

PV du CCE du 14 décembre 2017

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de PV de la réunion du CCE du 21 septembre 2017
2. Information du CCE portant sur la situation de l'emploi au 30 novembre 2017
3. Information du CCE portant sur l'activité de l'UGECAM Rhône-Alpes
4. Information du CCE sur le rapport d'activité 2016 de l'UGECAM Rhône-Alpes
5. Information et consultation du CCE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
6. Information du CCE sur la politique promotionnelle 2017 de l'UGECAM Rhône-Alpes
7. Information du CCE sur les nouvelles règles applicables en matière de pénibilité au travail
8. Information sur le calendrier des réunions 2018
9. Information sur l'état d'avancement de la démarche TMS PRO
10. Questions diverses

Présents :

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

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

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

Membres suppléants : Mme BENHAMZA (CGT Rhône), Mme MARTINEZ (CGT Rhône), Mme MICHEL (CGT Rhône), Mme MILLE (CGT Drôme), Mme COURRIER (CGT Savoie)

Assistante de gestion du CE SSR Val Rosay : Mme PAYANT

Absents :

Représentante syndicale au CCE : Mme DARTY

Membres titulaires : Mme SAUVIGNET (CGT Rhône), Mme BAVAY (CGT Savoie), M. CLAVE (CFTC Drôme), Mme GREVE (CFTC Drôme), Mme LLINARES (CGT Drôme), Mme GARGOUA (CGT Savoie), Mme ROULLET (CFTC Isère)

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

Mme GRANGY informe la direction que le CE de Tresserve a été déplacé à aujourd'hui, ce qui explique l'absence des représentants de Savoie, et fait remarquer qu'il n'est pas très judicieux de prévoir des réunions CE en même temps que les réunions CCE, celui-ci étant une émanation des CE.

Avant de démarrer la séance, le syndicat CGT fait une déclaration par la lecture d'un document remis sur table, qui sera joint au PV. A la suite de cette lecture, **Mme GRANGY** demande à la direction si elle a une réponse à apporter à cette déclaration. **Mme DEMARET** répond qu'elle prend connaissance du document, et que certains points de l'ordre du jour pourront faire l'objet de débat, notamment concernant le plan de formation et certains éléments répondant à ce que **Mme GRANGY** a évoqué relativement au mal-être des salariés. **Mme DEMARET** ajoute qu'elle ne se prononcera pas sur les situations individuelles et notamment sur les licenciements évoqués, précisant cependant que concernant un certain nombre de pratiques relatives à la qualité de prise en charge des résidents, il est impératif pour la direction de prendre ses responsabilités d'employeur. **Mme GRANGY** répond que les élus développeront certains sujets critiques par établissement. **Mme BECHT** précise que son analyse n'est pas forcément la même et qu'elle n'est pas d'accord avec tout ce qui est écrit, même si elle entend la demande, qui doit être traitée, et ajoute que la direction a aussi ses arguments. Quoi qu'il en soit, la direction verra comment répondre à cette déclaration et comment mettre en place un climat de travail satisfaisant pour tout le monde. **Mme BECHT** rappelle que dans les décisions prises par la direction et le service RH, et dans le management avec les directeurs ou les correspondants RH, il n'y a aucune volonté de malveillance ou de maltraitance vis-à-vis des salariés.

1) **Approbation du projet de PV de la réunion du CCE du 21 septembre 2017**

Le projet de PV du 21 septembre est approuvé à l'unanimité.

2) **Information du CCE portant sur la situation de l'emploi au 30 novembre 2017**

(00.07.30) **Mme BASCHERINI** indique un effectif au 30 novembre 2017 de 1068 salariés, dont 918 en CDI et 150 en CDD. Sur le total de l'effectif, 292 personnes travaillent à temps partiel, soit 236 CDI et 56 CDD.

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

Mme DEMARET fait un point des principaux éléments d'actualité. La Maisonnée a reçu les experts visiteurs HAS du 17 au 20 octobre, le rapport provisoire conclut à une certification sans recommandation ni réserve, les experts visiteurs ont constaté l'implication de l'ensemble du personnel sur la prise en charge de l'usager et sur sa qualité. **Mme DEMARET** remercie à nouveau l'ensemble des personnels qui se sont mobilisés pour cette certification, sachant que la V2014 est une certification exigeante. **Mme DEMARET** annonce qu'un retour d'expérience sera organisé en janvier pour le Val Rosay et Tresserve qui seront en certification en 2018, avec le comité qualité des différents établissements. **Mme GRANGY** demande s'il est possible, avant de passer à un autre établissement, de parler de la problématique de la Maisonnée pour laquelle

