. Action Logement peut également proposer des prêts complémentaires : Accession + est destiné à l'achat de logements HLM ou de logements neufs en PSLA (programmes neufs soumis à conditions de plafond de ressources), avec dans un premier temps une phase de location, puis d'acquisition rapide entre 6 mois et 3 ans. Le prêt Accession concerne l'acquisition ou la construction dans le neuf, et l'acquisition dans l'ancien sans travaux. **Mme REYNARD** détaille ensuite ces 2 prêts. Accession + propose des prêts de 7 à 45 000 € remboursables sur 25 ans. Il s'agit d'un prêt complémentaire au prêt principal, et doit représenter 40 % maximum du coût total de l'opération. Quant au prêt Accession, les montants de prêts sont de 7 à 25 000 €. Il est réservé aux salariés en situation de mobilité professionnelle, ou primo accédants, ou qui doivent faire face à une situation de handicap. Ces 2 prêts sont soumis à des conditions de plafond de ressources, ainsi qu'à des conditions de performance énergétique.

Concernant les travaux pour les salariés propriétaires (économie d'énergie, amélioration, agrandissement), Action Logement finance 100 % des travaux dans la limite de 5 000 € de travaux, et jusqu'à 10 000 € pour des travaux d'adaptation pour personnes handicapées. Le taux est de 1 % et l'assurance facultative. La durée de remboursement est de 10 ans pour travaux et 20 ans pour l'agrandissement. **Mme REYNARD** précise qu'Action Logement ne demande pas actuellement les plafonds de ressources, mais que cette situation peut évoluer. L'entreprise effectuant les travaux doit être répertoriée au R.C.

La solution « bouger » est réservée aux salariés amenés à déménager pour raisons professionnelles, ou ayant besoin d'aide pour effectuer leurs démarches. L'accompagnement du salarié est fait par un « prestataire mobilité » dépendant de sociétés privées, qui accompagne le salarié sur son site d'arrivée, cible ses besoins et lui propose plusieurs biens sur une journée de visites. Cette prestation a un coût, qu'Action Logement subventionne entièrement avec l'aide Mobilpass sous certaines conditions.

Surmonter les difficultés regroupe les aides qui peuvent être proposées aux salariés en difficulté par rapport à leur logement : baisse de ressources liée à une longue maladie ou autres. Des conseillers et assistantes sociales peuvent

accompagner gratuitement ces salariés de manière confidentielle. Des aides financières peuvent être proposées sous forme de prêt ou de subvention.

Mme REYNARD précise que le site d'accès est www.actionlogement.fr, qui permet soit de remplir un dossier en ligne, soit de faire une demande de dossier et être appelé par un conseiller. **Mme REYNARD** précise avoir réalisé plusieurs permanences au sein du Val Rosay, et se tient à la disposition des autres établissements, y compris au-delà du Rhône, pour un minimum d'une dizaine de salariés intéressés. **Mme REYNARD** peut également fournir des supports de communication, qu'elle transmettra notamment au service RH à la demande de **Mme BECHT** afin de pouvoir les joindre au bulletin de paie de novembre. Il est convenu que **Mme REYNARD** les déposera à l'accueil de l'établissement. **Mme REYNARD** présente ensuite les bilans UGECAM 2017 et 2018. Pour 2017, la valorisation des services rendus s'élève à 269 K€ pour un nombre de services rendus de 56, soit un très bon bilan. Les utilisateurs sont principalement Val Rosay et Rhône-Alpes. C'est pourquoi il pourrait être intéressant d'organiser des permanences sur les autres sites. 16 salariés ont été logés, et 71 propositions de logement ont été faites. Concernant les droits aux CDD, **Mme REYNARD** demande de bien penser à annuler les demandes auprès d'Action Logement au départ du CDD, afin de ne pas loger un salarié qui n'est plus UGECAM au détriment d'un salarié en CDI. A fin septembre 2018, la valorisation des services s'élève à 72 K€, 4 salariés ont été logés, et 58 propositions de logement ont été faites. Les demandeurs se situent également sur Val Rosay et Rhône-Alpes. A l'issue de la présentation, **Mme DEMARET** remercie **Mme REYNARD** pour sa présentation. **Mme GRANGY** remercie **M. PEYRON** de l'avoir organisée.

3) Information du CCE portant sur la situation de l'emploi au 31 août 2018

(00.47.25) **Mme BECHT** indique qu'au 31.08.18, l'effectif total de l'UGECAM RA est de 1 109 salariés dont 916 CDI et 193 CDD. 282 personnes travaillent à temps partiel, dont 248 CDI et 34 CDD. La situation de l'emploi sera adressée par le service RH au CE pour la rédaction du PV.

L'intervention de **M. VAUCANSON** pour la présentation du point 6 de l'ordre du jour étant prévue dans les minutes à venir, il est convenu d'aborder le point 7 juste avant.

7) Information du CCE sur l'inscription obligatoire des infirmiers à l'ordre

(00.49.34) (document joint à l'ordre du jour) **Mme BECHT** précise qu'une note a été adressée aux élus, retraçant le contenu du courrier envoyé aux infirmiers en septembre, suite au décret gouvernemental. **Mme BECHT** rappelle que l'employeur a l'obligation d'envoyer des fichiers à l'ordre des infirmiers. Une information a donc été faite auprès de chaque infirmier afin qu'il puisse se mettre en conformité avec la loi, rappelant les conséquences d'une non-inscription à l'ordre, pour le salarié qui peut s'exposer à des poursuites pour exercice illégal de la profession, et pour l'établissement qui engage sa responsabilité. **Mme GRANGY** indique que la CGT a contacté le ministère pour demander l'abrogation du décret, et ira au bout de sa démarche car la CGT considère que ce n'est certainement pas la réponse à apporter aux problèmes que connaît le

monde de la santé aujourd'hui. **Mme MICHEL** signale qu'un salarié de la Buissonnière n'aurait pas reçu le courrier. **Mme BECHT** répond qu'une vérification sera effectuée, et demande que les salariés pouvant être concernés se manifestent auprès du service RH. **Mme GRANGY** ajoute que la CGT a calculé le montant de ces inscriptions obligatoires, qui s'élèverait à environ 20 M€. **Mme BASCHERINI** complète l'information de **Mme BECHT** en précisant que le service RH a également envoyé un courrier aux kinés suite à une modification de procédure par le conseil de l'ordre, pour une demande de complément d'informations, le fichier devant être envoyé à l'ordre pour le 15 octobre. **M. STAGNARA** répond que cela va être difficile, comme l'obligation est ancienne, l'ordre risque de leur réclamer des arriérés et risquent d'avoir des problèmes. **Mme BECHT** répond que le problème est le même pour les infirmiers, car certains salariés demandent au service RH s'ils peuvent attendre de payer la cotisation en début d'année prochaine, et s'ils prennent des risques. **Mme GRANGY** indique que la CGT donne pour consigne de payer le plus tard possible, **Mme BECHT** a donné comme consigne aux services RH des établissements de ne pas s'engager dans leur réponse car on ignore actuellement s'il y aura un effet rétroactif dans ce cas-là. **Mme GRANGY** ajoute que certains salariés demandent si cette cotisation peut être prise en charge par l'employeur, et demande si l'UGECAM le fait pour certains professionnels. **Mme BECHT** répond par la négative.

