

## **Procès-Verbal du Comité Social et Economique Central du 29 juin 2020**

### **Ordre du jour :**

1. Approbation du projet de PV de la réunion de lancement du CSE Central du 30 janvier 2020\*
2. Questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (en lien avec les travaux de la Commission CSSCT)
3. Information sur la gestion de la crise COVID-19 au sein de l'UGECAM Rhône-Alpes
4. Suivi de l'emploi : à fin décembre 2019 et fin mars 2020\*
5. Activité de l'UGECAM Rhône-Alpes et actualité des établissements
6. Information et consultation sur la situation économique et financière de l'UGECAM Rhône-Alpes au 31 décembre 2019\*
7. Information sur l'évolution de la fonction comptable des établissements de l'Isère
8. Campagne promotionnelle et d'évaluation : présentation de la synthèse 2019\* et du calendrier 2020
9. Information portant sur l'intéressement 2019 (versé en 2020)
10. Sujets en lien avec la Commission Egalité professionnelle / Diversité :
  - a. Information et consultation portant sur la déclaration Travailleurs Handicapés (DOETH) 2020 (portant sur l'année 2019)
  - b. Information sur l'index égalité hommes/femmes
  - c. Information sur les modalités de mise en œuvre des référents harcèlement sexuel
11. Sujets en lien avec la Commission Formation professionnelle :
  - a. Information sur le bilan consolidé 2019 de la formation professionnelle
  - b. Information et consultation sur les orientations et thématiques de la formation professionnelle 2020\* (dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi)
12. Sujets en lien avec la Commission Logement :

Information sur les actions mises en œuvre en faveur du logement

13. Information et consultation sur le projet de règlement intérieur du CSE Central\*
14. Information sur les projets de règlement intérieur des CSE\*
15. Information et consultation sur le projet de règlement intérieur de l'UGECAM Rhône-Alpes\*
16. Information et consultation sur les comptes 2019 du CCE
17. Point sur la mise en place des horaires variables sur les établissements
18. Questions diverses

**Présents :**

**Siège Ugecam R-A** : M. BROILLIARD Directeur Général, Mme GIRE-METZER Directrice Comptable et Financière de l'UGECAM Rhône-Alpes (présente pour les points 6 et 7 de l'ODJ), Mme BECHT Responsable Régionale RH, Mme FRICOT Responsable RH

**Délégués syndicaux centraux** : Mme GRANGY (CGT - Rhône)

**Représentants syndicaux au CSE Central** : Mme COURRIER (CGT- Savoie)

**Membres titulaires collège employé** : M. BONNET (CGT Rhône), M. MEZARD (CGT Rhône), Mme MILLE (CGT Drôme), M. PEYRON (CGT Rhône), Mme ROULLET (CGT Isère), Mme VALLAT (CGT Rhône),

**Membres titulaires collège cadre** : M. BLANC (CFTC Savoie),

**Assistante de gestion du CE SSR Val Rosay** : Mme MAYOLLE

**M. BROILLIARD** ouvre la réunion sur un ordre du jour chargé et demande aux élus leur accord pour inviter **Mme GIRE-METZER** à rejoindre la séance pour présenter les points 6 et 7. Les élus acceptent. **M. BROILLIARD** en profite pour remercier **Mme GIRE-METZER** pour l'intérim qu'elle a tenu, au poste de directeur général de l'UGECAM Rhône-Alpes entre le départ de Mme DEMARET et son arrivée.

**M. BROILLIARD** invite les élus à transmettre leurs questions diverses en ce début de séance. **Mme GRANGY** expose pour la CGT, leurs demandes : un point sur l'externalisation du PC sécurité au Val Rosay, un point sur l'horaire variable, un point sur les reclassements des salariés en inaptitude.

1) Approbation du projet de PV de la réunion de lancement du CSE Central du 30 janvier 2020\*

(03 :55) **M. BROILLIARD** invite les élus à se prononcer sur l'approbation du Compte-rendu de CSE de janvier. **Mme ROULLET** précise le rôle de **Mme MAYOLLE** comme stipulé en page 3, d'assistante de gestion du CSE Rhône, refacturée au CSE Central Rhône-Alpes.

Les élus votent et approuvent le CSE Central à l'unanimité, soit 7 voix « pour ». **M. MEZARD** vote en représentation de Mme KHATRA absente.

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

(06 :15) Ce point devait être le lieu du retour des travaux de la commission CSSCT qui a été annulée à la demande des élus, explique **Mme BECHT**, qui propose de reporter ce point au CSE de septembre. Les travaux de la commission reprendront avec la réunion le matin du CSE central. Sur les autres commissions, hormis celle sur le logement, **Mme BECHT** donnera quelques retours sur des points spécifiques

Lors du dernier CCE (septembre 2019), le sujet des reclassements après inaptitude, demandé en question diverse ce jour, avait déjà soulevé la nécessité d'un travail spécifique, rappelle **Mme BECHT** et propose de l'inscrire dans les axes de l'année et de 2021 de la CSSCT.

**M. BONNET** demande à la direction d'envoyer en amont tous les documents comme les Documents Uniques, les chiffres et informations sur l'absentéisme et les AT afin de pouvoir bien préparer la réunion de la CSSCT. En effet, cela permettra aux élus d'avoir la cartographie de chaque établissement sur la Santé et la Sécurité et les Conditions de Travail, intervient **Mme GRANGY**. Même si la réforme des retraites n'est pas passée, l'allongement des carrières est une réalité et l'établissement se retrouve face à de nombreuses inaptitudes pour lesquelles l'UGECAM n'a pas de reclassement possible en interne. **Mme GRANGY** croit en une issue possible pour ces salariés et demande à **M. BROILLIARD** d'actionner ses liens avec l'Institution surtout en venant d'une caisse nationale. **M. BROILLIARD** a bien l'intention de faire le maximum pour cela, il reconnaît être

dépendant des réponses ou non des différentes caisses de la protection sociale mais compte bien traiter ce sujet comme il se doit.

