

## PV du CCE du 6 décembre 2018

### Ordre du jour :

1. Désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint du CCE
2. Approbation du projet de PV de la réunion du CCE du 2 octobre 2018
3. Information du CCE portant sur la situation de l'emploi au 30 novembre 2018
4. Information du CCE portant sur l'activité de l'UGECAM Rhône-Alpes
5. Information du CCE sur le Contrat Pluriannuel de Gestion
6. Information du CCE sur le rapport d'activité 2017 de l'UGECAM Rhône-Alpes
7. Information et consultation du CCE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
8. Information du CCE sur la politique promotionnelle 2018 de l'UGECAM Rhône-Alpes
9. Information sur le calendrier des réunions 2019
10. Questions diverses

### Présents :

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

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), Mme SAUVIGNET (CGT Rhône), Mme VALLAT (CGT Rhône), M. CLAVE (CFTC Drôme),

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

Assistante de gestion du CE SSR Val Rosay : Mme PAYANT

### Absents :

Siège Ugécam R-A : Mme BECHT Responsable Régionale RH

Représentante syndicale au CCE : Mme DARTY (CGT)

Membres titulaires : M. ROCHAND (CGT Rhône), Mme GARGOUA (CGT Savoie), Mme LLINARES (CGT Drôme), Mme GREVE (CFTC Drôme), Mme ROULLET (CFTC Isère), Mme REVERDELL (CFDT Isère)

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

Compte tenu des points soumis au vote, **Mme BASCHERINI** fait tout d'abord le point des votants : **M. PEYRON**, **Mme VALLAT**, **Mme SAUVIGNET**, **M. BONNET**, **Mme CHRISTOPHE**, **M. CLAVE**, **Mme MILLE**, **Mme MICHEL**, **Mme MARTINEZ**, **Mme KRIEM**, **Mme BAUDIN** et **Mme COURRIER**.

Puis **Mme DEMARET** demande s'il y a des questions diverses. **Mme GRANGY** souhaite intervenir sur l'ordre infirmier et sur les ordres professionnels. **M. STAGNARA** souhaite revenir sur les nouveaux logiciels.

### 1) Désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint du CCE

**Mme DEMARET** demande quels sont les candidats. **M. BONNET** se présente au poste de secrétaire. Il n'y a pas d'autre candidat. **Mme MILLE** se présente au poste de secrétaire adjointe. Il n'y a pas d'autre candidat. **Mme BASCHERINI** demande aux élus s'ils souhaitent procéder au vote à main levée ou sur bulletin. Le vote à main levée étant adopté, les élus se prononcent par 12 voix en faveur de la candidature de **M. BONNET**, et 12 voix en faveur de celle de **Mme MILLE**.

Pour les prochains CCE, **M. BONNET** demande aux élus qui souhaiteront porter certains points à l'ordre du jour de lui envoyer un mail à son adresse professionnelle : [david.bonnet@ugecam.assurance-maladie.fr](mailto:david.bonnet@ugecam.assurance-maladie.fr). Pour la diffusion des PV, afin que les élus reçoivent le projet de PV pour correction avant qu'il soit soumis à la direction, **M. BONNET** enverra le document aux adresses mail professionnelles figurant sur la liste de diffusion, et demande aux élus n'ayant pas d'adresse professionnelle de lui transmettre leur adresse personnelle s'ils le désirent afin de recevoir ces projets de PV. **M. BONNET** demande également aux élus de veiller à ne pas avoir de discussions en aparté qui nuisent à la bonne compréhension de l'enregistrement audio des réunions.

**Mme BASCHERINI** indique à **M. BONNET** qu'elle fera avec lui un point préalable à la préparation de chaque ordre du jour.

### 2) Approbation du projet de PV de la réunion du CCE du 2 octobre 2018

(00.06.00) En page 18, la personne qui est intervenue sur le prélèvement à la source des personnes non imposables n'ayant pas été identifiée, il est convenu d'inscrire : « concernant les personnes non imposables cette année, **Mme BECHT** n'a pas encore toutes les réponses ». **Mme COURRIER** fait également remarquer une erreur en page 12, il s'agit du CHMS et non du CHRS. Sous réserve de ces modifications, le projet de PV est approuvé à l'unanimité.

### 3) Information du CCE portant sur la situation de l'emploi au 30 novembre 2018

(00.07.00) **Mme RANDRIANAMBININTSOA** indique que la situation de l'emploi a été arrêtée au 31.10.18. L'effectif total de l'UGECAM RA est de 1 118 salariés dont 941 CDI et 177 CDD. Parmi les CDI figurent 163 hommes et 778 femmes. 305 personnes travaillent à temps partiel, dont 258 CDI et 47 CDD.

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

**Mme DEMARET** indique que la principale information concernant l'activité des établissements sanitaires est le changement d'outil avec le passage de Calystène à Evolucare. La Maisonnée a opéré la bascule sur cet outil le 26 novembre. Le fonctionnement est globalement satisfaisant, avec quelques calages de démarrage et interface avec le prestataire pour les besoins d'ajustements. Les formations à l'outil sont en cours d'achèvement à Tresserve, et dans la phase de double saisie avec reprise des données historiques des patients présents afin de retranscrire les données médicales. Le changement effectif se fera mardi prochain. Pour le Val Rosay, le changement se fera fin janvier afin de préserver les phases de certification HAS et ne pas mobiliser les équipes sur 2 projets importants en même temps. La certification devant intervenir la semaine prochaine, le gros des formations commencera avant et après les vacances de fin d'année. **Mme VALLAT** note que cet outil est plus facile d'utilisation que Calystène. **M. STAGNARA** confirme que cet outil apporte un certain confort par rapport à l'ancien logiciel, mais fait remarquer que certaines problématiques ne peuvent pas être résolues au niveau régional. Par ailleurs, il reste à résoudre le problème de la maintenance informatique pendant les week-ends compte tenu du fait que cet outil est indispensable pour les soins. **M. STAGNARA** ajoute que dans le cadre des contraintes, il ne saura pas gérer ce type de problème. **Mme DEMARET** reviendra sur ces 2 points dans les questions diverses.

**Mme DEMARET** indique que l'activité des établissements reste sur la même tendance que celle évoquée lors du dernier CCE, plutôt conforme au prévisionnel pour les établissements médico-sociaux, avec globalement un taux d'occupation proche de celui fixé par la tutelle à 90 %. L'activité des établissements sanitaires est plus contrastée notamment au Val Rosay, dont le taux d'occupation est d'environ 75 %. Celui de la Maisonnée est également de 75 % mais attendu, notamment en raison de la catégorie d'enfants pris en charge. Celui de Tresserve se situe aux environs de 85 %. **Mme GRANGY** revient sur le problème médical du Val Rosay qui pénalise l'activité depuis des années, et demande ce qui est envisagé pour sortir de cette situation et améliorer l'attractivité de l'établissement, le problème n'étant pas seulement lié aux rémunérations. **Mme DEMARET** répond que la rémunération demeure un des points posant problème, notamment pour certaines spécialités, mais que ce n'est pas le seul, et qu'il convient d'attendre la fin de la certification pour réfléchir à la stratégie à adopter pour sécuriser l'absentéisme médical constant, la difficulté étant qu'un médecin généraliste supplémentaire n'apportera pas forcément la réponse attendue compte tenu des multiples spécialités de l'établissement. **Mme DEMARET** précise que la réflexion se fera avec le Pr GUERIN et les équipes médicales à la rentrée de janvier. **M. STAGNARA** demande s'il y a eu ou s'il est prévu un audit auprès des médecins du Val Rosay afin de connaître leur avis et les pistes d'amélioration qu'ils peuvent suggérer, **Mme DEMARET** répond que l'audit réalisé n'a pas traité ce sujet-là, et que c'est précisément ce qui sera travaillé avec les équipes.