6) Information du CCE portant sur le projet médical du SSR Val Rosay

(00.56.30) (document joint à l'ordre du jour) **Mme DEMARET** précise qu'il s'agit d'une information car le projet médical a déjà été présenté en CE du Rhône, qui a été consulté sur le sujet. La présentation au CCE entre dans le cadre de l'activité de l'UGECAM RA. **Mme DEMARET** précise que le document joint à l'ordre du jour sera également joint au bulletin de salaire de tous les salariés du Val Rosay. **M. VAUCANSON** rappelle la stratégie mise en œuvre pour l'élaboration de ce projet médical, à savoir que le Val Rosay devienne le SSR de référence sur le territoire, afin d'être attractif pour les patients et pour les professionnels. Pour ce faire, il convient de continuer à développer des liens sur le territoire, développer les nouveaux modes de prise en charge, et renforcer l'excellence médicale et soignante de l'établissement. Les axes de travail de ce projet sont la communication pour mieux faire connaître le Val Rosay, le développement des consultations, de l'HDJ, une réflexion sur l'hôpital de semaine, l'éducation thérapeutique du patient, et le développement de l'activité scientifique. **M. VAUCANSON** rappelle que ce projet médical a été porté par les médecins mais partagé avec les professionnels (cadres de santé, infirmières, aides-soignantes). Ces différentes catégories de projet nécessitent la constitution d'équipes projet pluridisciplinaires et multi-spécialités. Il conviendra de prioriser les actions dans la mesure où la mise en place de ce projet s'étendra jusqu'en 2022. Le chiffrage se fera par axe de travail, et mettra en regard les coûts et les recettes. **M. VAUCANSON** indique que certaines pistes d'amélioration sont ressorties de ce projet médical, comme par exemple le renforcement de la prise en charge psychiatrique demandé par les équipes, avec une réflexion sur la mise en place de vacations de psychiatres ; ou des réflexions sur les entrées/sorties le

même jour afin d'avoir plus de recettes ; ou encore des fermetures de lits le week-end pour commencer à travailler sur l'hôpital de semaine. **M. VAUCANSON** précise qu'il n'y a pas de changement au niveau des spécialités, qui restent l'orthopédie, la neurologie, la cardiologie, la cancérologie et la pneumologie. A la suite de cet exposé, **Mme GRANGY** demande s'il est prévu de développer l'hôpital de semaine dans les services, **M. VAUCANSON** répond qu'aujourd'hui, certains patients peuvent partir en permission dans le cadre de leur rééducation, et l'idée serait de commencer à mettre en place l'hôpital de semaine et étudier comment cela peut fonctionner dans un service, et que si la volumétrie se révèle suffisante à terme, il peut être envisagé de dédier une unité à l'hôpital de semaine. Il pourrait s'agir de patients de n'importe quelle spécialité voire de polyvalents, soit des patients en hospitalisation complète qui connaîtraient cette étape-là avant de passer en HDJ, soit des patients qui viendraient pour de l'hôpital de semaine. **Mme DEMARET** précise que l'hospitalisation de semaine n'est pas encore catégorisée dans le monde de la santé, et ajoute que ce projet médical a été présenté à l'ARS en juin/juillet dernier, qui a conseillé de mettre en place l'hôpital de semaine à titre expérimental sur des unités existantes. Il convient de voir l'impact sur les flux, sur les financements. Et sur les services administratifs ajoute **Mme GRANGY** en raison des entrées et sorties que ce service induit. **M. VAUCANSON** confirme qu'il faut que l'établissement soit accompagné sur l'aspect financement et administratif car la même personne qui vient 2 semaines successives et qui sort le week-end intermédiaire représente administrativement 2 séjours, alors qu'au départ de la mise en place de la DMA, il était question d'une certaine souplesse de 3/4 jours d'absence pour permettre de régler ce problème-là, qui aujourd'hui n'est pas réglé administrativement, ce dont il faudra tenir compte.

1) Information consultation du CCE portant sur le projet de déploiement du nouvel outil sanitaire « Evolucare »

(01.06.25) (document joint à l'ordre du jour) **Mme DEMARET** rappelle que ce point a été soumis au CHSCT des 3 établissements concernés au cours du mois de septembre. **Mme GIRE-METZGER** présente le projet de déploiement du nouvel outil sanitaire Evolucare en expliquant tout d'abord le pourquoi de ce changement de logiciel sanitaire. L'arrêt de la maintenance de l'outil actuel Calistène est prévu à compter du 31 décembre 2018. Le logiciel sanitaire permet de gérer les patients sur le plan administratif et médical : prescriptions, suivi des actes, cotation des actes... L'absence de maintenance d'un tel outil peut entraîner des risques sanitaires importants, d'où la nécessité de changer d'outil. Ses objectifs sont avant tout la sécurité du dossier patient informatisé, garantir le même périmètre fonctionnel qu'actuellement, favoriser la coordination des soins, renforcer l'interdisciplinarité, travailler au déploiement des processus nationaux, et envisager l'alimentation du dossier médical partagé (DMP). **Mme GIRE-METZGER** indique que Calystène n'est pas compatible DMP. L'UGECAM RA a fait réaliser en 2018 une étude préalable afin d'envisager le déploiement dans les 3 établissements sanitaires des solutions Evolucare. A l'issue de cette étude, l'UGECAM RA a décidé d'acquérir cet outil qui sera déployé entre octobre 2018 et janvier 2019. Le logiciel retenu est celui proposé par la Société Evolucare,

associée à la Société Athos pour l'intégration, qui vont travailler en binôme. Plusieurs modules permettent de gérer le dossier administratif du patient (préadmission, admission, mouvements, facturation...), le suivi du dossier patient (dossier médical, soins, paramédical, socio-éducatif, plateaux techniques, circuit du médicament). Ce logiciel permet également de gérer les données PMSI traduisant l'activité réalisée dans les établissements, et certaines statistiques réglementaires vis-à-vis des tutelles. **Mme GIRE-METZGER** présente ensuite un schéma de la solution Evolucare et des modalités de transfert d'informations, et notamment l'outil Qualiact, solution comptable déployée en début d'année prochaine. Medcare prendra la suite de Médiane pour gérer l'administratif et la comptabilité. Le module Osiris gèrera les prescriptions médicales, le suivi des actes réalisés... Le module Osipharm sera utilisé par les pharmaciens pour la gestion des stocks. Le module Odalis va gérer la transcription des données en langage PMSI. Un module de statistiques va permettre d'interroger toutes les données contenues dans les différents modules. Enfin, le module Osibed est prévu pour la gestion des lits.

Environ 500 personnes travaillant à l'UGECAM RA sont concernées par le déploiement de cet outil : médecins, cadres de santé, infirmières, aides-soignantes, rééducateurs, pharmaciens et préparateurs, tous les personnels paramédicaux, médecin DIM, TIM, secrétaires médicales, services admissions/facturation, et ressources qualité. Les avantages de cette solution sont une navigation intuitive et fluide, un nombre de clics optimisé pour accéder aux éléments du dossier de façon simple pour le personnel, avec notamment des écrans adaptés par métier, de nombreuses possibilités de critères de recherche, des aides à la saisie, une ergonomie adaptée, une meilleure interactivité avec des tableaux de bord regroupant des données saisies par l'ensemble du personnel intervenant dans la prise en charge des patients.