### 3) Information sur la gestion de la crise COVID-19 au sein de l'UGECAM Rhône-Alpes

(09 :44) Il semblait logique de faire un point au niveau du CSEC sur ce qui s'est passé pendant cette crise du COVID, présente **Mme BECHT**. Les instances ont pu continuer de fonctionner par établissement permettant d'être au plus près du terrain durant cette crise. **Mme BECHT** propose de parcourir très rapidement le document et de laisser la place aux questions et retours avant d'aborder le sujet de la prime. **Mme BECHT** rappelle rapidement la chronologie des événements du confinement en mars aux phases progressives de déconfinement depuis le 11 mai, avec la gestion des stocks de masques et protections, la réponse aux besoins des patients résidents, différente en fonction du type d'établissement, la communication auprès des salariés qui est la partie plus spécifique à voir en CSE central.

A la fin de la semaine dernière, l'UGECAM Rhône-Alpes comptabilisait 9 salariés diagnostiqués COVID et un seul usager contaminé. Ces chiffres restent faibles, la gestion de la crise a été plutôt efficace car la propagation du virus est restée limitée, souligne **Mme BECHT**. Elle salue aussi la solidarité autour des établissements et les dons effectués, comme les tablettes. Beaucoup de pratiques sur la prise en charge ont été revues, le personnel a dû s'adapter et de beaux projets en ressortent. L'idée aujourd'hui, pour chaque établissement, est de travailler sur un retour d'expérience et un bilan sur ce qui a bien ou mal fonctionné afin d'améliorer et de capitaliser ce qui a été bénéfique.

Pour la gestion des salariés, jusqu'à fin mai, ils pouvaient bénéficier d'un système dérogatoire pour garde d'enfants ou vulnérabilité avec maintien de salaire et, à partir du mois de mai, l'UGECAM Rhône-Alpes a basculé dans le dispositif de chômage partiel, reprend **Mme BECHT**. En moyenne à la fin du mois d'avril, 32 personnes étaient en arrêt garde d'enfants, 12 personnes pour vulnérabilité, 70 personnes en télétravail qui s'est bien développé, 35 personnes en dispense totale ou partielle d'activité, car certaines personnes ont pu intervenir dans d'autres services.

A partir de mai, le chômage partiel a commencé et reste encore valable aujourd'hui, la garde d'enfants s'arrête avec l'arrêt des écoles et la vulnérabilité peut se prolonger jusqu'à la fin de l'année tant que le gouvernement maintient ce dispositif. Pour le télétravail, la direction a demandé un retour progressif sur site. L'idée est d'arriver à un retour sur site de tous les salariés au 10 juillet. Dans le cas des personnes en vulnérabilité, la direction étudie au cas par cas, mais préfère une personne en télétravail qu'une prise de risque sur sa santé, précise **Mme BECHT**.

Pour le chômage partiel, **Mme BECHT** invite les élus à retenir que le dispositif mis en place à l'UGECAM est plus avantageux que le socle légal car assure le

maintien de salaire. **Mme GRANGY** intervient sur une réflexion politique, les salariés de l'UGECAM sont les seuls en chômage partiel de toute l'Institution, cela met en lumière une différence de traitement au sein de l'Assurance Maladie. Sur le mode de financement, le fonctionnement de l'UGECAM est différent, argumente **Mme BECHT**, cela peut expliquer le décalage. Cette décision arrive après une RPN (Réunion Paritaire Nationale) stipulant le non-recours au chômage partiel dans toute l'Institution, ajoute **Mme GRANGY**.

A partir du 1<sup>er</sup> mai, 25 personnes étaient en garde d'enfants, aujourd'hui les cas sont résiduels, 11 personnes en vulnérabilité, 76 personnes en télétravail.

**Mme GRANGY**, pour la CGT, souhaite revenir sur la gestion de la crise COVID, notamment à propos des masques en particulier à l'IME les Sources et au Plovier. Ils ont eu 2 masques / jour plus d'une semaine après le déconfinement et avaient commencé à travailler sans masque et sans gel suffisants car tout était coincé dans le bureau du cadre qui arrivait plus tard que la prise de poste des soignants. Les élus ont alerté la direction pendant toute la période de la crise, rappelle **Mme GRANGY**, qui s'interroge sur la prise en compte de ces remontées d'information du terrain au niveau des réunions de crise. Les salariés ont travaillé sans protections suffisantes pendant pratiquement toute la période forte de la crise, insiste **Mme GRANGY** et sans thermomètre non plus. Cette situation s'est vécue au niveau d'un pavillon du Plovier.

Si les élus mettent en doute l'intérêt des cellules de crise, **M. BROILLIARD** n'en a aucun car cette organisation a permis de fluidifier le système et d'avoir le retour du terrain, par les organes de fonctionnement, les CSE d'établissements au plus près des réalités de terrain. D'autres UGECAM ont fait le choix de centraliser toutes les informations plutôt qu'une proximité au terrain.

Au niveau central, les consignes étaient les mêmes pour tous les établissements, ajoute **M. BROILLIARD**. La question de la pénurie des masques a été un vrai sujet. Le problème du cadre qui a enfermé les équipements dans son bureau, est un cas qui aurait dû être géré en local. Globalement, les consignes ont bien été appliquées dans un contexte national complexe sur la pénurie des masques. **M. BROILLIARD** souligne la solidarité remarquable inter-établissements, que ce soit sur la gestion des EPI, les personnels qui sont intervenus sur un autre établissement que le leur. **Mme GRANGY** reconnaît que la gestion de la crise n'a pas été une catastrophe en particulier par rapport au nombre faible de personnes infectées, mais insiste sur le fait que ses alertes sur le Plovier par exemple n'ont pas été prises en compte suffisamment rapidement. **Mme BECHT** insiste sur l'importance du retour d'expérience au niveau de chaque établissement afin de s'améliorer.