A l'ITEP de la Chantourne, **Mme DEMARET** signale un événement grave, avec des intrusions le week-end et l'incendie sur le parking d'un véhicule de l'établissement et de 2 véhicules du personnel. Des mesures immédiates ont été

prises par le renforcement de la présence d'une société externe de gardiennage intervenant toutes les nuits. **Mme DEMARET** précise que les équipes ont effectué un très gros travail de prise en charge des enfants et d'accompagnement psychologique pour dédramatiser et rassurer, et que les instances internes ont été réunies. **Mme DEMARET** s'est rendue sur place pour travailler sur un plan d'action de sécurisation renforcée du site, avec vidéo-surveillance et renforcement des contrôles d'accès, et une éventuelle collaboration avec la gendarmerie du secteur. **Mme DEMARET** remercie les équipes de l'établissement pour leur gestion de l'évènement.

A l'IME les Sources, l'activité avec l'ouverture du 2<sup>ème</sup> étage est aujourd'hui complète, et la levée des réserves liées aux travaux touche à sa fin. La visite de conformité avec l'ARS devrait intervenir dans les prochaines semaines, et une inauguration sera programmée au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2019. **Mme GRANGY** a eu connaissance d'une suppression de poste administratif qui pose question, et demande à **Mme DEMARET** ce qui est prévu pour pallier le dépouillement des services administratifs dans les établissements. **Mme DEMARET** confirme un départ d'un personnel administratif à l'ITEP / IME, ajoutant qu'une réflexion est engagée sur une redistribution de l'ensemble du staff administratif et de l'organisation administrative de l'établissement, en tenant compte de nouveaux paramètres comme la disparition de la facturation, le déploiement de GEF. **Mme GRANGY** insiste sur le fait que les administratifs des petits établissements sont polyvalents, ce dont **Mme DEMARET** est bien consciente. **Mme BASCHERINI** ajoute que pour les petites structures, la difficulté est de pouvoir cibler l'ensemble des activités de la fonction administrative et de quantifier toutes les tâches réalisées. **M. ERPELDING** demande quelle communication est mise en place autour de ces phénomènes-là, ce qui est temporaire ou appelé à perdurer, car des redistributions de tâches ont déjà eu lieu dans l'établissement, mais son organisation syndicale ne sait pas exactement ce qui est mis en place ni comment, et le personnel qui se voit attribuer de nouvelles tâches non plus. **Mme DEMARET** répond à **M. ERPELDING** que les personnels concernés ont été questionnés et accompagnés, ce qu'il ignorait. **Mme GRANGY** ajoute qu'il y a un décalage entre les établissements et le Siège, où les absences sont remplacées rapidement. **Mme GRANGY** ne dit pas qu'il ne faut pas remplacer les absences du Siège, mais le sentiment est qu'on dépouille les établissements et qu'on charge le Siège, alors que tout ne peut pas être géré du Siège, notamment toutes les petites tâches du quotidien. **Mme BASCHERINI** répond que le Siège en est bien conscient, que certaines expertises qui ont été remontées au Siège ont permis de se requestionner sur les fonctions qui devaient être maintenues dans les établissements, mais le fait que les contextes évoluent, que la facturation d'hier ne soit plus celle d'aujourd'hui dans les établissements, sont autant de données qu'il faut prendre en compte dans le questionnement après chaque départ. **Mme GRANGY** constate qu'on était sorti du conflit Siège/établissements, et qu'on a l'impression d'y revenir, car le Siège dépasse la limite de ce qu'il est possible de centraliser, ce qu'elle a déjà dit en conseil. **Mme DEMARET** répète que pour avoir travaillé longtemps avec les fonctions administratives des établissements, elle ne remet pas en question le besoin de ressources administratives de ceux-ci, et ajoute qu'il y a effectivement un seuil à ne pas dépasser, mais il faut tenir compte des évolutions de contextes, l'objectif n'étant pas de supprimer de l'emploi mais de se demander où il est le plus

nécessaire. Il n'y a plus aujourd'hui de besoin sur la facturation dans les établissements, il n'est donc pas nécessaire de laisser une ressource sur cette activité-là, mais il faut se demander où elle peut être le mieux utilisée. Les élus ont le sentiment que le Siège voit le travail qui est réalisé au Siège mais pas celui réalisé dans les établissements. **Mme BASCHERINI** répond que le Siège travaille en réseaux et sait très bien ce que recouvre la fonction RH dans les établissements et la charge qui est la leur. **Mme GRANGY** répète que le Siège a dépassé la limite de ce qu'il est possible de supprimer sur les fonctions administratives dans les établissements. **M. ERPELDING** ajoute que la question est aussi de savoir si le poste ne va pas disparaître. **Mme DEMARET** répond qu'il faut cesser de raisonner en organigramme théorique, qui n'existe plus dans les établissements. Le gestionnaire doit faire en sorte de gérer au mieux les moyens en fonction des besoins avec l'enveloppe qui lui a été attribuée. **Mme GRANGY** a appris qu'il y aurait une création de poste d'attaché de direction sur le pôle Drôme/Isère. **Mme DEMARET** répond qu'il y a une augmentation d'un temps de secrétariat de 30 % d'une part, et que d'autre part une réflexion est menée avec Mme STEFANUTO sur un poste d'attaché de direction ou de chargé de missions compte tenu de l'ensemble des projets du pôle Drôme/Isère. **Mme GRANGY** répond que cela ne va pas forcément aider les administratifs des établissements, et demande à **Mme DEMARET** de bien comprendre ce que cela peut représenter dans l'esprit des salariés qui constatent qu'on dégarmit les établissements et qu'on crée des postes d'attaché de direction. **Mme DEMARET** répond que le poste d'attaché de direction du Siège est aussi support des établissements. **Mme GRANGY** ne conteste pas la nécessité de ces postes, mais plutôt les choix stratégiques. **Mme DEMARET** répond qu'elle assume ses choix, et que pour porter le projet de développement de l'UGECAM RA, il faut quelques moyens, notamment des recrutements en CDD. Le CPOM du Plovier, celui de la MAS Violette Germain, la reconnaissance de l'hyperspécialisation de la Maisonnée sont des projets à enjeux stratégiques forts, et **Mme DEMARET** explique que l'objectif de ce poste d'attaché de direction est d'aider la direction à porter cette stratégie, qui est aussi essentielle pour l'ensemble des salariés. **M. ERPELDING** se demande si la zone géographique pour un seul directeur de pôle n'est pas trop importante, **Mme GRANGY** ajoute qu'il serait peut-être plus judicieux d'avoir 2 directions. **Mme DEMARET** répond que ce n'est pas le choix qui est fait aujourd'hui. **Mme GRANGY** indique que les salariés ont le sentiment de ne jamais voir la direction. **M. STAGNARA** ajoute qu'historiquement, cette stratégie d'une seule direction pour plusieurs établissements n'a pas été efficace. **Mme GRANGY** ajoute que le problème est surtout lié à l'éloignement du Plovier. **Mme DEMARET** répond que ce débat n'est pas à l'ordre du jour, mais que ces établissements ont besoin d'avancer sur des projets de fond, notamment le Plovier avec son projet d'établissement qu'il faut porter auprès de l'ARS, du conseil départemental, ainsi qu'une réflexion sur son projet immobilier, ses partenariats... **Mme DEMARET** explique que la directrice de pôle est maintenue et étayée pour porter ces projets stratégiques conséquents sur le pôle. **M. CLAVE** intervient pour expliquer que le personnel n'a toujours pas eu connaissance du projet d'établissement. **Mme DEMARET** répond qu'il a été travaillé avec les équipes, **M. CLAVE** précise qu'il n'y a jamais eu de retour sur le Plovier. **Mme DEMARET** exprime son étonnement. **M. CLAVE** précise que le projet d'établissement a été validé par le conseil, mais que l'établissement attend