Le déploiement se fera en plusieurs étapes, la 1^{ère} étant prévue rapidement compte tenu de l'arrêt de la maintenance de Calystène. Le logiciel déployé est le produit retenu dans le cadre du marché national. Les fonctionnalités qui seront déployées dans la 1^{ère} phase sont équivalentes à Médiane et Calystène à l'heure actuelle. Afin de ne pas concentrer les déploiements sur une même période, ils seront réalisés à périmètre identique. Osibed sera donc déployé plus tard car il n'y a pas aujourd'hui de solution logiciel pour la gestion des lits à l'UGECAM RA. Le logiciel ne sera pas hébergé sur des serveurs au niveau de l'UGECAM RA, mais au centre de services et d'hébergement du grand Est, dans les mêmes conditions qu'actuellement. La méthodologie est travaillée en lien avec la DNGU, le médecin DIM pour l'UGECAM RA et les différents interlocuteurs pour les 3 établissements. **Mme GRANGY** demande si le médecin DIM est recruté, **Mme BECHT** répond que le recrutement n'a pu encore aboutir, notamment en raison du temps de travail proposé et du manque de candidatures. **Mme GRANGY** demande s'il ne pourrait être mutualisé sur plusieurs UGECAM, **Mme DEMARET** répond que cela pourrait être envisagé. **Mme GIRE-METZGER** indique que la seconde étape du déploiement interviendra en mars/avril 2019, et concernera le déploiement des cartes CPS permettant d'ajouter un niveau de sécurité par rapport à la connexion de l'outil, et pour permettre de déployer le module Osibed afin d'informatiser la gestion des lits. La 3^{ème} étape, prévue à l'été 2019, verra un changement au niveau de l'hébergement de l'outil, toujours situé

au CSH grand Est, mais avec un niveau de sécurité aligné sur celui mis en œuvre pour le projet national.

(01.20.40) **Mme GIRE-METZGER** informe les élus que le calendrier de déploiement a été élaboré avec les directions d'établissements, en tenant compte des exigences de prises en charge, des échéances de certification de Tresserve et du Val Rosay, des contraintes techniques, et des sessions de formation. La bascule du logiciel est planifiée mi-novembre 2018 pour la Maisonnée, mi-décembre 2018 pour Tresserve Arc-en-Ciel, et mi-janvier 2019 pour le Val Rosay. **Mme MICHEL** demande s'il y aura des sessions de formation en décembre, **Mme DEMARET** répond qu'il s'agit là du calendrier de mise en service, et que les formations auront lieu en amont. Au niveau du pilotage du projet, **Mme GIRE-METZGER** est directeur du projet pour l'UGECAM RA, et Christophe PANETIER est chef de projet régional pour le déploiement. Il y a également un directeur de projet dans chaque établissement qui est le directeur d'établissement, et un chef de projet pour diffuser l'information et coordonner les différents acteurs. **M. BONNET** demande pourquoi ce n'est pas la même personne qui pilotera le déploiement dans tous les établissements. **Mme GIRE-METZGER** répond que c'est le chef de projet au niveau régional qui est chargé d'orchestrer l'ensemble, et qu'il y a besoin d'un interlocuteur dans chaque établissement qui puisse à la fois diffuser l'information et recueillir les différents éléments d'information au sein de l'établissement.

Le déploiement de cet outil nécessite la formation de 500 professionnels environ, et de travailler sur l'harmonisation de l'utilisation du logiciel entre les 3 établissements concernés. Les formations seront dispensées par l'éditeur soit sur le site pour les métiers à forte représentation, soit en visio-conférence pour de petits groupes de personnes comme les pharmaciens. Les formations seront adaptées par métier, d'une à deux demi-journées, par groupes de 8 personnes maximum, et se dérouleront le plus près possible de la date de démarrage de l'outil. Enfin, sur le plan technique, une base-école est prévue pour permettre aux salariés formés de naviguer sur un outil structuré comme celui qu'ils utiliseront par la suite. **Mme GIRE-METZGER** indique que chaque établissement a identifié des référents métiers qui participent aux travaux préparatoires au déploiement, qui seront des interlocuteurs au cours de la montée en charge et de l'utilisation de l'outil, et formeront les nouveaux arrivants. Ce projet a été présenté dans chaque CHSCT des 3 établissements concernés.

A l'issue de la présentation, **Mme GRANGY** signale qu'avec ce calendrier resserré, va se poser au Val Rosay un problème au niveau du solde des congés, qui ne peuvent être posés en décembre en raison des formations programmées et de la certification. **Mme DEMARET** répond que l'idée est de commencer les formations entre la fin de la certification et les vacances, les 2 semaines de fin décembre et début janvier sont maintenues, et la suite des formations aura lieu en janvier. Le seul problème qui peut se poser est pour les personnes ayant prévu de prendre des congés pendant la semaine de certification, le reste est inchangé. **Mme GIRE-METZGER** ajoute qu'un travail est fait actuellement dans les établissements sur les plannings de formation, afin d'évaluer leur impact sur les plannings des établissements et de les limiter. **Mme VALLAT** indique que les infirmières de la Maisonnée ont interpellé les élus sur ce problème des formations. Lorsqu'elles sont du soir et en formation le matin, elles prennent leur poste jusqu'à 21 h 30, ce qui est compliqué en termes d'horaires. **Mme VALLAT**