Mme DEMARET a reçu plusieurs courriers des salariés et du syndicat CGT, et qui concerne le management et l'encadrement. **Mme DEMARET** confirme qu'il y a eu des rappels de consignes sur des glissements de tâches suite à une alerte des délégués du personnel, que les courriers des élus ont été pris en compte, et confirme que la direction a bien entendu qu'il fallait accompagner davantage le recadrage qui est intervenu, mais qui lui semblait nécessaire au regard de la prise en charge et des pratiques. **Mme BECHT** ajoute qu'une réponse va être apportée par la directrice de l'établissement et l'encadrement aux salariés de la Maisonnée, mais qu'il faut lui laisser le temps de gérer la situation. **Mme GRANGY** répond que **Mme BECHT** lui a déjà fait cette réponse il y a 15 jours, mais que la situation a continué à se détériorer depuis, et répète qu'il y a un vrai problème de management dans cet établissement. **Mme DEMARET** pense que le recadrage et le fond du dossier ne semblent pas être remis en cause ni par les professionnels ni par l'encadrement, la cadre de santé va rencontrer les équipes pour expliquer de nouveau les choses, la manière dont les protocoles doivent être entendus, et que les courriers reçus ont bien été pris en compte. **Mme GRANGY** confirme que la situation ne s'apaise pas, bien au contraire.

Concernant le FAM Violette Germain, **Mme DEMARET** confirme que les 10 places ont été ouvertes le 20 novembre après une visite de conformité qui s'est très bien déroulée, sans réserve de la part de l'ARS. Il y a actuellement 6 résidents, avec une montée en charge prévue d'ici la fin de l'année, le FAM est en attente d'orientation de diverses structures. Les résidents actuels et leur famille sont satisfaits de l'accueil et de la prise en charge qui leur est proposée.

Au Val Rosay, outre l'activité toujours en-deçà du prévisionnel compte tenu des absences de médecins, **Mme DEMARET** rappelle qu'un audit organisationnel et financier diligenté par la CNAM est en cours depuis début novembre. Cet audit est en cohérence avec une demande du conseil qui avait, à l'occasion du vote des budgets, souhaité qu'il y ait un accompagnement de la CNAM sur les structures les plus en difficulté. La présentation des premières conclusions pourrait intervenir en janvier prochain, le CCE sera tenu informé. **Mme GRANGY** revient sur le précédent audit dont aucun retour n'a été fait à ce jour, ce que confirme **Mme DEMARET**, qui avoue ne pas avoir pris le temps d'effectuer ce retour, mais qu'il sera fait. **Mme DEMARET** précise par ailleurs que l'ARS a envoyé un courrier le 29 novembre concernant tous les établissements sanitaires et plus particulièrement le Val Rosay et la Maisonnée, visant à placer l'UGECAM sous un plan de redressement compte tenu de sa situation financière et de son déficit élevé. Cela signifie que l'ARS attend pour cet établissement un plan de retour à l'équilibre, un entretien est prévu la semaine prochaine avec l'ARS sur ce sujet.

Concernant le projet pédiatrique, **Mme DEMARET** n'a pas d'information supplémentaire de la part de l'ARS, ce point sera également clarifié avec l'ARS la semaine prochaine, sachant que l'on s'oriente vers un non-financement des surcoûts du rapprochement. **Mme DEMARET** rappelle qu'il avait clairement été dit à l'ARS que si elle n'accompagnait pas l'UGECAM dans les surcoûts immobiliers liés à ce rapprochement, l'UGECAM n'était pas en capacité de le supporter.

(00.20.00) Concernant l'Isère, les négociations du CPOM se poursuivent avec l'ARS pour finalisation début mars 2018. Ce CPOM devrait acter l'extension

déjà évoquée et son financement, le permis de construire a été déposé pour permettre d'effectuer les travaux du 2^{ème} étage de l'IME Meylan aujourd'hui inoccupé, pour le financement desquels la CNAM a donné son accord à hauteur de 600 000 €.

La Buissonnière a reçu confirmation de l'accord de la PMI pour 3 places de pouponnière avec ouverture potentielle sur l'extérieur, ce qui devrait être formalisé dans les prochaines semaines pour un démarrage de l'activité début 2018. **Mme DEMARET** souligne l'importance de cette décision qui permettra d'éviter les placements des enfants quand les mamans doivent être hospitalisées.

Pour le Plovier, le conseil a reçu le projet d'établissement qui a été voté et approuvé à l'unanimité. Il reste la phase de portage vis-à-vis de l'ARS avant la finalisation définitive du projet.

Mme DEMARET fait ensuite un point rapide de l'activité par établissement. Celle du Val Rosay est toujours en retrait en raison du problème de recrutement médical. Tresserve a un bon niveau d'activité, celui de la Maisonnée se maintient avec une légère baisse au dernier trimestre. Pour le médico-social, le volume d'activité est conforme au prévisionnel. L'UGECAM RA s'oriente vers un résultat net consolidé qui devrait être de l'ordre de - 1,1 M€ soit légèrement mieux que le prévisionnel. **Mme DEMARET** rappelle cependant que ce résultat inclut la vente du Val Rosay qui vient conjoncturellement compenser des pertes d'exploitation, vente signée récemment pour un montant de 3,1 M€. Le conseil a par ailleurs voté une proposition visant à la cession de la 2^{ème} partie du domaine de Beaulieu.