(24 :20) **M. BLANC** demande si l'expérience de télétravail va se renouveler en dehors de la crise COVID. Aujourd'hui, le télétravail s'est mis en place avec des avenants aux contrats de travail mais sans accord entreprise, explique **Mme**

**BECHT**. La direction a ouvert des négociations sur le télétravail afin d'offrir un cadre conventionnel pour l'avenir. Pendant le COVID, le télétravail, même à 100 %, s'est globalement bien passé. Les retours ont été positifs hormis l'idée que la période était trop longue mais la situation ne donnait pas le choix. En effet la direction souhaite maintenir le télétravail tout en cherchant la bonne organisation dans la durée, et espère aboutir à un accord à l'automne, conclut **Mme BECHT**. La CGT est bien sûr pour un accord en prenant soin que tous les salariés en télétravail puissent être égaux au regard de leurs conditions de travail (mal installé sur un bout de table, avec des enfants à gérer autour, ...), insiste **Mme GRANGY**. Dans notre société très individualiste, il semble primordial de garder du collectif, ajoute-t-elle. En effet, l'idée n'est pas sur du télétravail à 100 %, reconnaît **Mme BECHT**, le but est d'encadrer cette pratique.

(26 :30) Concernant la prime, la direction met tout en place pour qu'elle soit versée au mois de juillet. **Mme BECHT** revient sur les conditions sachant que c'est une décision unilatérale signée par **M. BROILLIARD** et qui passera aussi au Conseil la semaine prochaine car elle relève aussi de sa compétence. La note d'information et les conditions de paiement seront les mêmes pour toute l'UGECAM Rhône-Alpes, informe **Mme BECHT**. Une fois validé en Conseil, cette décision sera affichée dans tous les établissements, puis une notification individuelle sera envoyée à chaque salarié qui leur expliquera à combien ils ont droit pour la paie de juillet. Un courrier sera aussi envoyé par les RH aux personnes non éligibles afin de les prévenir. En cas de désaccord, les personnes pourront venir voir les RH et les situations seront étudiées au cas par cas.

L'approche de cette prime est identique en sanitaire comme en médico-social, ce principe est plus favorable que ce qui est décidé au niveau gouvernemental qui différencie les 2 secteurs. L'intensité d'exposition au risque COVID a été prise en compte, notamment pour ceux qui sont venus sur site travailler. Le présentiel est donc valorisé. 3 types de primes peuvent être versées selon la situation : 2 d'entre elles concernent le personnel venu en présentiel (1000 € ou 1500 € selon le département, hors abattement) exposé au risque et la troisième concerne les télétravailleurs (450 €, hors abattement).

L'ensemble des salariés sont concernés quel que soit le type de financement de la structure et le métier soignant ou administratif à condition d'avoir un contrat de travail à l'UGECAM. Les intérimaires ou les libéraux ne sont pas visés par le paiement de cette prime, précise **Mme BECHT**. La période prise en compte est celle calquée sur les références choisies par la fonction publique, soit du 1<sup>er</sup> mars au 30 avril 2020. Il faut avoir au moins 30 jours de présence calendaire effective sur cette période, les personnes ayant été en arrêt pour avoir contracté le COVID ou en suspicion de COVID ne sont pas pénalisées. La présentation d'un justificatif au service RH pourra être demandée au salarié concerné. Cette prime est financée par nos tutelles rappelle **M. BROILLIARD** qui se donnent le droit de contrôler, par des

enquêtes, si les fonds publics ont été versées selon les critères fixés. Une personne en congés payés ou en CET pendant toute la période ne sera pas éligible à cette prime de travail, donne pour exemple **Mme BECHT**.

Les personnes dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps sont exclus au regard de la règle des 30 jours calendaires. En revanche une personne multi employeurs dans la santé peut demander de valoriser tous ses jours travaillés, dans ce cas le service RH étudiera qui va payer la prime. **Mme BECHT** liste les personnes non concernées par la prime : ceux dont le contrat est inférieur à un mi-temps, ceux dispensés d'activité pendant toute la période soit pour vulnérabilité, soit garde d'enfants, les intérimaires, les professionnels en libéral et les directeurs généraux ainsi que les directeurs comptables et financiers du groupe.

Pour les montants, la prime est de 1500 € pour les départements les plus touchés le Rhône et la Drôme, c'est-à-dire les établissements suivants : Val Rosay, Maisonnée (SSRP et IF), MAS, le Siège et le Plovier. Elle est de 1000 € pour la Savoie et l'Isère : Tresserve, la Buissonnière, l'ITEP et l'IME. Les télétravailleurs recevront 450 €. Quand la personne a été en mixte télétravail et présentiel, elle aura soit l'une soit l'autre des primes, selon un critère de nombre de jours soit au moins 20 jours en présentiel sur l'établissement pour bénéficier de la prime plus élevée.

Lorsqu'une personne est éligible, elle peut soit avoir la prime à 100 % soit 50 % en fonction des jours d'absence s'ils dépassent 15 jours et restent inférieurs à 30 jours. Pour l'abattement, toutes les absences sont décomptées sauf les congés payés, RTT et arrêts COVID diagnostiqués ou suspects qui sont non pénalisants.

**Mme GRANGY** demande quand les salariés recevront leur notification. La direction a demandé un retour aux établissements avec un fichier Excel recensant les salariés concernés pour le 8 juillet, les données seront ensuite recontrôlées par le Siège jusqu'à mi-juillet. L'idée est d'envoyer un publipostage individuel après le 14 juillet, afin de donner l'information aux salariés avant le passage en paie. Les contestations éventuelles seront étudiées et régularisées si besoin sur le mois d'août.