ajoute que les infirmières ayant des enfants n'ont pas toutes la possibilité de les faire garder, et qu'on ne leur a pas demandé leur avis. Les élus de la Maisonnée ont interpellé leur direction, qui voit avec chaque agent ce qui peut être mis en place, mais pour certaines, cela paraît très compliqué, et le problème se pose également pour le personnel de nuit. **Mme DEMARET** répond qu'elle comprend bien le problème, mais que le calendrier est très serré et qu'il faut bien établir un planning des formations ou ne pas faire de formations, ce qui serait pire. **Mme VALLAT** répond que les choses auraient pu être planifiées autrement, puisque certaines aides-soignantes notamment ont pu faire des échanges, ce qui est plus logique plutôt que d'imposer les choses et augmenter encore les heures des infirmières. **Mme MARTINEZ** ajoute que ces formations devraient au moins être prises sur le temps de travail. **Mme BECHT** répond que tout le monde est pris par le temps, et qu'il convient de voir ce qu'il est possible de faire au cas par cas, pour adapter au mieux entre l'activité du salarié et son temps de repos, et la nécessité d'être formé à l'outil. **Mme MICHEL** demande si le calendrier est déjà établi, **Mme GIRE-METZGER** répond que la direction a reçu une proposition en cours de finalisation pour 2 des 3 établissements, et rappelle qu'il faut aussi prendre en compte l'aspect volume des personnes à former et le nombre de sessions à prévoir. **M. STAGNARA** apporte quelques remarques concernant cet outil : il s'agit d'un système très contraint qui va perturber les services pendant un certain temps, donc la Maisonnée sera en soins minimum ; par ailleurs les 3 réunions d'information qui ont eu lieu avec le prestataire choisi ne se sont pas très bien passées dans la mesure où il n'y a presque pas eu d'échange. **M. STAGNARA** rappelle qu'il avait déjà signalé la difficulté de passer par un prestataire, et répète qu'en l'occurrence on ponctionne Christophe PANNETIER sur le service informatique, il y aura de ce fait des temps d'attente beaucoup plus importants pour les autres activités usuelles. **Mme DEMARET** rappelle le contexte, à savoir que nous sommes potentiellement tous en risque sur l'activité à partir du 1^{er} janvier 2019 et qu'il y a unanimité sur le fait de dire que les équipes n'en peuvent plus du fonctionnement de l'outil Calystène. **Mme DEMARET** veut bien entendre toutes les contraintes, dont elle est bien consciente compte tenu d'un calendrier très court mais qu'il faut rester cohérent sur l'objectif. **M. STAGNARA** répond qu'il ne critique pas Osiris, mais l'accompagnement. **Mme DEMARET** répond qu'elle a eu connaissance d'une réunion au cours de laquelle il y avait eu un loupé entre le public convié et le contenu de la présentation, mais il ne s'agissait pas d'une formation. Pour le reste, **Mme DEMARET** rappelle qu'Evolucare est le produit retenu au niveau national, et le binôme Evolucare Atos est un choix national dans lequel l'UGECAM RA s'inscrit. L'UGECAM RA est donc dans une situation un peu particulière, une contrainte de calendrier et des impacts sur les organisations que la direction va essayer de traiter le mieux possible. Concernant la ressource Christophe PANNETIER, **Mme DEMARET** rappelle que l'organisation du service informatique du Siège a été revue, en créant un pôle production et une chefferie de projet. Christophe PANNETIER est identifié sur la chefferie de projet, et n'intervient plus sur le support aux utilisateurs depuis le mois de juin. Ce que **M. STAGNARA** affirme qu'il n'est donc plus en phase avec l'organisation actuelle, car M. PANNETIER est maintenant identifié sur la gestion de projet. **Mme GIRE-METZGER** ajoute que M. PANNETIER doit gérer ce projet-là et d'autres projets concernant le renouvellement informatique, et que le pôle

BB

production et support aux utilisateurs est également mis à contribution pour tout ce qui est masterisation des ordinateurs en prévision des sessions de formation, et tout l'aspect mise en place des serveurs. Tous les collaborateurs sont mobilisés pour la réussite de ce projet compte tenu de l'ampleur de la tâche et de l'importance qu'elle revêt pour l'activité. **M. STAGNARA** rappelle que les futurs intervenants sur cet outil ne sont pas des informaticiens, et plus les personnes apportant leur aide seront compétentes, plus on avancera vite. Tout le temps des médico et paramédicaux passé devant les ordinateurs est du temps qui n'est pas consacré aux patients. **Mme DEMARET** répond que Calystène est très chronophage pour les utilisateurs, et espère, une fois la montée en charge d'Evolucare terminée, ne plus avoir les problèmes rencontrés avec Calystène. **Mme DEMARET** pense qu'Evolucare pourra libérer du temps de soignant médical ou paramédical, et rappelle que demain, Christophe PANNETIER ne sera pas le référent des établissements sur Evolucare. L'accompagnement fonctionnel des équipes sera pris en charge par des administrateurs fonctionnels, l'erreur faite avec Calystène est précisément d'avoir confié à l'informatique la maintenance d'un outil métier. Demain, l'UGECAM RA aura un support informatique au niveau national, support technique pur, et concernant le métier, ce sera aux équipes métier et aux référents métier d'être en capacité de remonter les demandes d'évolution, de modifications de paramétrage... **M. STAGNARA** comprend que le support sera national, et que c'est donc le national qui nous dépannera, ce que confirme **Mme DEMARET**. **M. STAGNARA** demande si ces conditions seront également valables le week-end et la nuit. **Mme DEMARET** répond que le contrat de service n'est pas défini aujourd'hui, mais l'idée est d'une maintenance 24/24 et 7/7, et toutes les UGECAM ont la même demande. **Mme RIONDY** demande, pour les établissements médico-sociaux qui n'ont pas ce type de logiciel, ce qui est prévu pour le suivi des patients et la facturation. **Mme DEMARET** répond que tous les établissements médico-sociaux ont un outil permettant d'effectuer la facturation, mais qui n'est pas intégrée à un dossier patient ou résident, ce qui est problématique. Il existe un projet national de déploiement d'un outil sur l'ensemble des établissements médico-sociaux du groupe UGECAM. Au niveau national a été priorisé l'outil sanitaire, puis sera ensuite lancé le marché de l'outil médico-social, probablement dans le courant de l'année 2019 avec un calendrier de déploiement sur l'ensemble du groupe. **Mme DEMARET** est bien consciente des difficultés rencontrées par les établissements les plus médicalisés comme l'IME les Sources ou la MAS Violette Germain. En attendant, l'UGECAM RA déploie des outils permettant de faciliter la vie de ces établissements, comme par exemple un outil sur la prise en charge du médicament type Qualitéval, permettant d'informatiser le suivi sans cependant être un outil intégré.

S'agissant d'une consultation, les élus se prononcent en faveur de la mise en place d'Evolucare à l'unanimité des 13 votants.

2) Information du CCE portant sur l'activité de l'UGECAM RA

(01.45.15) **Mme DEMARET** précise que la convention d'objectifs et de gestion (GOG) entre l'Etat et l'assurance maladie a été signée en février 2018, puis a été mise en place au niveau national la définition d'un projet de groupe de l'assurance

maladie, qui définit comment celle-ci répond aux objectifs qui lui ont été fixés par l'Etat dans le cadre de la COG. L'UGECAM RA vient de recevoir ce projet de groupe qui couvre la période 2018/2022, est commun à toute l'assurance maladie, et comporte quelques volets pour les UGECAM. Ces objectifs vont maintenant être déclinés région par région, à savoir dans un premier temps le contrat pluriannuel de gestion (CPG) qui définit les objectifs sur lesquels l'UGECAM est évalué par la caisse nationale, sachant que dans ces objectifs CPG, un certain nombre d'indicateurs vont alimenter les indicateurs d'intéressement. Le calendrier CPG sera présenté au Conseil de décembre. Puis un projet de groupe UGECAM RA sera établi à partir de 2019 pour les 4 prochaines années, qui regroupera les orientations stratégiques pour l'ensemble des établissements. Il s'agira d'un travail participatif de tous les établissements.