Mme GRANGY revient sur les demandes d'horaires variables de Tresserve et de la Buissonnière, qui ont été rejetées. **Mme COURRIER** précise que les salariés ont remis un courrier à leur cadre qui l'a refusé parce qu'il n'avait pas d'information au sujet de la mise en place des horaires variables dans les établissements autres que le Val Rosay, ce que M. GOCZALECK a confirmé. **Mme DEMARET** répond que la mise en place des horaires variables, décliné de notre accord NAO de l'année dernière, porte sur l'ensemble des établissements. **Mme COURRIER** va remonter l'information à M. GOCZALECK qui souhaitait savoir comment cela avait été appliqué au Val Rosay, et la direction va réfléchir aux modalités de mise en place. **Mme BECHT** rappelle que la direction s'était engagée à faire un bilan en fin d'année sur cette mise en place, mais du fait qu'elle a été décalée, ce bilan sera fait en juin prochain. **Mme BASCHERINI** ajoute que plusieurs établissements sont en réflexion sur le sujet. **Mme GRANGY** se dit surprise que les directeurs d'établissement ne soient pas informés de cet accord. **Mme DEMARET** répond que M. GOCZALECK n'a pris ses fonctions qu'en janvier et l'accord était antérieur. Et qu'il n'y a aucune raison pour que la mise en place effectuée au Val Rosay ne soit pas étudiée dans les autres établissements dans la mesure du possible et des contraintes d'organisation. **Mme BASCHERINI** ajoute qu'à la conclusion de l'accord, elle avait fait le tour des établissements et qu'à l'époque, M. GOCZALECK n'était pas arrivé.

Concernant Tresserve, **Mme COURRIER** demande ce qu'il en est du projet architectural, **Mme DEMARET** répond que l'UGECAM a trop souffert par le passé d'avoir conçu des projets immobiliers avant de construire un projet médical et un projet d'établissement. Donc aujourd'hui, la priorité est la réflexion sur le projet médical, le projet d'établissement et le positionnement dans le territoire. Cependant, les relations avec le CHMS se poursuivent. **Mme DEMARET** rappelle que l'UGECAM s'était rapproché du CHMS avec un projet de schéma directeur

immobilier sur le CH d'Aix les Bains, toujours en réflexion. **Mme COURRIER** note que le CH d'Aix a déjà intégré une clinique privée, et se demande s'il restera de la place pour Tresserve. Pour répondre à la question de **Mme COURRIER** concernant le GHT, **Mme DEMARET** indique que M. GOCZALECK a participé à plusieurs réunions, et que la semaine prochaine une relance partira sur l'association médicale au projet du GHT. La formalisation du partenariat n'est pas finalisée, y compris pour le Val Rosay, malgré des rencontres avec les HCL. L'important est le travail dans les filières, et c'est ce qui est fait à Tresserve.

Mme DEMARET retrace ensuite les mouvements de personnel, avec l'arrivée de M. PIOT début janvier à la MAS et au FAM Violette Germain, que **Mme DEMARET** présentera aux équipes la semaine prochaine, et avec le départ de M. WACH fin février prochain, pour le remplacement duquel un appel à candidature a été lancé. **Mme GRANGY** demande pourquoi le recrutement de directeur ne se fait pas à l'intérieur de l'institution, **Mme BECHT** répond que l'appel à candidature est ouvert à la fois aux personnes du monde institutionnel sécurité sociale et aux personnes de l'institution, et qu'il y a donc différents types de candidatures, avec des personnes ayant fait N3S et d'autres pas. **Mme GRANGY** constate que des directeurs depuis longtemps déjà ne connaissent pas nos textes, notre convention collective, alors que des personnes de l'institution les connaissent déjà. **Mme BECHT** répond qu'ils sont alors formés à la convention. **Mme DEMARET** ajoute à ces mouvements de personnel le départ de Mme VANARET le 3 décembre dernier, mais encore à l'effectif jusqu'au 1^{er} février. Un appel à candidature a été lancé, pour un recrutement particulier qui répond aux mêmes textes que les directeurs d'organismes. Dans l'attente d'un nouvel agent comptable, c'est M. VIALLA qui assurera l'intérim de ce poste jusqu'à la prise de fonctions d'un nouveau titulaire, qui devrait intervenir en avril/mai prochains. Concernant le recrutement du directeur Drôme/Isère, **Mme REVERDELL** demande si la personne continuera à gérer 3 sites, ce qui paraît difficile : la Chantourne a son projet d'établissement à finaliser au cours du 1^{er} semestre 2018, l'IME les Sources également, etc... **M. BONNET** demande s'il est possible d'intéresser quelqu'un à un poste avec une telle mobilité sur des établissements éloignés les uns des autres. **Mme DEMARET** répond qu'au contraire, le poste de directeur de pôle peut être attractif, mais avoue s'être reposé la question, même si la dynamique qui a été enclenchée sur le pôle lui semble très intéressante ; les équipes d'encadrement ont été associées à la réflexion afin de recueillir leur vision et leur expérience sur ce fonctionnement en pôle, et ont confirmé l'intérêt de cette dynamique. **M. BONNET** dit l'étonnement des élus que la direction recrute un directeur à la MAS alors qu'il y a déjà un directeur à la Maisonnée, et que par contre la direction ne recrute qu'un seul directeur pour 3 établissements, ce qui interroge. **Mme DEMARET** répond qu'on ne peut pas demander à un directeur de cumuler sanitaire et médico-social qui sont 2 métiers différents en plus de la coordination médico-sociale. **Mme COURRIER** fait remarquer que c'est pourtant ce qui se fait à Tresserve, **Mme DEMARET** répond que ce n'est pas le même type de positionnement, qu'il y a des adjoints positionnés alors qu'il n'y en a pas à la MAS sur le relais administratif, et qu'il lui semblait important d'étayer la fonction de coordination médico-sociale au Siège. **Mme BECHT** précise que M. PIOT ne sera pas seulement directeur de la MAS et du FAM, mais aura également une mission de coordination et d'accompagnement des établissements Drôme/Isère sur des