la délégation des tutelles pour la présentation, et qu'il est donc difficile de travailler autour d'un projet que le personnel ne connaît pas. **Mme DEMARET** prend note.

Concernant le FAM/MAS Violette Germain, **Mme DEMARET** indique que des réunions ont eu lieu avec l'ARS et la métropole, pour faire un point après un an de fonctionnement du FAM, et sur les besoins du FAM notamment en personnel.

Concernant le Siège et la certification des comptes, des commissaires aux comptes sont venus analyser le dispositif de contrôle interne du Siège, mais également tous les processus des fonctions administratives. Le retour est prévu en janvier.

A la Buissonnière, le travail sur la refonte des plannings est toujours en cours, et **Mme DEMARET** précise qu'une réunion avec les élus a eu lieu hier pour laquelle elle n'a pas encore de retour. **Mme GRANGY** indique à ce sujet qu'il y a des alertes importantes sur cet établissement relatives à la souffrance au travail de certains salariés, qu'elle a fait remonter à la direction générale et au directeur d'établissement. La réunion qui s'est tenue hier à ce sujet a montré une direction consciente des problèmes et en recherche de solutions, mais une équipe de management incapable de se réinterroger sur ces problèmes. Pour les élus, il s'agit réellement d'un problème de management, et non pas la difficulté de prise en charge des patients qui est parfois pointée pour détourner le problème réel. **Mme GRANGY** explique que des salariés satisfaits de travailler à la Buissonnière voient leur situation basculer d'un seul coup : ils deviennent de mauvais sujets dont il faut se séparer pour des raisons inconnues. **Mme GRANGY** a le sentiment que M. GOCZALECK a pris la mesure du problème, mais pas par rapport à l'équipe de management. **Mme DEMARET** répond qu'elle n'a pas eu de retour de la réunion, mais qu'elle a bien eu les alertes, et l'idée de la réunion était de poser les problèmes, les comprendre et bâtir un plan d'actions. **Mme DEMARET** ajoute qu'un travail sur l'accompagnement de l'encadrement de l'établissement est également en cours, et que la direction traite le problème. **Mme GRANGY** espère que c'est le cas, rappelle que certains salariés sont convoqués devant 3 personnes et qu'il ne s'agit plus alors de discussion mais d'intimidation, et craint que les alertes des élus à ce sujet ne soient pas entendues. **Mme RIONDY** confirme que les élus de la Buissonnière avaient déjà alerté sur ces problèmes de salariés en souffrance, et que certaines informations remontées à **Mme GRANGY** ne sont pas forcément passées par les instances de l'établissement. Pour **Mme DEMARET**, l'important est que l'ensemble des outils de régulation soient en place. **Mme GRANGY** souhaite que le management se réinterroge sur ces problèmes, et espère que **Mme DEMARET** a bien entendu cette demande. **Mme DEMARET** confirme l'avoir bien entendue.

Concernant le Val Rosay, **Mme DEMARET** rappelle que la visite de certification HAS est prévue à partir de la semaine prochaine, avec une forte mobilisation du personnel, et confirme l'information de la démission de Mme IROIR du poste de DSI en janvier. Un appel à candidatures sera lancé rapidement. **Mme GRANGY** indique qu'une vacance de poste pour le directeur de l'établissement et pour une DSI peut questionner sur les problèmes qui se posent dans l'établissement. **Mme DEMARET** répond que les départs font aussi partie de la vie d'un établissement. Une réflexion est également en cours sur les organisations avec l'équipe de direction et les cadres de santé dans le

prolongement du projet médical et pour réfléchir aussi à la journée type du patient, ceci ouvrira sur une négociation sur les organisations en 2019. **Mme GRANGY** demande à **Mme DEMARET** si elle poursuit le coaching, celle-ci répond qu'il est un peu tôt pour se prononcer, mais que cela remet en question certains accompagnements et que le coaching sera probablement réajusté.

A la Maisonnée, outre la bascule Evolucare évoquée plus haut, **Mme DEMARET** signale l'arrivée d'une nouvelle cadre de santé le 16 novembre dernier, Mme ARNAUD. **Mme GRANGY** espère que cette personne apaisera la situation après le passage de Mme DAVIAUD qui a fait beaucoup de dégâts.

A Tresserve, **Mme DEMARET** indique avoir rencontré l'ARS à plusieurs reprises au cours de l'année, et avoir eu un rendez-vous avec Mme CARZON, la directrice de l'UGECAM Auvergne et le directeur de l'ARS le 21 novembre, pour porter le dossier de demande de financement de places d'HDJ. **Mme DEMARET** attend le retour, et rappelle que le positionnement de l'ARS sur le développement de places d'HDJ est de considérer que les établissements sanitaires doivent convertir des places d'hospitalisation conventionnelle en places d'HDJ, sans apport de financement supplémentaire. **Mme DEMARET** explique avoir fait valoir que ce raisonnement, valable pour des établissements de grande taille, l'était beaucoup moins pour des établissements de petite taille comme Tresserve avec un taux d'activité à 90 %. **Mme DEMARET** espère avoir été entendue et répond à **Mme GRANGY** que pour l'instant le dossier est en attente de la décision de l'ARS dans la campagne budgétaire. **Mme DEMARET** ajoute que, quoi qu'il en soit, le développement de l'HDJ demeure un point stratégique majeur, et s'il n'y a pas de financement de l'ARS, une réflexion sera cependant menée pour envisager un déploiement de quelques places d'HDJ à défaut des 10 places initialement envisagées, pour préserver l'autorisation accordée à l'établissement. **Mme GRANGY** demande par ailleurs où en sont les difficultés sur le service RH de l'établissement, **Mme BASCHERINI** répond que la situation a été régularisée par un rattrapage sur les soldes de congés, et rappelle qu'il y a 2 personnes sur la fonction RH couvrant 2 établissements, et que Mme LARUE notamment intervient sur la fonction RH en pilotage, mais est également beaucoup intervenue sur la qualité, avec la certification. Ce qui explique les difficultés rencontrées par le service RH notamment par rapport aux soldes de congés. **Mme BASCHERINI** ajoute que la centralisation de la paie est encore récente et a nécessité de réinterroger les processus, même si une partie de l'activité des établissements a été reprise au Siège. **Mme BASCHERINI** indique que le retard a été résorbé, même s'il reste encore de la saisie à effectuer. **Mme GRANGY** note qu'il semble y avoir des erreurs, **Mme BASCHERINI** répond qu'elle n'a pas eu de remontées de ce type, mais que l'assistante RH de l'établissement, lorsqu'il y a eu des remontées, a pu apporter des réponses aux collaborateurs concernés. **Mme COURRIER** précise que ces réponses ne sont pas toujours satisfaisantes pour les salariés, et que certaines situations restent floues. **Mme GRANGY** cite l'exemple d'un salarié qui devrait avoir 2 jours de fractionnement et n'en a qu'un, **Mme BASCHERINI** répond qu'il faut donner des explications aux salariés en cas d'incompréhension. **Mme RIONDY** répond que les personnes n'ont pas le temps d'expliquer, car à la Buissonnière, il devait y avoir des permanences RH chaque semaine qui n'ont pas lieu. **Mme BASCHERINI** répond que la personne est régulièrement dans l'établissement, et répète que la certification l'a beaucoup mobilisée.