La visite de certification HAS de Tresserve démarra le 3 octobre, avec 2 experts visiteurs sur 3 jours. Le projet d'installation et de développement d'un secteur d'HDJ a été présenté à l'ARS en juin dernier, et un budget a été déposé à l'ARS dont l'établissement attend l'arbitrage. **Mme DEMARET** rappelle que Tresserve avait obtenu une autorisation d'HDJ de 10 places jamais installées, et précise que le risque est de perdre cette autorisation en 2019. Parallèlement, l'établissement travaille sur l'aspect géographique de cette installation, sachant qu'il n'a pas capacité à développer de l'HDJ, ce qui suppose une remise en cause des espaces. **Mme GRANGY** demande ce que cela signifie concrètement, car les élus ont entendu parler d'Algeco. **Mme DEMARET** répond que cela fait partie des pistes envisagées. **Mme GRANGY** revient sur la date butoir de l'autorisation de l'ARS alors que les locaux pour la mise en place de l'HDJ ne sont pas identifiés. **Mme DEMARET** répond qu'une réflexion est menée sur le projet immobilier, mais que sans financement, rien ne sera possible. La logique de l'ARS est de développer de l'HDJ en substituant des places d'hospitalisation conventionnelle. **Mme DEMARET** souhaite préserver les 70 lits existants, qui représentent une taille minimale, et d'ajouter les 10 places pour l'HDJ, pour lesquelles il convient d'obtenir le budget. L'établissement est en attente de l'arbitrage de l'ARS, mais il conviendra de se poser la question de savoir si, stratégiquement, on installe 1 ou 2 places d'HDJ pour ne pas perdre l'autorisation. Les Algeco pourraient alors être une solution de gain de place rapide, notamment pour l'administratif. **Mme GRANGY** demande si une relocalisation globale de Tresserve pourrait être envisagée. **Mme DEMARET** répond avoir revu le CHMS Savoie en mai, qui a un projet totalement nouveau sur Aix dans les 10 ans à venir. Le souhait de l'UGECAM RA est plutôt d'envisager, sous réserve de l'existence d'une réserve foncière, un repositionnement de l'établissement pas très loin de l'implantation prévue par le CHMS sur Aix, pour garder une synergie et une filière plus facile. **Mme DEMARET** précise que reconstruire suppose d'avoir un vrai business plan, c'est-à-dire développer l'HDJ, être sécurisé sur la DMA, et que l'établissement puisse dégager une charge d'amortissements nouvelle. **Mme DEMARET** ajoute qu'elle ne fera pas de projet immobilier qui puisse mettre l'établissement en danger. **M. BONNET** comprend donc qu'il y aura nécessité de déplacer l'établissement dans les années à venir, ce que confirme **Mme DEMARET**, ajoutant que l'hypothèse d'une réhabilitation sur site est également à l'étude, qui semble cependant très compliquée compte tenu de la configuration. Concernant l'activité de l'été, **Mme DEMARET** pointe une légère baisse due à l'absentéisme médical.

(01.55.40) L'activité de la Maisonnée reste stable, équivalente à l'an dernier. Sur le plan médical, un nouveau pédiatre a pris ses fonctions la veille. Une rencontre avec l'HFME a eu lieu au cours de laquelle le nouveau projet médical de l'établissement a été présenté au staff de l'équipe de pédiatrie, avec une présentation de l'établissement. La Maisonnée est en attente d'un 2^{ème} rendez-vous pour des projets sur des filières renforcées Maisonnée/HFME, l'idée étant de travailler notre projet médical en fonction des besoins des HCL qui est notre plus gros adresseur. **Mme DEMARET** ajoute que l'établissement a déposé l'échelle nationale des coûts (ENC), outil dont le but est de faire valoir le coût de la pédiatrie dans les modèles de financement nationaux. Ce travail a demandé un gros investissement des équipes. **Mme DEMARET** répond à la question de **M. STAGNARA** qu'il n'est pas question d'imposer l'ENC tous les ans, mais que l'intérêt est de la réaliser sur plusieurs années afin de constater l'évolution. **Mme DEMARET** ajoute qu'il est prévu cette semaine une réunion avec les élus pour évoquer la situation de l'établissement. **Mme GRANGY** évoque le problème immobilier de l'établissement, **Mme DEMARET** répond qu'elle n'a pas d'élément nouveau à ce sujet, et résume les 3 hypothèses possibles, à savoir la réhabilitation, ou la relocalisation qui pourrait être en lien avec le projet médical avec l'HFME. **Mme DEMARET** rappelle cependant le déficit annuel de la Maisonnée, qui s'élève à 700 000 €. **Mme GRANGY** souligne que c'est précisément ce déficit qui inquiète les élus, et demande si les propositions de venue de la Maisonnée sur le Val Rosay ou d'échange avec la MAS Violette Germain sont abandonnées. **Mme DEMARET** répond que le projet de rapprochement avec la Fougeraie a échoué, que la Maisonnée travaille sur un projet médical afin de garantir la filière de l'établissement, qu'il convient de se poser des questions sur la pertinence de l'établissement, et faire valoir le niveau de financement de la Maisonnée. **Mme DEMARET** répète qu'elle travaille d'abord sur le projet médical, qu'elle assoit les financements, et verra ensuite l'immobilier. Si on ne peut asseoir les financements, il faudra alors se poser les vraies questions, car le projet d'établissement va impacter l'immobilier. **Mme DEMARET** ajoute que l'UGE CAM n'aurait aucune crédibilité aujourd'hui à lancer un projet immobilier pour la Maisonnée. **Mme GRANGY** comprend ce raisonnement, mais s'il n'y a pas de projet, il n'y a pas non plus d'avenir. **Mme DEMARET** répond qu'il ne faut pas dramatiser une situation, et que le bâtiment n'est pas sous la menace d'une commission de sécurité. **M. STAGNARA** demande ce qu'il en est du groupe de travail UGE CAM sur la pédiatrie dont l'idée était de revaloriser la pédiatrie. **Mme VALLAT** exprime le découragement des équipes d'entendre systématiquement les discours négatifs concernant l'établissement. **Mme DEMARET** répond qu'elle comprend le découragement, mais que les locaux ne sont pas catastrophiques, la trésorerie de la Maisonnée est soutenue par celle de l'UGE CAM, et les salaires sont payés tous les mois. **Mme DEMARET** pense qu'il faut arrêter d'attiser les peurs et d'exprimer les inquiétudes, mais ajoute que convaincre l'ARS qu'il faut 500 000 € de plus pour la Maisonnée n'est pas gagné dans un contexte économique national contraint. **Mme CHRISTOPHE** précise qu'avec un budget systématiquement déficitaire, c'est toujours le personnel qui pâtit de la situation, et est bien conscient que si l'établissement doit fermer, ce sont aussi les enfants qui subiront. C'est aussi cette inquiétude que le personnel exprime. Et que la direction partage ajoute **Mme DEMARET**. **M. BONNET** demande à **Mme DEMARET** quelle est la 3^{ème} hypothèse concernant l'immobilier de la

Maisonnée, avec la réhabilitation et la relocalisation, **Mme GRANGY** pense qu'il s'agit d'une reconversion. **Mme GRANGY** demande si la relocalisation serait vers l'HFME, **Mme DEMARET** n'a pas la réponse.

(02.06.05) Le Val Rosay est en phase de préparation à la certification, prévue le 9 décembre. La situation de l'absentéisme médical s'est améliorée avec un retour d'effectif presque complet. Le recrutement du directeur adjoint du Val Rosay est finalisé, la personne prendra ses fonctions le 5 novembre, il s'agit de Mme AMEIL. Suite à la phase d'enquête du 1^{er} semestre, un accompagnement sera mis en place pour l'équipe de direction et les cadres de l'établissement.