projets dans le médico-social et soulager indirectement le poste de directeur. **Mme DEMARET** clarifie le rôle de M. PIOT qui n'est pas coordinateur de pôle, il n'aura pas de lien hiérarchique avec les directeurs d'établissement, mais apportera un appui à l'orientation au niveau de la direction générale, aux établissements sur leurs démarches de qualité, les appels à projets... Il s'agit d'une fonction d'appui. M. PIOT accompagnera les réflexions et les orientations stratégiques, mais n'aura pas vocation à être en hiérarchie des directeurs d'établissements. **Mme REVERDELL** constate que toutes ces mutualisations compliquent les choses sur le terrain car les interlocuteurs RH sont de moins en moins présents sur site, dispersés entre les Sources, la Terrasse, le Plovier. **Mme GRANGY** ajoute que les salariés ne voient pas la dynamique de pôle dont on leur parle. **Mme BECHT** reconnaît qu'il y a peut-être à retravailler une présence RH plus forte à l'ITEP, mais dit avoir des retours d'une amélioration sur la fonction RH. **Mme REVERDELL** ajoute que des salariés se retrouvent dans des situations très délicates par rapport aux congés en raison de retards, de défauts d'enregistrement, d'erreurs... **Mme BECHT** répond que le retard est en train d'être régularisé.

M. BONNET suggère, concernant le 2^{ème} étage de neuro du Val Rosay, où la direction des soins et les RH ont des difficultés à mettre en place une organisation efficace, également pour l'HDJ pneumo, que M. PIOT puisse, par sa fonction, étudier ce qui fonctionne dans les autres UGECAM afin de parvenir à une organisation adaptée et pérenne. **Mme GRANGY** rappelle que les élus alertent depuis des années sur ces problèmes et notamment depuis la montée en charge de la neuro, la situation devient aujourd'hui dramatique, dans un service qui a été abandonné pendant plusieurs mois. **M. BONNET** précise qu'il n'y a toujours pas de calendrier des groupes de travail. **Mme DEMARET** précise, pour ce qui concerne l'HDJ pneumo, que le médecin identifié vient de prendre ses fonctions, et qu'il y a forcément une phase de calage.

Mme CHRISTOPHE exprime sa surprise d'un bilan positif pour l'accréditation de la Maisonnée, avec un constat d'une équipe soudée et motivée, et fait remarquer qu'un mois plus tard, l'équipe est totalement démotivée, il n'y a plus aucune collaboration entre les professionnels. **Mme CHRISTOPHE** ne comprend pas que les équipes puissent être félicitées une semaine et se faire « laminer gratuitement » une semaine plus tard, et ajoute que même s'il y a des problèmes de calendrier et de timing, et des recadrages peut-être nécessaires, il y a un juste milieu entre le trop et le pas assez, voire le plus du tout. Aujourd'hui les équipes sont totalement démotivées, **Mme CHRISTOPHE** invite la direction à venir constater la situation de tout l'établissement et ce que vit le personnel au quotidien, qui se répercute sur la prise en charge des enfants, même si le personnel fait de son mieux. **Mme DEMARET** répond qu'il s'agit de 2 choses différentes, la reconnaissance HAS et la pratique au quotidien, et ajoute qu'elle a bien entendu l'alerte et l'a prise en compte. **Mme VALLAT** ajoute qu'au lieu de discuter des problèmes avec la direction ainsi que le personnel l'avait demandé, pour le bien-être des enfants et celui des agents, tout a été fait à l'envers. Les collègues se demandent quelle est leur mission car leur rôle est aujourd'hui totalement « dénigré ». **Mme VALLAT** insiste sur ce terme en précisant à **Mme DEMARET** qu'elle vit cette situation au quotidien en ce moment, et qu'elle peut en parler en connaissance de cause étant présente dans l'établissement depuis 17 ans, et que si la situation n'évolue pas dans le bon sens, l'absentéisme