**M. MEZARD** demande si le décompte des jours d'absence dépend du temps de travail. Oui la prime sera identique à partir du moment où les 30 jours calendaires sont respectés, répond **Mme BECHT**. Dans le cas des multi-employeurs, l'UGECAM sera amenée à demander à l'autre employeur une attestation de non-paiement de la prime. Les justificatifs des cas de COVID ou suspicions de COVID ne seront pas gardés dans le dossier du salarié. **Mme BECHT** invite les élus à communiquer aux salariés concernés d'aller chercher d'ores et déjà cette attestation. Les crises d'anxiété ou les dépressions liées au COVID ne sont pas prises en compte. L'UGECAM Rhône-Alpes n'ayant pas recensé beaucoup de ce type de cas, il ne devrait pas y avoir de problème, selon **Mme BECHT**. **Mme ROULLET** questionne sur les personnes en télétravail et en présentiel qui auraient pris des congés sur la période. La référence de calcul reste le nombre de jours

effectifs en présentiel sur l'établissement, répond **Mme BECHT**. Le postulat de base pour la prime est la prise de risque, conclut **Mme BECHT**.

La direction transmettra la note publiée aux élus.

#### 4) Suivi de l'emploi : à fin décembre 2019 et fin mars 2020\*

(41 :30) **Mme GRANGY** apprécie d'avoir les chiffres en comparatif d'une année sur l'autre. **Mme FRICOT** présente le document transmis avec les chiffres pour toute l'UGECAM Rhône-Alpes à la fin décembre 2019 et à la fin mars 2020. Ces chiffres sont une photo de la fin du mois et ne font pas apparaître les variations non pérennes.

La fin de mars montre un léger infléchissement des CDI, de 132 cadres en décembre à 142 fin mars et 793 non-cadres en décembre pour 774 en mars. Au niveau des CDD, les chiffres révèlent une légère baisse sans doute impactée par la crise, car elle a engendré une réduction d'activité dès la fin mars sans pour autant faire appel à de l'intérim. A la Maisonnée, le choix a été fait sur la base du volontariat de favoriser les heures supplémentaires plutôt que de faire appel à du personnel extérieur non formé aux procédures mises en place et à la connaissance de l'établissement et des patients, témoigne **Mme VALLAT**.

Sur les contrats de professionnalisation, l'UGECAM reste stable avec 2 contrats sur l'ensemble de Rhône Alpes.

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

(44 :45) L'activité de ce semestre a été énormément impactée par la crise COVID avec des conditions assez favorables de la part des autorités avec la décision de maintenir un niveau de financement pour le sanitaire et le médicosocial pendant toute la crise COVID, commence **M. BROILLIARD**. Ce point est une garantie de bon fonctionnement, notamment pour tous les établissements qui ne sont pas sous CPOM. Selon les premières observations, le retour à la normale avec un déconfinement progressif est beaucoup plus compliqué que le confinement. Aujourd'hui, les autorités de tutelles souhaitent un retour très rapide à la normale, à tel point que sur le sanitaire, il est demandé de lever les plans blancs alors que tous les secteurs ne sont pas encore repartis, comme l'HDJ et que les conditions sanitaires de sécurité et d'hygiène imposent encore des organisations spécifiques.

Le retour à la normale est donc progressif et le rythme est différent selon les établissements, comme par exemple à l'IME les Sources, certains parents préfèrent encore garder leur enfant. L'évolution dépend aussi de la volonté des familles. Au niveau des établissements sanitaires, l'Arc en Ciel est pratiquement déjà revenu à

la normale et d'autres qui conjuguent l'activité HDJ et l'hospitalisation complète sont plus lents.

**M. BROILLIARD** compte sur un retour à la normale d'ici septembre si les conditions sanitaires ne changent pas.

**M. BROILLIARD** a de bonnes nouvelles sur la partie immobilière. L'autorisation de travaux au Plovier a été validée pour la séparation du foyer et de la MAS. Les travaux devraient, selon le planning établi, commencer en janvier 2021 pour une durée d'un peu plus d'un an. Cela nécessitera un déménagement, ce point est en cours d'instruction sur la base d'une approche multicritères qui prend en compte le confort des résidents, l'impact sur les salariés, si les conditions de sécurité sont réunies, en lien avec comment les autorités de tutelles soutiennent le projet. **Mme GRANGY** demande si le lieu est déterminé. Pas encore, répond **M. BROILLIARD**, aujourd'hui 3 lieux sont identifiés sur lesquels est basée l'approche comparative, afin de définir quel est le plus pertinent. En fonction des lieux, la CGT ouvrira des discussions ou des négociations sur les éventuels dédommagements pour les salariés, prévient **Mme GRANGY**. **M. BROILLIARD** est prêt à voir comment la situation pourra se gérer et s'accompagner.

(50 :10) L'UGECAM a reçu aussi l'autorisation de démarrage des travaux à la Chantourne pour l'école, qui devraient s'engager sur la fin de l'année pour procéder à la rénovation et l'aménagement qui va bien.

(50 :35) En termes d'activité, **M. BROILLIARD** informe des réponses sur les appels à projet, notamment sur les accidentés de la route où le pôle Violette Germain et le Val Rosay ont été retenus sur des dossiers présentés l'année dernière. Cela permettra de s'équiper et s'outiller correctement sur ces 2 établissements.

Un autre projet au niveau du Val Rosay, pour travailler sur la filière HDJ en oncologie a reçu un petit soutien financier.

Du côté de la Maisonnée, un appel à projet par une fondation pour s'équiper de matériel Snoezelen a reçu une réponse positive.

**M. PEYRON** demande si ces appels à projet se traduisent tous par une aide financière. En effet, confirme **M. BROILLIARD**, ces aides sont soit sur du financement de matériel, soit de l'étude ou de l'aide à mettre en place une certaine organisation dans le service. Par exemple sur les accidentés de la route, l'aide est principalement sur du matériel adapté à la prise en charge des patients et résidents.