**Mme GRANGY** ajoute que cette situation crée des tensions entre les salariés. **Mme BASCHERINI** rappelle qu'un renfort a été apporté pour l'accompagnement de l'infirmière coordinatrice sur la gestion des plannings notamment, ce qui n'est pas négligeable. **Mme GRANGY** répond que c'était nécessaire car les trames des plannings avaient disparu. **Mme BASCHERINI** répond que les problèmes concernant la gestion des plannings sont très chronophages pour la fonction RH. **Mme DEMARET** ajoute que, d'une façon plus globale, tout cela pose la question de la modernisation de nos outils, et qu'il est prévu en 2019 une montée en charge du déploiement de la saisie des congés directement par les agents sur l'outil Gestor, car il y a aujourd'hui de multiples saisies sources d'erreurs et de pertes de temps. **Mme GRANGY** rappelle que les salariés de Gravenand saisissaient leurs congés. **M. CLAVE** fait remarquer que la gestion des congés et des récupérations reste compliquée : gérée par plusieurs personnes, compteurs jamais à jour, nouveaux horaires...

#### 5) Information du CCE sur le Contrat Pluriannuel de Gestion

(00.50.40) **Mme DEMARET** fait un point d'information sur le CPG présenté au conseil du 3 décembre, qui l'a approuvé à la majorité, ce qui va lui permettre de le signer. **Mme DEMARET** rappelle que le CPG lie la caisse nationale et chacun des organismes de l'assurance maladie pour une période de 4 ans, 2018/2022, et fixe les objectifs attendus par la caisse nationale pour chacun des organismes de la branche. **Mme DEMARET** rappelle brièvement le contexte dans lequel se situe ce contrat. La stratégie nationale de santé présentée en septembre par la ministre et le président de la république sous l'appellation « ma santé 2022 », est déclinée en régions dans le PRS ou programme régional de santé. Parmi les grands enjeux figurent notamment la réforme du financement des établissements, le renforcement de la prévention en faisant évoluer notre système de santé vers du préventif plutôt que du curatif, une réflexion autour de la pertinence de la prise en charge, c'est-à-dire le bon soin au bon endroit. En 2019, le gouvernement a prévu des réformes déclinant cette stratégie nationale de santé, qui vont impacter directement les établissements, notamment une réforme des autorisations et gradations de l'offre. Aujourd'hui, un établissement comme le Val Rosay offre plusieurs spécialités, demain l'idée est de revoir ces autorisations et de reclasser les établissements en établissements d'expertise, spécialisés, de 1<sup>er</sup> niveau, dans un souci de parcours de soins. Il y a également un axe sur l'innovation, et sur le médico-social, on retrouve la notion de prévention, et l'inclusion dans le milieu de vie des personnes handicapées. Tout cela suppose de revoir nos organisations et l'offre de service qui peut être mise en place. Ce sont les CPOM qui vont accompagner cette réflexion et cette évolution des modes de prise en charge, et en médico-social une réforme du financement. La négociation sur le CPOM du Plovier et du FAM/MAS Violette Germain sera engagée en 2019 pour une mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Une COG a été signée en février 2018 entre la CNAM et l'état, dans laquelle ce dernier fixe à l'assurance maladie ses objectifs et les moyens de les atteindre. A la suite de quoi l'assurance maladie a travaillé sur un projet stratégique « agir ensemble 2022 », publié en septembre dernier, et qui comporte notamment un volet spécifique UGECAM, réaffirmant le fait que les UGECAM font bien partie de l'assurance maladie. **Mme DEMARET** rappelle que

les négociations de la COG sont intervenues juste après la publication du rapport de la cour des comptes qui requestionnait sur l'appartenance des UGECAM à l'assurance maladie. Cette COG est bien la preuve que l'état n'a pas tiré les conclusions de ce rapport de la cour des comptes, et que les établissements restent bien partie intégrante de l'assurance maladie. Pour M. REVEL, les deux raisons qui feront que ce débat ne reviendra pas à l'ordre du jour des prochaines négociations sont d'une part la capacité des UGECAM à présenter une offre pertinente et à évoluer en fonction des attentes des pouvoirs publics, et d'autre part un retour à l'équilibre du groupe UGECAM d'ici la fin de la COG en 2022. **Mme DEMARET** précise que ce projet stratégique de l'assurance maladie sera décliné en projet régional en début d'année 2019, une réflexion participative sera engagée pour définir le projet stratégique de l'UGECAM RA sur les 4 ans à venir, puis les projets d'établissements. **Mme DEMARET** évoque rapidement les axes principaux de la COG, et rappelle qu'elle couvre à la fois les UGECAM et le versant assurantiel. Sur le document présenté, un axe ne concerne pas l'UGECAM, qui est l'enjeu pour la CPAM de réussir l'intégration des autres régimes, et notamment le RSI et les mutuelles étudiantes. L'accès aux soins, l'efficacité du système de santé, la qualité de service, et l'innovation, sont les thèmes qui se retrouvent dans les objectifs des UGECAM. Le CPG comprend 5 axes : la pertinence de l'offre, la qualité de la prise en charge, la capacité des UGECAM à participer aux innovations en santé et organisationnelles, l'équilibre financier, et la gouvernance des UGECAM, c'est-à-dire le pilotage du réseau entre la CNAM et les UGECAM. Concernant les indicateurs qui vont permettre d'évaluer le CPG, **Mme DEMARET** rappelle que certains seront négociés comme étant les indicateurs contribuant à la prime d'intéressement. Les indicateurs sont l'autisme, l'HDJ, la réactualisation des projets d'établissement en sanitaire et en médico-social, la réalisation des plans d'action qualité et gestion des risques en médico-social. Concernant la participation des UGECAM aux innovations organisationnelles en santé, l'attendu en termes d'indicateurs est une augmentation de notre prise en charge de patients atteints d'affection en neurologie, la signature d'une convention avec les GHT. Pour le médico-social, l'attendu est la signature d'une convention avec un professionnel de santé pour le respect des droits individuels de la personne en situation de handicap, qui ne sont pas naturellement pris en charge par les établissements, afin de permettre une prise en charge des soins complémentaires à l'offre des établissements : dentaires, ophtalmo, gynéco... Concernant la qualité, l'attendu est l'obtention de résultats en A ou en B pour chacun des établissements sanitaires, les 2 plus hauts niveaux de certification, ce qui est effectif pour la Maisonnée en A, et espéré pour Tresserve, sachant que la certification du Val Rosay est en cours. L'attendu est également le développement des enquêtes de satisfaction, la réalisation des évaluations internes et externes dans le médico-social, les projets d'établissement, et des points importants sur lesquels l'UGECAM RA est en difficulté avec l'éducation nationale, en raison des objectifs difficiles à atteindre pour le public très lourdement handicapé de nos établissements comme à l'IME les Sources notamment, la stratégie ministérielle étant que les enfants en situation de handicap soient au maximum scolarisés dans des établissements ordinaires. **Mme DEMARET** précise qu'il s'agit d'un point sur lequel il faudra faire de vrais efforts pour atteindre les objectifs fixés, ainsi que sur le fait de proposer des services en milieu ordinaire. Concernant l'équilibre financier, l'attendu est