va continuer à croître car le mal-être des personnels se répercute sur le physique, et commence à impacter les enfants. **Mme VALLAT** informe la direction que des remarques commencent d'ailleurs à remonter des familles. **Mme VALLAT** mentionne la discrétion du personnel sur ce sujet en raison de son professionnalisme, mais s'interroge sur la possibilité d'orienter les familles vers le Comité des Usagers pour dénoncer cette situation, car la qualité de soins n'est plus la même. **Mme DEMARET** répond que la direction est en phase sur l'importance et le rôle central de la qualité de la prise en charge. **Mme GRANGY** demande à ce que le dialogue revienne, afin d'apaiser la situation. **Mme BECHT** répond que le travail va se faire avec la direction et la cadre de santé, ce à quoi **Mme MARTINEZ** répond que le dialogue est précisément rompu depuis l'arrivée de la dernière cadre de santé. **Mme VALLAT** dit que les élus de la Maisonnée sont là pour faire remonter ce mal-être, qui est général, où tous les corps de métier se confient aux représentants du personnel, situation qui met tout le monde à mal, et souligne que le dialogue a été très bon à la Maisonnée pendant de nombreuses années, qu'aujourd'hui tout est détruit, et **Mme VALLAT** ajoute qu'elle n'a plus du tout confiance en ce qui se dit et comment les choses se font. **Mme DEMARET** répond qu'elle est en phase sur l'objectif de la qualité de prise en charge, sur la nécessité de reposer de temps en temps les cadres, et protéger les professionnels et l'UGECAM en termes de responsabilité. **Mme DEMARET** ajoute qu'elle a entendu les élus, et qu'il est le temps que le dialogue reprenne sur la situation évoquée. **Mme BECHT** confirme que les remarques ont été entendues, et ajoute que la direction de l'établissement travaille sur ce sujet, et pense que ce n'est qu'en travaillant avec la direction de l'établissement que le dialogue pourra se renouer. **Mme CHRISTOPHE** répond qu'il est compliqué de travailler avec une direction capable de faire une réunion DP en confiance, à la suite de laquelle rien n'est annoncé officiellement aux équipes, et convoquer le lendemain une salariée pour la mettre en défaut sur une pratique qu'elle effectuait tous les jours et que chacun continue à appliquer. **Mme BECHT** répond que cette situation sera réglée, et qu'il n'est pas opportun de traiter les cas particuliers en CCE. **Mmes CHRISTOPHE** et **VALLAT** répondent qu'elles n'ont nommé personne, mais insistent sur le climat délétère qui règne au sein de l'établissement, où il n'y a plus aucun travail collaboratif, et où de ce fait la prise en charge des enfants devient très compliquée. **M. BONNET** revient sur ce qui a été dit concernant le manque d'activité du Val Rosay dû au problème de recrutement médical, alors qu'il est question de surmédicalisation au Val Rosay, ce qui aurait été évoqué en CME, et demande comment la direction explique ce paradoxe. **Mme DEMARET** explique qu'il y a des spécialités nécessitant un recrutement de spécialités, c'est-à-dire des MPR neuro qui n'ont pu être trouvés en remplacement, pour la spécialité sur laquelle la direction avait misé une augmentation d'activité, et par ailleurs le taux d'encadrement global en termes de médecin pour l'ensemble des spécialités, sur lequel on peut s'interroger.

4) Information du CCE sur le rapport d'activité 2016 de l'UGECAM RA

(00.56.40) (document joint à l'ordre du jour) **Mme BECHT** précise que ce document n'avait pas pu être remis lors de sa présentation, et qu'il comporte des éléments régulièrement remis aux élus dans les CE respectifs.

5) 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** explique que ce point constitue la dernière grande consultation sur les 3 prévues dans l'année, et précise que le bilan social de 2017 sera présenté au CCE de juin, ou au pire au CCE de septembre. **Mme FRICOT** présentera les orientations de formations et le plan de formation consolidé UGECAM RA. **Mme BASCHERINI** présente une synthèse du bilan social avec les tendances 2016, et des focus sur les effectifs, les absences, la rémunération, le temps de travail, la formation, et le dialogue social. Les grandes tendances pointent une augmentation des effectifs CDI à fin décembre 2016 de 3.08 % par rapport à 2015, un effectif rétribué en points de compétence de 20 %, une stagnation de l'absentéisme maladie et accident du travail, une augmentation de l'effort formation à 3 % de la masse salariale, et une augmentation du taux d'emploi de travailleurs handicapés à 7 %.

Concernant les effectifs entrés sortis, l'effectif total diminue, avec 107 CDD pour 180 en 2015, et 943 CDI pour 924 en 2015. L'intérim a beaucoup baissé en 2016, notamment du fait de l'important recours à l'intérim en 2015 pour la mise en place du logiciel de paie. En CDI, 107 personnes ont été recrutées sur 2016. Les départs, majoritairement des démissions, sont en augmentation.

Le taux d'absentéisme maladie est stable, le nombre de journées d'absence est en légère augmentation.

Concernant la rémunération, **Mme BASCHERINI** précise que dans le bilan social remis aux élus, la masse salariale est celle déclarée dans la DADS, ce qui diffère de l'année dernière. Concernant la campagne promotionnelle, 200 personnes ont bénéficié de points de compétence en 2016, et il y a eu 7 promotions. L'intéressement est stable.