(52 :35) **Mme GRANGY** souhaite revenir sur la Buissonnière et les alertes concernant les difficultés de manager, dont elle a déjà informé en « off » **M. BROILLIARD** avec des pratiques comme faire signer des salariés contre d'autres salariés. Le climat y est malsain. **M. BROILLIARD** hérite en effet de cette situation à la Buissonnière. Une nouvelle directrice a été nommée au 1<sup>er</sup> février et l'objectif

premier, indépendamment du contexte, est d'avoir un vrai projet d'établissement. Ce projet défini permettra de tirer l'ensemble des personnes vers le haut pour se concentrer sur la mission plutôt que le reste. De plus, le travail engagé par la directrice permet déjà à l'établissement sur l'activité de redevenir crédible au niveau des autorités de tutelles. Ce point est crucial pour le développement de l'établissement. **M. BROILLIARD** est allé plusieurs fois à la Buissonnière et a rencontré le Conseil Départemental qui est lui-même venu en réunion sur le site de la Buissonnière pour se rendre compte de la situation. D'autre part, la directrice a engagé avec le personnel volontaire une évaluation interne, qui a abouti au mois de juin et fait le point sur les forces et les faiblesses internes de l'établissement. Des groupes de travail ont regardé l'ensemble des axes de l'évaluation interne pour voir comment les choses se passaient de la prise en charge jusqu'au fonctionnement, aux instances. **M. BROILLIARD** se réjouit de la participation du personnel à ces groupes de travail.

Le troisième élément est le projet d'établissement, la direction travaille pour élaborer une première maquette pour septembre octobre, présente **M. BROILLIARD**. **Mme GRANGY** exprime sa surprise car, selon ce qui avait été communiqué aux élus, le projet d'établissement avait été écrit il y a déjà 2 ans et aujourd'hui il semble ne pas exister. A l'époque de ce projet en avait découlé de nouvelles organisations de travail avec des discussions sur le temps de travail le week-end. Heureusement que l'UGECAM n'a pas attendu de faire évoluer les projets d'établissement pour changer les organisations pendant la crise COVID, répond **M. BROILLIARD**. Le projet d'établissement n'a jamais été concrétisé, aujourd'hui la direction repart sur une finalisation de ce projet sur l'évaluation interne, pour laquelle il y a eu une restitution à ceux qui y ont participé. Les problèmes existent, mais l'idée aujourd'hui est de redonner de la perspective et de travailler sur un projet collectif, dimension importante selon **M. BROILLIARD**, qui reste réaliste sur la difficulté de la gestion des cas individuels. Ces cas individuels s'additionnent et sont presque à une vingtaine, reprend **Mme GRANGY**, qui dénonce un problème de climat dont le turnover est symptomatique. La situation ne va pas se résoudre en un claquement de doigt, mais **M. BROILLIARD** croit à l'intelligence collective et l'investissement de la direction pour sortir de cette difficulté. **Mme GRANGY** demande à **M. BROILLIARD** de sortir de son discours et d'aller observer les méthodes de travail. Cette situation doit réinterroger tout le monde dans ces pratiques professionnelles, pas seulement le management. A force de « taper » sur cet établissement, le risque est de finir par l'enterrer complètement, alerte **M. BROILLIARD**. Malgré le dossier que possède la CGT sur cet établissement, elle n'a jamais relayé ses problèmes, se défend **Mme GRANGY**. En revanche la destruction vient de l'intérieur par les pratiques internes, reprend-elle et de nombreux salariés sont « massacrés ». La nouvelle direction a été mise en place dans le but de réinstaller un management de proximité avec tout le pouvoir décisionnaire donné à la directrice, intervient **Mme BECHT**, il faut du temps pour la

mise en place de cette nouvelle organisation et pour en voir les effets. La directrice en étant sur place, elle est depuis sa prise de fonction en lien avec les équipes au quotidien. **Mme GRANGY** n'a jamais vu de situation similaire dans un établissement. **M. BROILLIARD** conclut en insistant sur l'importance du travail de fond dans ce contexte compliqué.

## 6) Information et consultation sur la situation économique et financière de l'UGECAM Rhône-Alpes au 31 décembre 2019\*

(1 :04 :55) **Mme GIRE-METZER** présente les résultats de l'exercice 2019 qui a pu être finalisé la semaine précédente en conséquence de la crise du COVID. Elle présente les faits marquants de 2019 qui ont un impact comptable afin d'expliquer les évolutions au niveau de la comptabilité de l'UGECAM. La capacité de l'UGECAM a peu évolué en 2019, avec seulement 3 places supplémentaires en HDJ à l'Arc en Ciel. Au niveau des effectifs peu d'évolution aussi pouvant influencer fortement sur la comptabilité, car l'UGECAM était à 925 ETP rémunérés en 2018 comme en 2019, il est juste noté une augmentation du recours à l'intérim de 3 ETPR supplémentaires.

Au niveau de l'activité en revanche, l'évolution est positive avec une augmentation de 6666 journées entre 2018 et 2019, plutôt concentré sur les établissements sanitaires qui ont réalisé plus de 5000 journées supplémentaires par rapport à 2018 et 1404 journées supplémentaires sur le secteur médico-social.

L'année 2019 a été particulièrement marquée par 2 changements de logiciels avec des impacts au niveau des dépenses et des recettes et aussi sur les organisations et les façons de travailler. EVOLUCARE a été mis en place en 2018 sur La Maisonnée et l'Arc en Ciel et début 2019 sur le Val Rosay. L'impact est surtout important sur la partie investissement. Le plan des achats et de la comptabilité a évolué avec le déploiement de QUALIAC. Ce logiciel gère toute la comptabilité et est commun à toutes les UGECAM. Ce nouvel outil a modifié les manières de travailler au sein de la comptabilité. Un changement aussi au niveau de certains comptes qui diffèrent entre l'ancien logiciel et le nouveau, cela explique certaines variations dans les comptes entre 2018 et 2019.