une participation aux innovations financières avec les nouveaux modes de financement qui se mettent en place, et à des projets que l'assurance maladie souhaite mettre en place et qui peuvent nous permettre de trouver des leviers économiques, enfin tout ce qui concerne le plan d'équilibre des UGECAM et le taux d'occupation des établissements, avec un objectif de taux d'occupation à 90 % pour l'ensemble des structures. Ce CPG se mettra en place dès 2019. **Mme GRANGY** revient sur l'objectif de développement de l'HDJ, et exprime la surprise des élus quant à la suppression d'un poste d'aide-soignante en HDJ au Val Rosay, donnant l'impression que ce développement n'est pas pris très au sérieux. **Mme DEMARET** répond que l'HDJ est en train de se développer et est en augmentation par rapport à l'année dernière, et les objectifs fixés sont de + 15 % pour 2019. **Mme GRANGY** répond que c'est une situation incohérente, qui met en difficulté le service. Concernant l'autisme, **Mme DEMARET** précise que cet indicateur ne pénalise pas l'UGECAM RA pour l'instant puisqu'il a été neutralisé de façon systématique compte tenu de la cartographie des établissements de l'UGECAM RA peu développée sur l'autisme. Les établissements sont aujourd'hui plus orientés sur le polyhandicap, l'idée pour l'autisme étant de faire reconnaître les prises en charge réalisées aujourd'hui, mais **Mme DEMARET** conçoit ce développement plus en étayage et en partenariat avec des acteurs clairement identifiés sur l'autisme afin de rester crédible dans l'offre proposée aux tutelles. **Mme GRANGY** comprend ce point de vue, mais rappelle que la prise en charge de l'autisme figure dans le plan national de santé, dans la COG, dans le CPG, et pense que cela peut renforcer notre UGECAM et lui apporter de l'argent, ajoutant que beaucoup d'UGECAM prennent en charge l'autisme actuellement.

6) Information du CCE sur le rapport d'activité 2017 de l'UGECAM Rhône-Alpes

(01.07.50) Les élus ont reçu ce rapport. Compte tenu de son ancienneté, **Mme DEMARET** précise, plutôt que de détailler ce document, qu'elle se tient à la disposition des élus s'ils ont des questions ou des observations particulières, ajoutant que le rapport 2018 sera établi plus tôt.

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

(documents joints à l'ordre du jour) **Mme BASCHERINI** précise que cette année, le parti a été pris de présenter un support succinct qui reprend les grands indicateurs du bilan social 2017. Il sera également question de la formation professionnelle, et des orientations triennales qui ont déjà été présentées l'an dernier. Concernant le bilan social, il y aura 6 focus : effectif, absentéisme, rémunération, temps de travail, formation, dialogue social.

**Mme BASCHERINI** précise que l'effectif CDI est stable, de 945 salariés contre 943 en 2016. 20 % de l'effectif est concerné par des mesures salariales. L'effort de formation professionnelle est stable, il représente 2.59 % de la masse salariale. On note aussi une augmentation de salariés en situation de handicap. L'effectif total varie en raison d'un nombre de CDD plus important au 31 décembre 2017 qu'à fin décembre 2016, de 1.077 personnes contre 1.059 en 2016. L'effectif permanent,

c'est-à-dire en CDI sur les 12 mois de l'année, est en légère baisse, de 636 en 2017 contre 644 en 2016. L'effectif moyen est légèrement en hausse, de 1 071.58 ETP contre 1 058.50 en 2016. 70 % sont des personnels des services de soins, 10 % des personnels de direction et administratifs, 7 % des personnels éducatifs et sociaux, 3 % des personnels logistiques, 9 % des personnels médicaux, et 1 % des personnels médicaux techniques. La répartition est stable par rapport à 2016, tout comme le taux de féminisation, de plus de 80 %. La pyramide des âges est assez homogène, avec cette année une augmentation de la proportion d'effectifs sur les moins de 34 ans, donc une population qui rajeunit. Concernant les entrées, il y a eu 80 embauches CDI contre 107 en 2016. Sur ces 80, 44 % ont moins de 28 ans et près de 10 % ont 50 ans et +. **Mme BASCHERINI** indique une forte diminution du recours à l'intérim en 2017 de près de 50 % par rapport à l'année précédente, au bénéfice des recrutements en CDD, et rappelle qu'en 2016, le recours à l'intérim avait été important en raison de la mise en place du nouveau logiciel de paie fin 2015. Les départs ont été au nombre de 78, moins nombreux qu'en 2016. Ils concernent 36 démissions en 2017 contre 48 en 2016, 13 licenciements, chiffre identique à 2016, 14 départs en retraite soit 1 de moins qu'en 2016, 4 départs en cours de période d'essai contre aucun en 2016, pas de décès contre 3 en 2016, 10 ruptures conventionnelles contre 8 en 2016, et 1 mutation contre 2 en 2016. **Mme GRANGY** reviendra ultérieurement sur les ruptures conventionnelles.

Concernant l'absentéisme, **Mme BASCHERINI** indique une nette diminution de l'absentéisme maladie, de 4.75 % contre 6.64 % en 2016. Par contre, le taux de ATMP passe de 0.80 % en 2016 à 1.18 % en 2017, alors que le nombre d'AT est moins important mais présente un taux de gravité et de fréquence plus élevé.

Concernant la rémunération, la masse salariale hors intéressement est globalement en hausse. **Mme BASCHERINI** rappelle les éléments de la campagne promotionnelle, soit 198 bénéficiaires en 2017 contre 200 en 2016, 9 promotions, un intéressement stable, une rémunération médiane des femmes supérieure à celle des hommes sur les niveaux de 2 à 9.

Concernant le temps de travail, **Mme BASCHERINI** revient sur les chiffres communiqués l'an dernier pour les travailleurs de nuit, qui étaient inexacts en raison d'un problème d'incompréhension avec les établissements, qui avaient renseigné l'ensemble des salariés en roulement. 81 salariés travaillent de nuit à l'UGECAM RA. Le recours aux heures supplémentaires et complémentaires est en baisse de 18 %. Le pourcentage de salariés à temps partiel est stable et représente 27 % de l'effectif, dont 16 % à moins de 24 heures, en diminution par rapport à l'an dernier. Sur ces 27 %, 31 % ont été recrutés sur des postes à temps partiel, le reste représentant des temps partiels choisis.