Concernant le temps de travail, le nombre de salariés travaillant la nuit est stable, les heures supplémentaires et complémentaires sont en baisse de 15 %. 27 % des collaborateurs travaillent à temps partiel, dont 19 % travaillent moins de 24 heures. **Mme BASCHERINI** ajoute que le service RH a travaillé à extraire des données sur les collaborateurs recrutés à temps partiel, soit des temps partiels subis, suite à la demande de la CGT. **Mme GRANGY** constate que ces temps partiels subis vont encore augmenter à la Maisonnée avec 2 mi-temps pour un poste d'infirmière, ce qui va accroître encore la précarité dans notre UGECAM. Les élus ont le sentiment que la direction crée de plus en plus d'emplois précaires, puisque c'est également le cas à Tresserve. Il y a donc des choix de créer des temps partiels, ce que confirme **Mme DEMARET** en fonction de l'activité, compte tenu des besoins des prises en charge, c'est-à-dire avec des pics d'activité le matin et d'autres pics d'activité l'après-midi. Dans la mesure où il n'y a qu'une enveloppe contrainte pour créer un poste, la direction a pris l'option de privilégier 2 postes pour mieux gérer la prise en charge tout en optimisant le budget alloué. **Mme GRANGY** répète que cela crée malgré tout de la précarité, ce qui n'est pas encouragé par les textes nationaux. **Mme BECHT** répond que la cible de l'accord national ne représente pas forcément les postes des UGECAM, avec des activités qui nécessitent plus de temps partiel, d'où l'accord dérogatoire de moins de 24 heures. **Mme GRANGY** constate qu'il y a un choix de faire 2 mi-temps au lieu d'un temps plein, et que, bien que ce soit pour mieux couvrir les besoins comme le dit **Mme DEMARET**, la direction recrée la même situation

qu'au Plovier, que les élus dénoncent depuis longtemps. **Mme MICHEL** demande s'il y a bien 448 salariés travaillant de nuit, ce qui lui paraît énorme. **Mme BASCHERINI** répond que oui en nombre de personnes, mais qu'elle s'est elle-même questionnée sur ce chiffre, précisant qu'il regroupe la nuit et l'alternance pour le PC sécurité, et qu'il est en cohérence avec les années précédentes. Il reste cependant à vérifier si on est ou pas sur l'effectif CDI. **M. ROCHAND** fait remarquer qu'il s'agit vraisemblablement de 448 salariés ayant travaillé de nuit, c'est-à-dire que les remplaçants de nuit sont peut-être inclus dans ce chiffre. **Mme BASCHERINI** vérifiera. Concernant les temps partiels, une répartition a été opérée en fonction des métiers.

Concernant la formation, l'effort pour 2016 est de 3 % de la masse salariale, ce chiffre est en augmentation, ainsi que le nombre de personnes ayant suivi une formation, sur des sessions plus courtes souvent collectives. **Mme COURRIER** demande où en sont les permanences formation, **Mme BASCHERINI** répond que suite au projet présenté au dernier CCE, la rédaction des supports est en cours, les permanences vont s'organiser sur le 2^{ème} trimestre 2018, et ajoute que **Mme FRICOT** reviendra sur cette question.

Concernant le dialogue social, **Mme BASCHERINI** fait le point sur le nombre de réunions qui se sont tenues au cours de l'année 2016, précisant qu'à l'issue des négociations annuelles obligatoires, 3 accords ont été conclus : un accord sur la diversité et l'égalité des chances, un accord NAO, et un accord sur la périodicité des négociations.

M. ROCHAND demande, concernant l'attribution des points de compétence notamment des niveaux 1 à 4, pourquoi les 20 % ne sont pas atteints. **Mme BASCHERINI** répond qu'il y a 40 personnes rétribuées, **Mme BECHT** précise que 21 % d'hommes et 19 % de femmes ont été attributaires, soit une moyenne de 20 %. Le calcul est de 112 personnes sur 573. **Mme GRANGY** constate que cela représente 2 salariés et demi qui auraient pu être attributaires. **Mme BASCHERINI** vérifiera les chiffres. **Mme GRANGY** demande pourquoi l'attribution des points de compétence des niveaux supérieurs à 9, soit 10 en 2016 et 10 en 2015, ne figure pas au bilan social. Il semblerait qu'il y ait eu une entente avec certaines catégories professionnelles, qui n'apparaissent pas dans les attributions. **Mme FRICOT**, qui a rejoint la réunion, répond qu'elles ont été neutralisées et n'entrent pas dans le taux d'attribution des 20 %.

M. ROCHAND demande, concernant la hiérarchie des rémunérations, ce qui justifie sur les 10 meilleures l'écart de 825 000 en 2015 à 883 000 € en 2016, **Mme DEMARET** répond qu'en 2016, un directeur adjoint avait été recruté et un directeur par intérim.

Mme GRANGY demande pourquoi le montant global des ruptures conventionnelles n'apparaît pas, **Mme BECHT** répond qu'il n'apparaît jamais. **Mme GRANGY** constate que n'apparaît pas non plus la prime de résultat des niveaux 8 et +, **Mme BECHT** répond qu'il n'y en a pas eu en 2016, ce qui reste à vérifier. **Mme DEMARET** ajoute qu'il n'y en aura pas non plus en 2017, mais qu'il y en aura en 2018. Il est convenu d'ajouter au document la mention de la prime de résultat, même si elle n'a pas été distribuée. **Mme MILLE** demande ce que signifie le mot promotion, **Mme BASCHERINI** répond qu'il correspond au changement de niveau, qui n'est pas compté dans les 20 %. Ce qui est un problème dans les UGECAM fait remarquer **Mme GRANGY**, puisque la grille E n'a pas accès aux promotions.