Au FAM/MAS Violette Germain, le directeur M. PIOT a quitté l'UGECAM la semaine dernière, et le recrutement de son remplaçant est finalisé, il s'agit de Mme MONTALAND qui prendra ses fonctions le 5 novembre. Cette personne sera affectée à 100 % à la MAS et non plus sur la MAS et la coordination médico-sociale comme l'était M. PIOT. **Mme DEMARET** justifie cette décision par le fait que la MAS est un établissement à forte opérationnalité demandée à son directeur. Par ailleurs, l'évaluation interne de l'établissement, qui est l'équivalent de la certification, a été déposée début septembre auprès de l'ARS, l'évaluation externe étant prévue en 2019. **Mme GRANGY** précise que le départ de M. PIOT a été un coup dur pour le personnel, après une succession de directions, d'autant qu'il était apprécié. **Mme DEMARET** assurera l'intérim à raison si possible d'une journée par semaine. **Mme DEMARET** signale des difficultés de remplacement pendant l'été, avec plusieurs métiers en tension, notamment celui d'aides-soignantes, phénomène nouveau pour ce métier également constaté dans les autres établissements. Concernant ce problème, la direction avait demandé à M. PIOT, qui n'avait pas eu le temps de le gérer, de constituer un groupe de travail avec plusieurs personnes du Val Rosay, de la Maisonnée, et du service RH, pour réfléchir de façon plus globale sur la gestion des remplacements au niveau du Rhône, afin d'éviter ces difficultés de remplacement. **Mme VALLAT** demande s'il s'agirait d'un pool, **Mme DEMARET** répond que ce ne serait pas nécessairement un pool, qu'il convient d'identifier les besoins et le vivier existant entre les 3 établissements afin d'étudier les possibilités. Ce groupe de travail va être repris par le service RH d'ici la fin de l'année.

Concernant le Plovier, une avancée positive sur les nouveaux plannings devrait permettre d'aboutir d'ici quelques semaines. Concernant le projet immobilier, **Mme DEMARET** rappelle la demande de la tutelle de séparer la MAS du Foyer, et d'identifier très clairement ces 2 activités. Par ailleurs, le Plovier a repris le dialogue avec la MGEN au sujet de l'ESAT.

Concernant l'IME les Sources, l'ouverture sur l'extension de 12 places s'est faite dans les délais, et l'activité est au rendez-vous, les 12 places ayant été occupées assez rapidement. **Mme DEMARET** remercie à ce sujet les équipes pour leur implication au cours de cette période difficile de travaux en site occupé, avec des publics particulièrement sensibles.

A l'ITEP la Chantourne, **Mme DEMARET** signale une rentrée mouvementée en raison notamment d'un fort taux de renouvellement d'enfants, avec beaucoup de jeunes nouveaux qu'il faut cadrer, et d'anciens qu'il faut recadrer. **Mme REVERDELL** ajoute qu'il y a aussi les enfants qui sont restés par défaut faute de place dans des établissements lambda. **M. ERPELDING** ajoute que les pathologies sont de plus en plus lourdes, en lien notamment avec la fermeture de lits en psychiatrie, et ces jeunes « incasables » qui arrivent par défaut à l'ITEP ne

sont pas forcément compatibles avec des jeunes souffrant de troubles du comportement.

La Buissonnière a travaillé sur son projet stratégique avec une présentation en juillet au conseil départemental, qui l'a approuvé. Ce projet a pour objectif de faire évoluer la structure vers une structure un peu plus modulaire, avec une prise en charge telle qu'aujourd'hui, développer demain une prise en charge plus orientée vers de l'accompagnement et du retour à domicile, et envisager une forme de prise en charge ambulatoire ou étayage à domicile des parents. L'établissement est dans la phase opérationnelle de ce projet stratégique, qui impacte une réflexion sur les organisations et les professionnels. Par ailleurs, la négociation avec le conseil départemental se poursuit pour un accompagnement financier sur ce projet.

Mme DEMARET n'a pas d'information particulière à communiquer concernant l'Institut de Formation. Quant au Siège, il est en phase intensive de préparation à la certification des comptes, avec la venue des commissaires aux comptes en septembre, et une 2^{ème} phase d'analyse qui interviendra fin novembre.

A l'issue de la présentation, **M. BONNET** demande si quelqu'un reprend la mission de **M. PIOT** sur la coordination médico-sociale. **Mme DEMARET** répond qu'elle n'a pas encore tranché la façon dont cela serait retravaillé au niveau de l'équipe du Siège, et assure en attendant cette coordination.

5) Information du CCE portant sur les résultats CPG 2017

(02.17.20) (document joint à l'ordre du jour) **Mme DEMARET** rappelle que **Mme BECHT** avait présenté les résultats de l'intéressement au CCE de juin. Dans les indicateurs CPG, un 1^{er} axe porte sur la qualité de la prise en charge, et un 2^{ème} axe sur l'efficacité. Le 1^{er} axe porte sur un total de 400 points, et de 600 points pour le 2^{ème}. Globalement, le taux CPG 2017 est de 82 % de résultat contre 68 % l'année dernière. Ces taux sont de 81 % pour la qualité et de 82/83 % pour l'efficacité. Cette situation est en amélioration par rapport à l'an dernier, et légèrement au-dessus de la moyenne du groupe UGECAM dont le taux global est de 80 %. Concernant les indicateurs, le taux de réussite relatif à la certification HAS est de 100 %. La qualité s'est améliorée dans les établissements médico-sociaux. Le taux de réussite de la partie adaptation est de 66 % et constitue la partie la plus pénalisante, notamment en raison du faible développement de l'activité neuro qui a stagné au Val Rosay. Les résultats sur la prévention des risques professionnels sont bons. Concernant la certification des comptes, le taux de réussite est plutôt bon, avec un léger retrait sur la sécurité informatique et la facturation. Sur la partie équilibre économique, le taux de réussite est de 72 %. Enfin, concernant la comptabilité analytique, le taux est plutôt en amélioration. Concernant les indicateurs d'intéressement, notre taux est moins bon car les indicateurs d'intéressement pris en compte concernent principalement les indicateurs d'activité qui nous pénalisent.

9) Information sur le nombre de démissions et de ruptures conventionnelles et processus de décision

(02.22.35) **Mme BECHT** précise que l'état réalisé prend en compte les chiffres 2017 et 2018 au 30 septembre 2018. Ce n'est donc pas un comparatif annuel, mais

il permet de voir les tendances. On pourra revenir sur le sujet en fin d'année quand le bilan social sera présenté. **Mme BECHT** indique 34 démissions en 2017 et 40 en 2018, notamment 8 au Plovier en 2018 contre 3 en 2017. A l'inverse, il y avait 6 démissions en 2017 à l'IME les Sources, il y en a 3 en 2018. Au Val Rosay, il y avait 9 démissions en 2017, il y en a 12 enregistrées à fin septembre 2018. En résumé, les démissions sont plus sensibles au Plovier et au Val Rosay, avec des contextes différents et des métiers différents. **Mme GRANGY** pointe le nombre de démissions au Plovier par rapport à l'effectif de l'établissement. **Mme BECHT** répond qu'il faudra regarder le nombre exact de démissions en fin d'année avec le bilan social, et voir alors s'il y a lieu de s'interroger.