**Mme GIRE-METZER** informe d'un changement de périmètre comptable par rapport à la pharmacie de Francheville partagée entre la Maisonnée et le Pôle Violette Germain et gérée dans le cadre d'un GCS (Groupement de Coopération Sanitaire). Les commissaires aux comptes ont demandé de séparer la comptabilité du GCS de celle de l'UGECAM, explique **Mme GIRE-METZER**, car ce sont 2 personnes morales distinctes. Les médicaments ne sont donc plus achetés par l'UGECAM mais par le GCS et l'UGECAM rémunère à la hauteur attendue le GCS en termes de service rendu.

**Mme GIRE-METZER** fait part d'une autre nouvelle transmise par une lettre réseau demandant de payer des intérêts sur les prêts FNA. Ce dispositif de prêt est

organisé entre les UGECAM et la CNAM afin de financer les grosses opérations d'investissement : reconstructions, programmes immobiliers, ... Jusqu'en 2019, ces prêts étaient gratuits, mais ils ont fait l'objet de remarques réitérées de la Cour des Comptes qui a demandé à la CNAM de s'aligner sur les autres opérateurs de prêts. La mise en place du paiement de ces intérêts représente 132 000 € (dont 23 000 € sur 2019 exclusivement) sur l'exercice 2019 qui, en tant que première année de mise en application, intègre un phénomène de rattrapage.

(1 :10 :40) **Mme GIRE METZER** note une précision qui a un fort impact dans les comptes 2019. L'UGECAM Rhône-Alpes a obtenu une subvention de 1 190 000 € de la part de la CNSA (Caisse Nationale Solidarité pour l'Autonomie) pour financer le projet de reconstruction de la MAS du Plovier. Cette somme importante influe de manière significative sur certains comptes.

Un autre évènement qui a impacté les comptes est le dégât des eaux à La Chantourne, en particulier sur les résultats de cet établissement.

**Mme GIRE-METZER** continue par une présentation globale des comptes de l'UGECAM Rhône-Alpes avec l'évolution sur les 4 dernières années. En 2019, le résultat comptable est en déficit de 1411K€ qui peut sembler a priori une moins bonne nouvelle qu'en 2018. En 2018, l'UGECAM avait 2 207 K€ lié à la vente d'une petite parcelle de terrain au Plovier pour 7 000 € et du site de Beaulieu pour 2 200 K€. Ces ventes ont amélioré significativement les résultats qui s'établissait sans elles à un déficit de 33 000 €. 2019 est une année sans vente qui reflète une amélioration du résultat d'exploitation.

Au niveau des établissements sanitaires de l'UGECAM, les 3 établissements sont déficitaires mais dans une moindre mesure qu'en 2018. La Maisonnée enregistre une belle évolution en passant de - 785 K€ en 2018 à - 378 K€ en 2019. Cela est le fruit d'un travail de longue haleine mené avec les autorités de tutelles. En fin d'année 2019 et début 2020, la Maisonnée a reçu une augmentation significative mais ponctuelle des produits d'exploitation. **Mme GIRE-METZER** espère que cela va perdurer sur les années à venir, car cela soutient le résultat comptable de l'année à la Maisonnée en reconnaissant les spécificités pédiatriques de l'établissement.

(1 :14 :00) Tresserve revient à un déficit de 38 K€ en 2019 qui est plus proche des résultats habituels de l'établissement après un accident de parcours sur 2018, lié à des surcoûts sur des besoins de remplacement.

Le Val Rosay améliore aussi son résultat en passant d'un déficit de 1 288 K€ en 2018 à 1 131 K€ en 2019.

Sur tous les établissements de l'UGECAM Rhône-Alpes, 2 évolutions importantes sont à noter. La première du côté des charges, car l'UGECAM a bénéficié en année pleine de l'allègement de charges sociales, sachant que le premier poste de dépenses de l'UGECAM est les salaires. L'impact d'une réduction

des charges est donc très significatif, remarque **Mme GIRE-METZER**. Ça l'est moins pour la Sécurité Sociale, intervient **Mme GRANGY** avec humour et de manière politique. La deuxième est une évolution positive des produits liés à l'activité, soit une meilleure reconnaissance et valorisation de l'activité des différents établissements. Beaucoup de CNR (Crédits Non Reconductibles) ont été attribuées par les différentes délégations territoriales de l'ARS pour les différents établissements médico-sociaux de l'UGECAM Rhône-Alpes. Cela correspond à ~~185 000 € pour le Plovier dans le cadre du projet immobilier, d'autres sur l'Isère.~~ Les établissements sanitaires ont une belle évolution des produits d'exploitation par l'allocation de différentes ressources, notamment dans la reconnaissance des certifications Qualité HAS d'Arc en Ciel et du Val Rosay.

(1 :16 :40) Pour la partie médico-sociale, au global l'UGECAM arrive à un excédent de 80 K€ avec des situations contrastées entre les établissements.

Le résultat s'est dégradé pour la Chantourne, qui s'explique par les charges supportées par l'établissement pour gérer le dégât des eaux pendant la période estivale avec, notamment, l'achat du matériel nécessaire. De plus, la gestion du dossier avec l'assurance n'est pas close, l'UGECAM doit encore récupérer des remboursements liés à ce sinistre.

Le résultat de l'IME les Sources est bénéficiaire de 472 K€ qui provient d'une augmentation des recettes beaucoup plus marquée que celles des charges.

(1 :17 :32) Les établissements du Plovier, présentés en cumulé hors ESAT commercial, reviennent à une situation excédentaire de 28 K€ contre un déficit en 2018 de 181K€, due principalement à l'effet de la baisse des charges et des produits CNR en augmentation.

Le Pôle Violette Germain enregistre une belle amélioration en 2019.