Concernant la formation, **Mme FRICOT** reprend le projet de cadrage du plan de formation 2018 joint à l'ordre du jour, précisant les grandes orientations de la politique de formations de l'UGECAM RA 2018/2020 et leur déclinaison dans les établissements qui, malgré ce cadrage global, gèrent eux-mêmes leur budget et ont le choix des formations au regard de leurs besoins. **Mme FRICOT** rappelle les grands axes de la formation 2018 tous établissements confondus, qui sont les suivants : renforcer la qualité de la prise en charge, adapter la gouvernance et les organisations aux nouveaux enjeux, accompagner les managers opérationnels, et développer une politique sociale responsable. Sur ce dernier point, notamment concernant la prévention des risques professionnels, **Mme FRICOT** précise que la formation PRAP est destinée à former des formateurs dans le but d'améliorer la manutention et de prévenir les risques professionnels liés à la manutention. **Mme GRANGY** fait remarquer que c'est un réel besoin. **Mme FRICOT** ajoute que la personne suivant cette formation doit être non seulement intéressée par cette thématique, mais doit aussi avoir la capacité et la volonté de retransmettre. **Mme GRANGY** souligne l'intérêt d'avoir un programme de formation sur les gestes et pratiques, qui faisait défaut jusqu'à présent. **Mme FRICOT** décline ensuite les axes de formation par établissement. Concernant le Val Rosay, **Mme GRANGY** remarque une formation nouvelle en gériatrie, **Mme DEMARET** précise que le Val Rosay ne développe pas une spécialité de gériatrie, mais compte tenu de l'évolution d'une population vieillissante, il y a nécessité d'une sensibilisation des agents, et cette formation a pour but de développer une compétence gériatrique pour l'ensemble des services.

S'agissant d'une consultation, les élus sont invités à se prononcer. **Mme GRANGY** constate que les informations sont de plus en plus complètes au fil des années, cependant, les élus s'abstiennent de valider ce bilan compte tenu des questions soulevées quant à l'attribution des points de compétence. Avant le vote, **M. BONNET** revient sur les permanences formation qui devaient être évoquées. **Mme BECHT** répond qu'un groupe projet a été formé avec quelques RH d'établissements, qui rédige actuellement les éléments pour une communication avec les bulletins de paie de février et de l'affichage, pour un démarrage effectif des permanences en fin de 1^{er} trimestre ou début du second, en fonction des besoins qui remonteront des établissements. Il y aura des propositions de différentes thématiques, et des réunions collectives ou des entretiens individuels seront organisés en fonction des inscriptions. **M. BONNET** demande si la remontée des besoins se fera par le RH, **Mme BECHT** confirme que c'est une possibilité, mais peut-être aussi par le responsable de service.

Les élus s'abstiennent à l'unanimité des 11 votants.

6) Information du CCE sur la politique promotionnelle 2017 de l'UGECAM RA

(01.46.50) (document joint à l'ordre du jour) **Mme BECHT** précise que le service RH est en négociation annuelle obligatoire avec les délégués syndicaux, notamment sur l'attribution des points de compétence et la communication faite autour de cette attribution. **Mme BECHT** ajoute que le sentiment d'iniquité et d'incompréhension de la part des agents a bien été entendu, que la discussion est en cours avec le souhait d'un accord final, et que l'objectif est aussi de réduire ce sentiment d'injustice, avec une action auprès du management, une

communication auprès des salariés, et plus de transparence dans l'attribution des points de compétence. **Mme REVERDELL** signale un problème au niveau de la validation des entretiens sur ALINEA, et demande par ailleurs pourquoi les attributions de points de compétence ne sont pas affichées nominativement comme elles l'étaient par le passé, dans la mesure où des critères sont établis pour attribuer les points de compétence. **Mme DEMARET** a connu cette pratique d'affichage, qui a été arrêtée, et pense qu'il s'agit d'une recommandation de la CNIL. **Mme GRANGY** ajoute que certains salariés peuvent trouver gênant de figurer sur ce genre d'affichage. Quoi qu'il en soit, **Mme BECHT** pense que l'attribution doit être évoquée avec les agents, qu'ils soient attributaires ou non, afin d'expliquer les raisons qui ont motivé la décision d'attribuer ou de ne pas attribuer de points de compétence, et qu'il y a une vraie amélioration à apporter dans cette communication-là. Concernant les chiffres d'attribution des points de compétence, **Mme BECHT** rappelle que l'UGECAM RA a une enveloppe contrainte de 20 %, sans autre marge de manœuvre pour valoriser le travail de l'agent. En 2017, 198 personnes ont été attributaires, les points de compétence ont été versés sur la paie de novembre avec effet rétroactif sur octobre, l'objectif pour 2018 étant un versement sur la paie d'octobre. 9 promotions ont été attribuées. **Mme GRANGY** remarque qu'il y a beaucoup de promotions chez les hommes qui ne représentent que 20 % de l'effectif. **Mme BECHT** confirme, ajoutant que beaucoup de promotions sont liées au diplôme, d'autres à des changements d'emploi ou de périmètre de responsabilité. **Mme BASCHERINI** précise que l'an dernier, les promotions concernaient exclusivement des femmes.