Concernant les ruptures conventionnelles, **Mme BECHT** précise que 10 départs en rupture conventionnelle ont été enregistrés sur 2017, 4 à fin septembre 2018, 7 en 2016, et 8 en 2015, donc une relative stabilité. **Mme GRANGY** intervient pour préciser que le nombre de demandes de ruptures conventionnelles est sûrement beaucoup plus élevé, **Mme BECHT** répond que le nombre de demandes n'est pas comptabilisé. **Mme GRANGY** répond que si les élus ont porté ce point à l'ordre du jour, c'est en raison de la polémique concernant l'attribution de ces ruptures conventionnelles. **Mme BECHT** répond qu'il n'y a pas d'augmentation des ruptures conventionnelles accordées, que certaines années elles sont accordées majoritairement aux cadres et certaines années plutôt aux employés, il n'y a donc pas de ligne directrice au vu des chiffres. **Mme BECHT** explique ensuite le processus de décision. Le salarié à l'origine d'une demande de rupture conventionnelle adresse sa demande soit par courrier, soit verbalement directement à son manager, au service RH, ou à son directeur. **Mme BECHT** précise que certaines demandes ne sont pas formalisées par courrier et n'arrivent pas forcément au niveau d'acceptation ou de refus du Siège. Le processus de rupture conventionnelle est partagé avec les directions d'établissement et la direction des ressources humaines du Siège. Cela signifie que le processus est géré au niveau du service RH du Siège. Dès lors que le service RH du Siège a accepté de s'engager sur une négociation, c'est le service RH du Siège qui prend la main, sauf exception en cas d'indisponibilité par exemple, où il est alors demandé à l'établissement de prendre le relai. Le service RH du Siège négocie en direct avec le salarié jusqu'à un accord ou pas. **Mme BECHT** ajoute que certains salariés échangent d'abord avec l'établissement, échange dont il peut ressortir une orientation de décision. Si le salarié rédige un courrier de demande, il peut l'adresser à l'établissement qui doit le transférer au service RH du Siège, ou bien il l'envoie directement au service RH du Siège. **Mme BECHT** indique aux élus que le mieux est que le salarié fasse sa demande à l'établissement avec copie au RH du Siège. A réception d'une demande de rupture conventionnelle, le service RH du Siège discute avec la direction de l'établissement de l'opportunité de cette demande. **Mme BECHT** précise que le service RH du Siège n'est cependant pas prêt à discuter de toutes les demandes de rupture conventionnelle, qui ont un coût, cela ne peut pas devenir une généralité. Plusieurs critères sont pris en compte dans la décision d'acceptation ou de refus, notamment l'intérêt de l'UGECAM RA, le nombre de demandes déjà acceptées... L'étude se fait au cas par cas. **Mme BECHT** rappelle que d'autres UGECAM ou certaines entreprises refusent toutes les ruptures conventionnelles. **Mme GRANGY** indique que ces explications ne répondent pas à la demande des élus qui est de savoir pourquoi certaines demandes sont acceptées et d'autres refusées. **Mme BECHT** répond qu'elle ne

peut pas plus répondre à cette question que si on lui demande sur quels critères un recrutement est effectué. Le Siège ne peut pas accepter toutes les demandes, notamment les demandes de départ en rupture conventionnelle pour des salariés dont la demande de formation a été acceptée. **Mme BECHT** précise que si le Siège accepte une de ces demandes pour cette raison-là, il devra les accepter toutes, ce que l'UGECAM RA n'a pas les moyens de faire. Le Siège essaie également d'accompagner autrement les salariés, et d'envisager avec le salarié d'autres solutions. **Mme DEMARET** ajoute que la rupture conventionnelle ne peut pas se substituer aux défauts d'autres dispositifs, et répète que l'acceptation est liée à l'intérêt de l'employeur. **Mme GRANGY** demande quel est cet intérêt, sans obtenir de réponse. **Mme RIONDY** ajoute que le refus de certaines demandes peut aboutir à une souffrance de la part de certains salariés, pouvant ouvrir sur des arrêts maladie, qui ne sont précisément pas de l'intérêt de l'employeur. **Mme BECHT** répète qu'il n'est pas possible de signer des ruptures conventionnelles pour tous les salariés, et ne peut pas donner les critères de décision. Le dossier est étudié au cas par cas, une discussion est menée avec le salarié pour essayer de trouver d'autres modalités pour l'aider, sachant que l'un des critères de décision reste le coût, mais n'est pas le seul. **Mme GRANGY** rappelle que le Siège a accepté 2 ruptures conventionnelles de cadres cet été, et plusieurs demandes de salariés ont été refusées, ce qui est très mal vécu. **M. BONNET** cite le cas d'une personne qui n'a même pas été reçue, à laquelle il a juste été signifié que sa demande n'entrait pas dans le cadre. **Mme BECHT** répond qu'il n'y a pas d'entretien obligatoire dans le cadre d'une demande de rupture conventionnelle, l'idée étant qu'il y ait tout de même un lien avec le salarié, notamment un courrier de réponse du Siège pour une traçabilité, accompagné soit d'un entretien soit d'un appel téléphonique. **Mme GRANGY** demande au Siège de clarifier les choses. **Mme BECHT** répond qu'il n'est pas possible de s'engager sur des critères précis de sélection. **Mme DEMARET** ajoute que, concernant la formation, le taux d'acceptation des demandes d'accompagnement CIF ou autre est faible, et l'UGECAM RA ne peut pas palier les failles du système en acceptant les ruptures conventionnelles pour formation. L'UGECAM ne le peut pas économiquement, et ce n'est pas sa vocation. **Mme DEMARET** précise que le service RH essaie d'accompagner au mieux en soutenant les dossiers au niveau des autres dispositifs de prise en charge. **Mme BECHT** indique, concernant les départs en formations, acceptées mais non prises en charge financièrement, que certaines organisations syndicales ont fait remonter le problème au niveau national pour que soit envisagé d'autres moyens de financement. **Mme GRANGY** espère que le problème du recrutement dans les écoles d'infirmière va se résoudre, suite aux changements intervenus, mais rien n'est encore défini quant au recrutement des aides-soignantes. Donc, lorsque la personne a réussi le concours, qui n'est valable que 2 ans, que la rupture conventionnelle lui est refusée et qu'elle n'a pas le financement, elle peut perdre le bénéfice du concours. **Mme BECHT** précise que le sujet sera abordé en CCE de décembre, avec la réforme de la formation et des prises en charge. **Mme BECHT** précise que le service RH analyse en fin d'année les demandes de ruptures conventionnelles afin d'avoir une vision précise des causes et se questionner à ce sujet. **Mme GRANGY** rappelle que le service RH devait communiquer aux élus le montant global de l'ensemble des ruptures conventionnelles, ce que fait notamment la CPAM, **Mme BECHT** n'en n'a pas souvenir mais précise que le montant des indemnités versées en 2018 figurera au bilan social. **Mme DEMARET** précise qu'on

est sur des ruptures légales. **Mme GRANGY** répond qu'on entend tout dire, que des salariés partent avec une rupture légale, d'autres avec une rupture conventionnelle.