La Buissonnière en revanche subit une dégradation de son résultat déficitaire de 475 K€ contre 305 K€ en 2018, qui est l'effet cumulé de 2 évènements : une sous-activité forte notamment sur la première partie de 2019 et le changement de mode de financement qui influe sur 2019 et sera corrigé en 2020. Une convention de dotation globale a été signée en 2019 avec le Conseil Départemental de la Savoie pour un nombre de journées, mais l'activité a été supérieure et n'a pas été payée en 2019 et le paiement est validé pour 2020. Le Conseil Départemental va prendre en charge une partie réalisée par la Savoie et non financée et reprend une partie du déficit mais pas à la hauteur des 475 K€, précise **M. BROILLIARD**. Comparativement, ce déficit est énorme en rapport à la taille de l'établissement, constate **Mme GRANGY**. La sous-activité du début de l'année 2019 et la gestion des remplacements du personnel n'a pas été adaptée de manière corrélative au niveau d'activité. L'établissement a eu recours à des CDD de remplacement pour combler les plannings. En conséquence, la masse salariale assez dynamique n'a pas été soutenue par la facturation de journées, répond **Mme GIRE-METZER**. La dotation du Conseil Départemental va-t-elle augmenter, demande **M. BLANC**. Le

mode de financement reste sur la base annuelle de 4 400 journées et si l'activité dépasse la compensation se fait une année plus tard, explique **M. BROILLIARD** qui a déjà informé le Conseil Départemental que les prévisions dépassaient ce seuil. Par conséquent, les projections sont toujours décalées d'un an.

Au total, le secteur des médico-sociaux est positif de 80 K€. La comptabilité réalise un retraitement des résultats pour reprendre ceux de l'année N-2, soit 2017. S'il y a excédent ou déficit en N-2, il est repris sur l'année de l'exercice N. Ce fonctionnement a été abandonné dans le secteur sanitaire. Pour la Chantourne et les Sources, le résultat est excédentaire, en revanche le Plovier et la MAS VG, qui doit reprendre un déficit de 595 K€, sont déficitaires. Sur le FAM, l'excédent est repris et reste positif. La Buissonnière, où la reprise de déficit est de 83 K€ aggrave le résultat comptable déjà très déficitaire.

(1 :23 :15) Pour les autres structures, Beaulieu a été vendu en 2018, donc il n'y a plus de gestion en 2019. L'ESAT Commercial sur le Plovier continue d'améliorer son excédent. L'institut de Formation est en déficit de 5 K€.

Gravenand, toujours propriété de l'UGECAM, est un établissement sans activité, qui ne génère plus de recette mais des dépenses, notamment pour assurer la sécurité du site. La limitation du déficit à 39 K€ au lieu de 76 K€ en 2018 est due à la prise en charge des frais de gardiennage par la DNGU. Gravenand est devenu une friche hospitalière.

(1 :24 :55) Moun Oustaou continue d'augmenter ses résultats avec 59 K€ et le Siège dégage un petit excédent de 2 000 €.

(1 :25 :32) **Mme GIRE-METZER** propose aux élus un graphique pour visualiser les chiffres des résultats comptables. Le résultat comptable, ligne bleue, représente le tout cumulé et diminue entre 2018 et 2019. Mais, en parallèle, le résultat d'exploitation, ligne rose, représente ce que coûte l'activité des établissements et ce qu'elle rapporte, elle est en amélioration constante sur les dernières années. C'est la bonne nouvelle de l'exercice 2019, commente **Mme GIRE-METZER**. La courbe verte, expose les résultats exceptionnels, soit tous les produits de cession. Elle a nettement diminué entre 2018 et 2019.

**M. BROILLIARD** relativise légèrement l'enthousiasme de **Mme GIRE-METZER**, le résultat d'exploitation montre une amélioration en termes d'activité, mais reste dans un déficit relativement marqué. Le poids d'amortissement sur les structures est très élevé et pèse énormément sur le résultat. L'héritage des investissements faits les années précédentes grève fortement ce résultat et ce sera le cas encore quelques années. Aujourd'hui, structurellement, même si l'activité est dans une phase ascendante, l'idée est de viser un retour à l'équilibre. **M. BROILLIARD**, verra en fonction des simulations et de la façon dont nos tutelles vont porter les projets de l'UGECAM, mais aujourd'hui structurellement le retour à l'équilibre ne sera possible qu'en travaillant les projets d'établissement pour que les tutelles valorisent mieux

nos activités. Certes sur certains établissements, la prise en charge est bien valorisée, même mieux qu'ailleurs, du coup le risque est une diminution des valorisations. La situation comptable reste significativement en-dessous de zéro, conclut **M. BROILLIARD**.

(1 :28 :52) **Mme GIRE-METZER** présente ensuite un graphique sur le chiffre d'affaires 2019, soit la partie activité des différents établissements. Globalement, ce chiffre d'affaires est en amélioration, plus marquée sur le médico-social que sur le sanitaire. En 2019, la répartition sanitaire / médico-sociale reste identique à 2018, où le médico-social avait augmenté avec l'ouverture de nouvelles places.

(1 :29 :44) **Mme GIRE-METZER** propose de passer à la Capacité d'Auto-Financement (CAF) et aux investissements. La CAF est un indicateur calculé en comptabilité pour voir la capacité de la structure à financer le remboursement des emprunts, le renouvellement des immobilisations (bâtiments, matériel, ...) dans lesquels l'UGECAM investit chaque année et les projets d'extension de certaines activités. Les chiffres sont importants, reconnaît **Mme GIRE-METZER**, qui invite malgré tout à noter l'amélioration continue de cette CAF en lien direct avec les résultats précédemment présentés. En 2019, la CAF de l'UGECAM, 4,3 M€ permet de rembourser les emprunts (remboursement prêts FNA) d'un montant de plus de 3 M€, et les investissements courants des établissements, soit 1M€. Ces points sont positifs et en amélioration par rapport aux exercices précédents. En 2018, la CAF remboursait les prêts FNA mais ne pouvait rembourser les investissements et les années précédentes l'UGECAM ne pouvait rembourser ni l'un ni l'autre. **Mme GIRE-METZER** nuance cependant cette conclusion positive, car en 2019 l'UGECAM a financé 50 % d'investissements en moins qu'en 2018, ce qui va réaugmenter avec les gros investissements du Plovier et de la Chantourne.