7) Information du CCE sur les nouvelles règles applicables en matière de pénibilité au travail

(01.56.00) **Mme BASCHERINI** fait un point d'information rapide suite aux ordonnances Macron. Le C3P devient C2P, et les cotisations dues par les employeurs au titre de la pénibilité seront supprimées à partir du 1^{er} janvier 2018. Ces ordonnances réduisent également le nombre de risques de 10 à 6 facteurs. **Mme GRANGY** demande si la disposition de départ en retraite anticipée pour un salarié ayant cumulé des points est toujours en vigueur. **Mme BASCHERINI** pense que oui. **Mme GRANGY** demande si la disposition est maintenue même s'il s'agit d'une personne ayant acquis des points sur un risque qui n'est plus listé. Dans la mesure où rien n'est précisé dans les ordonnances, on peut considérer que la disposition s'applique, quel que soit le risque.

8) Information sur le calendrier des réunions 2018

(02.00.30) (document remis sur table) **Mme BASCHERINI** signale que le premier CCE se tiendra un mardi.

9) Information sur l'état d'avancement de la démarche TMS PRO

Mme BECHT fait un point rapide d'étape pour les 2 établissements déjà entrés dans le dispositif, à savoir le Val Rosay et le Plovier. Une évaluation et un premier bilan avec la CARSAT ont été faits en juillet et en novembre, avec un retour très

positif de la part de la CARSAT qui a félicité les équipes pour le travail accompli. Ce bilan fait état d'une baisse des accidents du travail liés aux ports de charges notamment pour les AT du Val Rosay. Ces 2 établissements doivent continuer à mettre en place les actions décidées. Concernant les autres établissements, **Mme BECHT** indique que les participants ont été recensés, leur formation s'organisera de janvier à juin. Les participants de la première session de formation ont proposé de venir témoigner de leur expérience au premier jour de formation du nouveau groupe. La CARSAT a proposé de nous accompagner sur la communication, constatant que l'UGECAM RA est bien avancée dans la démarche par rapport à d'autres UGECAM, et qu'il serait intéressant de le valoriser au niveau régional, national, et au niveau du groupe UGECAM. **M. BONNET** indique qu'au Val Rosay, un gros travail de refonte du document unique a été réalisé, avec une cotation qui suit la certification, une démarche qui suit la recommandation de l'INRS, et une commission de suivi du document unique (DU) mise en place avec les membres du CHSCT, et suggère que cela pourrait être appliqué aux autres établissements. **Mme BECHT** dit avoir rencontré Mme SUBERBIE à ce sujet, qui a proposé de présenter le DU du Val Rosay et la démarche, et il est prévu en 2018 de travailler avec les autres établissements, certains ayant déjà une démarche DU. Le but est de pouvoir analyser les DU et travailler sur 1 ou 2 risques par an au niveau régional.

10) Questions diverses

(02.08.20) **Mme REVERDELL** demande où en est la vente de terrain de la Chantourne. **Mme DEMARET** répond qu'elle n'a pas encore contacté la nouvelle municipalité. Il y a aujourd'hui 2 offres potentielles d'achat du terrain, sachant que la vente ne pourra se faire qu'à la levée du PAPA, c'est-à-dire fin 2018 début 2019.

Mme GRANGY demande où en est la situation des temps partiels sur le Plovier, **Mme BASCHERINI** répond qu'elle a travaillé avec Mme PEREZ et Mme CHINCHILLA sur une nouvelle organisation du travail, que le projet doit être validé par le directeur de l'établissement et par Mme DEMARET, pour être ensuite accompagné auprès des équipes. **Mme BASCHERINI** ajoute que cette mise en place n'est pas simple à organiser. Cette réflexion a été mise à profit pour remettre à plat les temps de travail au Plovier en fonction des besoins. **Mme DEMARET** ajoute qu'a également été prise en compte la perspective du projet d'établissement qui est la spécialisation des 2 pavillons. L'organisation sera ensuite présentée aux instances. **Mme GRANGY** demande si cette réorganisation réduira la précarité pour 12 salariés concernés, **Mme BASCHERINI** répond qu'elle la réduira un peu, et qu'elle permettra la mise en place d'une organisation cohérente. **Mme GRANGY** répète que la CGT regrette que soit créé de la précarité dans les établissements, et le manque de cohérence dans les décisions d'accorder ou non des temps partiels, comme pour les IDE pour lesquelles la direction refuse des temps partiels demandés alors qu'elle en impose d'autres.

Mme BASCHERINI remet au secrétaire adjoint le rapport de l'UCANSS sur la formation et l'emploi.

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

M. BONNET,
Secrétaire Adjoint du CCE