2.59 % de la masse salariale sont consacrés à la formation professionnelle. Le nombre de personnes formées est en augmentation, 564 contre 479 en 2016, plus de 5 600 heures de formation contre 4 000 en 2016, 9 contrats en alternance, en augmentation tout comme les bilans de compétences, 6 contre 2 en 2016, par contre les bénéficiaires de CIF sont en diminution, soit 5 contre 19 en 2016. **Mme BASCHERINI** indique que **Mme RANDRIANAMBINTSOA** présentera la réforme de la formation professionnelle, notamment la disparition programmée du CIF. **M. STAGNARA** demande si les personnes parties en formation ont effectué leur formation en dehors des établissements, **Mme BASCHERINI** répond que c'est le cas, et qu'il peut aussi y avoir des formations faites au sein des établissements.

**M. BONNET** demande si les formations obligatoires sont exclues de ces chiffres, **Mme BASCHERINI** confirme.

Concernant le dialogue social, la situation est stable, avec 80 réunions DP organisées, 36 réunions CHSCT, 44 réunions CE, 3 réunions de négociation, donc un peu moins qu'en 2016, et aucun accord conclu en 2017 à l'UGECAM RA.

**Mme GRANGY** revient sur les tranches niveaux 2 à 3 et 4 à 9, et estime que cette dernière est trop large puisqu'elle représente environ 80 % des salariés, et n'offre pas de ce fait une vision très précise sur tous les indicateurs hors points de compétence. Il semblerait plus judicieux de prendre les niveaux ainsi qu'ils sont définis sur la campagne promotionnelle. **Mme BASCHERINI** répond que le seul problème dans ce cas sera qu'il n'y aura plus de comparaison possible avec les années précédentes. Le service RH va réfléchir à cette possibilité.

**Mme GRANGY** revient ensuite sur la spécificité des points de compétence attribués aux médecins, qui ne devaient pas être pris sur les 20 % et le sont manifestement. **Mme BASCHERINI** répond qu'ils ne sont pas intégrés aux 20 %. **Mme GRANGY** répond que si c'est le cas, le pourcentage devrait être plus important. **Mme BASCHERINI** répond que certains médecins bénéficient de points de compétence en dehors de la politique de rémunération. **Mme GRANGY** demande alors où passent ces points de compétence puisqu'ils n'apparaissent pas dans le bilan social. **Mme BASCHERINI** répond que sont restitués aux élus les points de compétence attribués dans le cadre de la campagne d'avancement. **Mme GRANGY** comprend que c'est au détriment des autres salariés. **Mme BASCHERINI** dément et confirme qu'ils ne sont pas inclus dans les 20 %. **Mme DEMARET** précise qu'effectivement, les points de compétence attribués aux médecins ne figurent pas dans le bilan social. **Mme GRANGY** en déduit donc que les élus doivent faire confiance à la direction, ce qui laisse planer un doute car ces informations devraient apparaître dans le bilan social.

Concernant les ruptures conventionnelles, **Mme GRANGY** indique que les élus n'ont pas d'information sur la répartition des ruptures conventionnelles entre employés et cadres puisqu'il n'est mentionné que les niveaux 4 à 9. **Mme BASCHERINI** répond qu'en 2017, il y a eu 7 ruptures pour des non cadres sur les 10 accordées. **Mme GRANGY** constate que ce problème de l'attribution ou non des ruptures conventionnelles se pose dans tous les établissements, notamment à la Buissonnière où certains salariés auxquels on a refusé une rupture conventionnelle sont maintenant en arrêt maladie. **Mme GRANGY** demande que soit menée une discussion sur le sujet pour plus de justice et de transparence. **Mme GRANGY** ajoute que 3 directeurs sont partis en rupture conventionnelle, et les élus souhaitent que la direction soit transparente à ce sujet pour éviter les bruits qui circulent dans certains établissements, notamment au Val Rosay où le montant de la rupture conventionnelle de M. VAUCANSON semble connu de certains salariés. **Mme GRANGY** pense que la direction ne mesure pas les discussions que génèrent ces ruptures conventionnelles, notamment que des directeurs partent avec des sommes importantes alors qu'on nous répète qu'il n'y a pas d'argent. Même si ces informations sont fausses, les élus pensent qu'il serait préférable d'être transparent sur les ruptures conventionnelles plutôt que laisser dire n'importe quoi. **Mme BASCHERINI** répond que les élus connaissent la position de la direction sur le sujet. **Mme GRANGY** répond que cette position n'est pas bonne, et que ce n'est pas parce que la direction a pris cette position qu'il faut la maintenir à tout prix. **Mme GRANGY** ajoute que ces ruptures sont toujours à la convenance de la

direction et jamais à celle des salariés, et ce qui ressort de cette politique est que la direction accepte la rupture conventionnelle quand elle veut se débarrasser de quelqu'un, ce à quoi la direction ne répond pas. **Mme GRANGY** ajoute que ce manque de transparence fait du dégât dans les établissements même si cela ne concerne que 10 personnes parties en rupture conventionnelle, et demande combien en ont fait la demande car les chiffres ne sont pas communiqués, et quel est le montant global de ces ruptures conventionnelles. **Mme DEMARET** répond qu'elle peut communiquer le nombre de refus, ainsi que le montant global des ruptures légales. **Mme BASCHERINI** répond à **Mme GRANGY** que dans le cadre de la rupture conventionnelle, tout le monde part avec l'indemnité légale de licenciement, y compris les directeurs.

**M. BONNET** signale, concernant le chiffre d'absentéisme de 4.75 %, que celui du Val Rosay est de plus de 12 %. **Mme DEMARET** répond qu'il s'agit de l'absentéisme de courte durée uniquement, alors que les 12 % du Val Rosay comprennent la maternité et la longue maladie. **Mme BASCHERINI** ajoute que c'est l'indicateur le plus fiable pour mesurer l'absentéisme maladie. **Mme DEMARET** précise qu'il conviendrait de faire figurer au bilan social les mêmes catégories que dans le reporting.

Concernant les temps partiels, **Mme COURRIER** fait remarquer que sur Arc en Ciel, de plus en plus de personnes demandent des temps partiels, notamment des aides-soignantes et infirmières jeunes, en début de carrière, qui sont vite en difficulté pour assurer un temps plein en raison d'un effectif insuffisant et de charges de travail de plus en plus lourdes et compliquées. Les salariés en sont réduits à diminuer leur temps de travail qui passe en temps de travail partiel choisi, mais on peut alors se demander si c'est vraiment un temps de travail choisi.