10) Information sur le prélèvement de l'impôt à la source applicable au 1^{er} janvier 2019

(02.49.40) **Mme BECHT** présente un support remis par la direction de l'assurance maladie, qui sera envoyé aux élus ultérieurement. **Mme BECHT** rappelle que la réforme ne modifie pas le calcul de l'impôt, mais l'Etat a souhaité supprimer le décalage d'un an entre la déclaration de revenus de l'année et le paiement de l'impôt. La réforme sera mise en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2019, et l'impôt sera prélevé tous les mois. Le gouvernement maintient la déclaration de revenus avec l'avis d'imposition. Chacun a dû choisir un taux de prélèvement, neutre ou personnalisé, qu'il sera possible de modifier à tout moment auprès de l'administration fiscale, seul interlocuteur du salarié, l'employeur ayant uniquement l'obligation légale de prélever l'impôt, à défaut de quoi il s'expose à des sanctions. C'est l'administration fiscale qui calcule l'impôt. L'obligation de l'employeur est d'appliquer le taux, soit personnalisé qui est communiqué par l'administration fiscale mensuellement, soit neutre, par exemple pour une embauche en cours de mois, un CDD, ou suite au choix du salarié, et ce taux neutre correspond à des grilles transmises par l'administration fiscale. **Mme BECHT** insiste sur le fait que la seule information dont dispose l'employeur est le taux à appliquer, et rappelle que le service paie est soumis à une obligation de confidentialité et de réserve. La seule obligation de l'employeur est d'intégrer les données transmises par l'administration fiscale, et ne possède pas d'autres informations pour renseigner les salariés. Concernant le calendrier de mise en place, **Mme BECHT** rappelle que chaque salarié a déclaré ses revenus 2017 en avril/juin 2018, et qu'en janvier 2019, le montant de l'impôt sera prélevé par l'employeur sur le salaire du salarié, et reversé aux impôts. A partir d'octobre 2018, un test sur ce taux de prélèvement sera effectué par le service paie et apparaîtra sur le bulletin de paie des salariés. Il n'y aura pas de prélèvement, ce sera juste une information sur le bulletin de paie. En avril/juin 2019, chacun déclarera ses revenus pour des ajustements éventuels. Concernant les personnes non imposables cette année, **Mme BECHT** n'a pas encore toutes les réponses. L'employeur recevra le taux applicable pour chaque salarié, et s'il n'y a pas de taux, l'employeur appliquera le taux neutre. **Mme BECHT** précise que si la situation du salarié évolue, il n'a pas d'informations à transmettre à l'employeur, mais doit contacter son centre d'impôts à la moindre interrogation. **Mme DEMARET** rappelle que certaines entreprises et l'UGECAM PACA notamment étaient tests cette année, mais qu'il n'y a pas eu de retour. **M. ROCHAND** demande ce qu'il convient de faire si, sur la simulation de fin d'année, le taux appliqué n'est pas celui choisi, **Mme BECHT** répond qu'il faut appeler les impôts. **Mme BECHT** précise qu'une information sera donnée aux salariés avec le bulletin de paie d'octobre. Au verso du bulletin de salaire figurera la base de calcul de l'impôt, le taux, et le montant de l'impôt. A partir de janvier 2019, le détail du prélèvement figurera au recto du bulletin de salaire. **Mme BECHT** indique que le support présenté en CCE sera envoyé dans les établissements pour

présentation éventuelle dans les CE locaux, et que le service RH a également un support à destination des salariés.

Mme GRANGY signale un problème concernant les paies à Tresserve, relatif aux primes de crèche qui n'auraient pas été versées pendant 2 mois, en raison d'un problème au Siège, selon ce qui a été dit aux salariés concernés. **Mme BECHT** répond que la paie est centralisée, et que cet été, en raison des congés et de l'absentéisme ayant entraîné un sous-effectif, le service RH a prévenu les établissements que le Siège prioriserait certains éléments variables de la paie. **Mme BECHT** vérifiera ce qu'il en est pour Tresserve, et ajoute que ce cas de figure peut se produire pour d'autres raisons, ce sera le cas avec une version GRH intervenant début octobre, relative au prélèvement à la source et à la suppression des taux de chômage, où il ne sera pas possible de saisir de paie pendant une semaine complète, ce dont les établissements ont été informés. **Mme DEMARET** précise que si le service RH obtient des infos complémentaires sur des points particuliers, un point pourra être fait lors du prochain CCE.

11) Questions diverses

(03.09.22) **M. STAGNARA** informe le CCE qu'il a transmis le document de l'INC concernant les négociations relatives au paiement des astreintes des cadres et des kinés, sachant que 6 heures d'astreintes le dimanche sont payées environ 10 €. Plusieurs syndicats ont souhaité renégocier ces astreintes au niveau national, la réponse de l'UCANSS est de rediscuter avec le Siège. **Mme BECHT** reconnaît que la négociation peut effectivement se faire au niveau local, mais que les accords de l'UGECAM RA ont été agréés par l'UCANSS, qui demande de ne rien modifier sur le plan financier dans les accords. **M. STAGNARA** demande que cela soit acté afin de pouvoir relancer le débat au niveau national. **Mme DEMARET** répond qu'il peut être noté sur le PV qu'il n'y aura pas de négociation locale sur les astreintes et qu'aucune consigne n'a été donnée en ce sens au niveau des directions régionales.

Concernant le fichage des salariés, **Mme DEMARET** rappelle l'incident à la CPAM de l'Ain révélé dans la presse, et précise que de telles pratiques ne font pas partie des consignes de management préconisées à l'UGECAM RA. La direction a pris le parti d'accompagner les cadres de l'UGECAM de façon globale et de former à l'évaluation. **Mme DEMARET** considère que les potentialités professionnelles du salarié doivent être évaluées dans ce cadre-là, et non pas dans un fichier individuel. **Mme DEMARET** a confirmé ces consignes aux directions d'établissement en précisant le cadre, et en leur demandant de s'assurer de l'absence de ce genre de pratique dans leur établissement et de resensibiliser les cadres sur le sujet. Travailler à l'accompagnement au changement ne signifie pas catégoriser les salariés. **Mme DEMARET** pense que l'accompagnement doit se faire en toute transparence dans le cadre des outils d'évaluation et de management. Chaque directeur va revoir ce problème avec ses cadres, qui doivent avoir conscience des conséquences de telles pratiques. **Mme DEMARET** répète que ce n'est pas une pratique de l'UGECAM RA. **Mme GRANGY** rappelle que l'institut 4.10 enseigne ces pratiques dans le cadre de ses formations. **Mme BECHT** répond qu'il y a une différence entre ce qui peut être dit en formation et la mise en pratique consistant à mettre en fichier les données personnelles du salarié, ce qui n'est pas du tout l'esprit de l'UGECAM. **Mme BECHT** précise que la formation management à

l'UGECAM est un accompagnement à l'évaluation du salarié, à la tenue des entretiens, et qu'un point a été fait en amont avec le formateur sur son programme de formation, qui lui sera reprécisé au vu de l'actualité. **Mme GRANGY** demande si **Mme DEMARET** peut assurer les élus que de tels fichiers n'existent pas dans notre UGECAM. **Mme BECHT** répond que la direction n'a pas connaissance de tout ce qui existe dans les ordinateurs de tous les managers et des salariés, mais peut assurer que ce n'est pas la consigne donnée aux managers, et que si la direction a connaissance de telles pratiques au sein de l'UGECAM RA, elle y mettra fin. **Mme DEMARET** répète que le fichier nominatif ne doit pas être une pratique à l'UGECAM, et si certaines choses doivent être pratiquées dans le cadre de l'accompagnement, cela ne donnera pas lieu à des fichiers nominatifs qui catégorisent, et les aptitudes professionnelles doivent rester dans le cadre de l'entretien d'évaluation, nulle part ailleurs.

Les questions diverses étant épuisées, le CCE prend fin à 17 H.

M. BONNET,
Secrétaire Adjoint du CCE