(01.34.54) Concernant les orientations de formation, **Mme BASCHERINI** reprend la présentation de l'an dernier puisqu'il s'agit d'orientations triennales. S'agissant de la politique de formation, il y a un cadrage général au niveau régional, et des déclinaisons au niveau de chaque établissement en fonction de ses projets. **Mme BASCHERINI** rappelle que l'objectif est de travailler de plus en plus les synergies entre les établissements, la mutualisation, le développement de formations internes. **Mme BASCHERINI** rappelle également que la politique de formation est en adéquation avec les orientations nationales de branche, qui le sont elles-mêmes avec la COG et la politique de l'ARS, et en adéquation avec les orientations du groupe UGECAM et de l'UGECAM RA. **Mme BASCHERINI** rappelle les grandes orientations 2018/2020, et indique que des objectifs sont définis sur chacun de ces grands axes et des actions de formation mises en place. L'effort de formation représente 2.15 % de la masse salariale, dont 1% sur nos fonds propres. **Mme BASCHERINI** précise que pour cette année encore, le plan de formation sera construit sur des actions, soit d'adaptation de compétences, soit de développement de nouvelles compétences, distinction qui disparaîtra à partir de janvier 2019, où le plan de formation distinguera seulement les formations obligatoires et les autres. Soit l'action de formation s'inscrit dans le cadre d'un besoin de l'établissement, auquel cas elle est prise en charge par le plan de formation, soit elle émane individuellement d'un salarié sans être jugée prioritaire pour l'établissement, auquel cas le salarié actionne son CPF ou le dispositif CIF, qui n'existera plus à partir de janvier 2019 et sera remplacé par le CPF de transition. **Mme BASCHERINI** ajoute qu'au-delà du plan de formation, l'employeur a la possibilité de développer un certain nombre d'actions sur la sensibilisation des personnes par des journées

d'information, des conférences... **Mme BASCHERINI** développe ensuite le plan de formation tous établissements confondus et pour chaque établissement, tel qu'il a été envoyé à chaque élu avec l'ordre du jour du CE. **Mme BASCHERINI** rappelle que les orientations sont prévisionnelles et que certains arbitrages doivent encore avoir lieu dans les établissements. Une présentation des projets de plans de formation et des bilans sera effectuée dans les établissements au sein de chaque CE. Le bilan consolidé au niveau régional sera présenté en CCE de mars. **M. STAGNARA** demande s'il est possible d'ajouter la case DPC, **Mme BASCHERINI** répond que c'est prévu. **M. ERPELDING** indique que l'analyse des pratiques est une question qui est ressortie en CE, et ne comprend pas en quoi l'analyse des pratiques relève du plan de formation. **Mme BASCHERINI** répond que certains établissements l'inscrivent dans leur plan de formation, comme la Buissonnière, et qu'il s'agit souvent d'une intervention d'un prestataire extérieur qui le valorise au titre du plan, il s'agit d'un temps d'échange et d'accompagnement. **M. ERPELDING** comprend qu'il ne s'agit donc pas d'une formation à part entière. **Mme BASCHERINI** n'est pas d'accord car ce peut être un accompagnement des collaborateurs sur un développement des compétences. **Mme KRIEM** demande si les formations mutualisées sont inscrites au plan de formation, **Mme BASCHERINI** répond qu'elles figurent bien dans les orientations 2019.

**Mme RANDRIANAMBININTSOA** présente les grandes lignes de la réforme de la formation professionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les dispositifs suivants disparaissent au 1<sup>er</sup> janvier : la période de professionnalisation, le CIF CDI/CDD, le bilan de compétence, le congé de validation d'expérience, et les formations en dehors du temps de travail. Certains seront remplacés, comme la période de professionnalisation qui deviendra la promotion ou reconversion par l'alternance (PRORA), et le CIF CDI est transformé en CPF de transition. Le CIF CDD n'est pas remplacé mais s'appellera le CPF CDD.

Le financement de la formation ne change pas : le CIF/DIF PRO représente 1 % de la masse salariale brute, le CIF CDD devenu CPF CDD représente toujours 1 % de la masse salariale brute, la contribution supplémentaire conventionnelle est toujours de 0.15 % de la masse salariale brute, le budget dédié est toujours entre 0.4 et 0.5 % pour les établissements, la seule différence est dans le libellé : le plan de formation devient le plan de développement des compétences.

La grande nouveauté de la réforme réside dans la collecte de la contribution professionnelle aujourd'hui effectuée par les OPCA, car ce sont les URSSAF qui la collecteront demain, puis France Compétences aidera à redistribuer tous les fonds versés par les entreprises aux OPCO (opérateurs de compétences), qui ne gèrent plus le financement mais viennent en appui aux entreprises pour tout ce qui concerne le financement des contrats d'alternance, pour assurer un service de proximité pour les CPE, pour promouvoir certains dispositifs de formation auprès des entreprises et apporter un appui technique auprès des différentes branches. 11 OPCO sont préconisés, sachant qu'au niveau de l'UGECAM, 1 OPCO, qui sera désigné au plus tard le 31 décembre 2019, regroupera sanitaire et médico-social, mais des discussions sont encore en cours à ce sujet. Un acteur important de cette réforme est le conseil en évolution professionnelle, déjà existant mais peu connu, demain UNIFORMATION aura une mission d'accompagnement à travers ce conseil. Les demandeurs d'emploi restent accompagnés par Pôle Emploi, l'APEC et la mission locale de Cap Emploi. **Mme KRIEM** demande ce qu'est un opérateur, **Mme DEMARET** répond qu'on

reste UNIFORMATION jusqu'au 31.12.2019, ensuite UNIFORMATION deviendra l'OPCO sécurité sociale.

Dans le plan de développement des compétences, il n'y aura plus la notion de formation pour le maintien des salariés dans leur emploi, ni la notion de formation dédiée au développement des compétences. Il n'y aura plus que les formations obligatoires et les autres. Les fonds issus de la contribution légale seront utilisés uniquement pour les entreprises de moins de 50 ETP et pour les actions utiles au développement des compétences. Cela signifie que l'UGECAM RA versera une contribution à la formation professionnelle, mais n'en obtiendra pas forcément le bénéfice.

Les formations obligatoires réglementaires se dérouleront sur le temps de travail. Il s'agit de toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires, comme les formations de type SST. Les formations pourront être effectuées en dehors du temps de travail mais avec l'accord du salarié, limitées à 30 H par an, ou à 2 % du forfait pour les salariés au forfait. Il faut un accord d'entreprise ou de branche pour définir si ces formations sont effectuées en totalité ou pour partie sur le temps de travail ou en dehors, ainsi qu'un plafond horaire par salarié. L'allocation de formation est supprimée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les décrets concernant les modalités de prise en charge des salaires sont à paraître. **Mme MICHEL** demande si cela correspond au crédit d'heures, et s'il sera perdu en cas de non utilisation, ce que **Mme BASCHERINI** confirme, précisant que le crédit d'heures est utilisable jusqu'en 2020. Les nouveaux dispositifs mobilisables par les salariés sont les suivants.

Concernant la PRORA, les bénéficiaires sont les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau 3, c'est-à-dire BAC + 2, en CDI ou CUI/CDI. Les formations éligibles concernent les titres professionnels, les diplômes, et les certificats de qualification professionnelle reconnus par une convention collective. La formation peut se dérouler tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur avec l'accord du salarié. Un avenant au contrat de travail du salarié sera établi, qui devra préciser l'objet et la durée de la reconversion ou de la promotion par l'alternance. C'est ce qui remplacera la période de professionnalisation. Concernant le compte personnel de formation existant, le crédit d'heures se transformera en crédit d'argent, de 500 € par an pour un salarié au moins à mi-temps avec un plafond à 5 000 €, de 800 € par an pour un salarié non qualifié avec un plafond à 8 000 €, et une majoration est prévue pour une personne en situation de handicap, avec un plafond également. Le stock d'heures acquis jusqu'au 31 décembre 2018 sera converti en euros dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et sera valorisé à hauteur de 14.28 € ou peut-être 15 €. Les listes de formations éligibles au CPF sont supprimées et remplacées par des formations certifiantes et qualifiantes. Une des nouveautés est la possibilité de recourir au CPF pour passer le permis B, ce qui peut être intéressant pour favoriser la mobilité de certains salariés.

Le CPF prend en charge les coûts pédagogiques uniquement, sachant que l'employeur peut participer au financement de ce coût pédagogique, il s'agit alors de CPF co-construit. Cette formation peut se réaliser en dehors du temps de travail ou sur le temps de travail, auquel cas le salarié devra demander une autorisation d'absence à l'employeur pour le maintien de sa rémunération. Un

accord d'entreprise peut également être négocié pour définir les actions de formation pour lesquelles l'employeur peut s'engager à financer.

Le compte personnel de formation de transition professionnelle concerne tous les salariés CDI ou CDD qui justifient d'une ancienneté minimale qui reste à définir par décret. Il doit concerner une action de formation certifiante. Dans un premier temps, ce sont les FONGECIF qui gèreront ce CPF de transition, et à partir de 2020, ce seront les commissions paritaires interprofessionnelles régionales qui gèreront les demandes. Si la formation a lieu tout ou partie sur le temps de travail, il est prévu un congé spécifique et une rémunération minimum qui reste à définir.

Le congé de validation des acquis d'expérience disparaissant, la VAE sera mise en place en expérimentation jusqu'au 31 décembre 2021, et permettra au salarié d'acquérir 1 ou plusieurs blocs de compétences qui ne sont pas certifiantes. Aujourd'hui, une VAE doit correspondre à une certification professionnelle, ce qui ne sera pas le cas dans l'expérimentation. La VAE est finançable via les CPF.

**M. STAGNARA** demande si ces nouveaux dispositifs seront plus efficaces que les années précédentes, car il considère que UNIFORMATION n'a pas joué le jeu quant aux retours sur le financement des formations au niveau des UGECAM. **Mme DEMARET** répond que l'objectif de la réforme est notamment de renforcer la mutualisation à destination des petites entreprises, et l'UGECAM n'est pas considérée comme une petite entreprise. L'autre question qui se posera sera le choix de l'OPCO, puisqu'il y aura des opérateurs assez spécialisés, la difficulté du groupe UGECAM étant qu'il n'est pas forcément dans les cœurs de cible des programmes nationaux validés par UNIFORMATION. Est-ce que demain notre OPCO sera plus ouvert aux priorisations sur les formations métiers établissements ? **M. STAGNARA** demande quel est le fonctionnement lorsqu'un salarié a plusieurs employeurs, **Mme RANDRIANAMBININTSOA** répond qu'il faut attendre le décret. **M. STAGNARA** demande par ailleurs s'il est possible d'ajouter une ligne sur le nombre de formations refusées. **Mme BASCHERINI** répond que, à défaut d'avoir un outil de suivi de la formation, il est possible de donner le nombre de formations demandées par les salariés et sur ces demandes, celles qui ont été retenues par le manager. Mais nous ne pouvons extraire les demandes qui n'ont pas été validées après arbitrage de la direction, au titre du plan.

S'agissant d'une consultation, **Mme GRANGY** exprime l'opinion de la CGT qui s'abstient par rapport aux remarques faites sur le bilan social notamment. Les élus se prononcent pour l'abstention à l'unanimité des 12 votants.

#### 8) Information du CCE sur la politique promotionnelle 2018 de l'UGECAM Rhône-Alpes

(02.07.20) **Mme BASCHERINI** indique, pour les niveaux 1 à 4, que 109 salariés ont bénéficié de points de compétence sur 534, soit 20,41 % et 100 personnes sur 485 pour les niveaux 5 et +, soit 20,6 %. Le nombre total de bénéficiaires est de 209 en 2018. Il y a eu 3 promotions pour 2 femmes et 1 homme. 4 salariés ont bénéficié de primes de résultats, attribuées en fonction d'un taux d'atteinte d'objectifs moyen, fixé à 65 % des objectifs atteints. **Mme GRANGY** note que c'est

la première fois à l'UGECAM. **Mme BASCHERINI** précise que les points de compétence ont été attribués sur la paie d'octobre.

#### 9) Information sur le calendrier des réunions 2019

(02.09.16) (document joint à l'ordre du jour) Les dates prévues sont le 14 mars, le 13 juin et le 19 septembre. **Mme BASCHERINI** précise qu'aucune réunion n'a été fixée en décembre volontairement, en raison du renouvellement des instances. Une date sera arrêtée après ce renouvellement.

#### 10) Questions diverses

(02.10.30) **Mme GRANGY** rappelle que lors du dernier CCE, **Mme DEMARET** avait précisé que la cotisation à l'ordre infirmier n'était pas prise en charge par l'employeur, ce qui est faux puisqu'il est spécifié dans la convention de l'ordre à l'article 8-2 que la cotisation à l'ordre est remboursée intégralement par l'employeur. Dans un souci d'équité, la CGT demande que les cotisations aux ordres de tous les salariés de l'institution soient prises en charge par l'employeur, et l'ouverture d'une négociation à ce sujet. **Mme GRANGY** remet à **Mme DEMARET** copie du courrier de la CGT à l'UCANSS concernant cette demande. **M. STAGNARA** demande si cette mesure concerne uniquement les salariés à temps plein ou tous les salariés, **Mme GRANGY** répond qu'il convient d'étudier l'article 8-2 à ce sujet, et ajoute à l'intention de la direction que si la négociation demandée est refusée, les élus interviendront au niveau de la classification.

Concernant le logiciel, **Mme DEMARET** rappelle, concernant la permanence, que l'équipe informatique fait preuve de bonne volonté et de disponibilité, mais la mise en place d'une astreinte s'avère très compliquée à organiser sur 3 personnes seulement. Il est prévu courant 2019, dans le cadre de l'évolution du support national, que l'UGECAM rejoigne le projet national, l'idée étant sur l'outil Evolucare et sur l'outil métier, que le support soit mutualisé au niveau national, avec une convention de services qui devrait permettre d'avoir un minimum de continuité, y compris les week-ends. Concernant le fait de ne pas avoir la main au niveau régional, puisque la volonté est d'avoir un outil harmonisé entre tous les établissements sanitaires du groupe sur la France entière, un modèle défini au niveau national a été diffusé dans tous les établissements. **Mme DEMARET** confirme que nous n'avons pas la main sur les paramétrages, mais l'objectif était qu'il n'y ait pas de régression par rapport à Calystène, et précise qu'un point sera fait la semaine prochaine avec le national afin de faire remonter les premières constatations pour essayer de faire bouger le modèle national. **Mme RIONDY** signale le cas de personnes en CDD qui, à l'issue de leur CDD, n'ont plus accès à leur messagerie, ce qui est problématique pour des personnes ayant des CDD tous les mois et entraîne une énorme perte de temps. **Mme DEMARET** indique que c'est également le cas pour les CDI qui partent en congé maternité. Pour des raisons de sécurité, la messagerie est liée à l'outil de paie GRH, et donc la messagerie est fermée dès la sortie du salarié. **Mme DEMARET** ajoute que l'UGECAM n'a pas la main sur ce processus.

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

St-Didier au Mont d'Or le 21.01.2019

M. BONNET,  
Secrétaire du CCE