(1 :32 :31) Sur la partie bilancielle, l'actif circulant fait ressortir la subvention de l'investissement reçue du CNSA, en 2019 l'UGECAM a reçu l'autorisation de principe pour cette subvention, mais l'argent n'a pas encore été perçu de manière effective et apparaît donc comme une créance qui vient augmenter l'actif circulant. Une fois encaissée, elle basculera dans la partie trésorerie. Les dettes restent constantes à 13 410 K€ en 2018 et 13 999 K€ en 2019.

Au niveau de la trésorerie, le document fourni au préalable aux élus a été modifié par suite d'une erreur de montant. La trésorerie nette s'établit à 6 498 K€ au 31 décembre, déduction faite des remboursements d'emprunt réalisés en février 2020. Une situation relativement stable au niveau de la trésorerie, commente **Mme GIRE-METZER**, qui ne traduit pas l'obtention de la subvention CNSA pour laquelle l'argent n'a pas encore été perçu.

(1 :35 :00) Pour terminer, **Mme GIRE-METZER** fait un focus sur les créances hors DAF (Dotation Annuelle de Financement) et article 58. Le mécanisme prévoit un paiement de la DAF en 3 parties au 15 au 20 et au 5 du mois suivant, cela

engendre un décalage, avec la perception en janvier 2020 la fin de la DAF des établissements sanitaires, elle n'est donc pas comptée comme une créance car son paiement est garanti. L'article 58 remonte à 1983 lors du changement de mode de financement des établissements sanitaires, préalablement tarifés à l'activité (1 journée effectuée égale 1 journée facturée, ...), puis le système a évolué vers une dotation et à ce moment a eu lieu la comptabilisation de créances. Au niveau de l'UGECAM Rhône-Alpes, cette créance représente 1,4 M€. L'Assurance Maladie doit à l'UGECAM comme à tous les établissements sanitaires des montants qu'elle ne paie pas. Selon les règles actuelles, pour percevoir cette créance, seule la fermeture de l'établissement ou son changement d'activité sont recevables. Ces clauses n'étant pas prévues pour les établissements sanitaires, cette créance reste dans les comptes sans bouger depuis 1983. Mais concrètement dans l'activité, **Mme GIRE-METZER** attire l'attention sur le fait que l'UGECAM a de l'argent qui reste dehors.

Le niveau des créances clients a augmenté de 10 % entre fin 2018 et fin 2019, et se retrouve à 3 391 K€ qui sont en instance de recouvrement à la fin de l'année. 2 évolutions sont significatives par rapport à l'exercice précédent. Le Plovier qui représente 47 % des montants attendus a eu un retard de facturation, cela provoque par conséquent un décalage dans les rentrées d'argent. La deuxième est relative à l'Institut de Formation qui représente 14 %, ce chiffre est relativement important au regard de sa taille. Cette situation est due à un décalage au niveau de la région. Tous les documents et informations ont bien été envoyés, mais l'Institut a perçu en 2020 ce qui était prévu en 2019. **Mme GIRE-METZER** insiste sur la forte dépendance de l'Institut à la région. Globalement en 2019, les équipes comptables ont travaillé avec les établissements sur le recouvrement des créances. La situation a été améliorée sur le recouvrement auprès des organismes complémentaires. En revanche en 2019, le recouvrement des créances vis-à-vis des Conseils Départementaux et sur les dossiers relatifs à l'Aide Médicale d'Etat est fortement dégradé, touchant principalement le médico-social. Le problème apparu en 2018 est réapparu fin 2019.

**Mme GRANGY** demande si une corrélation existe entre ce retard et le manque de personnel. Au niveau du Plovier, l'équipe n'a pas changé, mais QUALIAC a été déployé sur la partie comptable et ce changement a mis du temps pour être approprié. L'équipe a dû passer plus de temps sur la partie comptable au détriment de la facturation. Aujourd'hui, la situation de retard est résorbée. Les établissements où les effectifs comptables ont été réduits, sont ceux qui sont moins exposés au risque de créances. Par exemple, La Chantourne perçoit automatiquement tous les mois ses recettes fixées par un arrêté de l'ARS. L'établissement n'a aucune facture à faire vers un financeur autre. La situation au niveau des créances client est donc simplifiée dès lors que l'établissement est dans le cadre d'un CPOM.

**Mme ROULLET** demande des précisions sur les 16 % de créances pour les Sources. Ces créances concernent les bénéficiaires de l'amendement CRETON, répond **Mme GIRE-METZER**, qui sont financés par le Conseil Départemental. Ces dossiers sont toujours plus compliqués à gérer. Le même sujet se retrouve au FAM, même s'il s'est amélioré.

Les commissaires aux comptes ont donné leur première restitution par rapport au prochain Conseil de l'UGECAM qui prévoit de certifier les comptes sans réserve au titre de l'exercice 2019. **M. BROILLIARD** souligne, par conséquent, la grande confiance possible dans le travail de **Mme GIRE-METZER**.

(1 :42 :30) Les élus votent à l'unanimité la validation de la présentation de la situation économique et financière de l'UGECAM Rhône-Alpes au 31 décembre 2019.

Généralement les élus approuvent la présentation des comptes mais votent contre les budgets présentés car ils savent que ces budgets ne permettent pas de faire fonctionner les établissements correctement, explique **Mme GRANGY**.

#### **7) Information sur l'évolution de la fonction comptable des établissements de l'Isère**

(1 :44 :10) **Mme GIRE-METZER** présente un projet de réorganisation. Le Siège et les élus ont déjà échangé à plusieurs reprises sur ce sujet dans le cadre de cette instance. Aujourd'hui, l'UGECAM a une difficulté, qui existe depuis maintenant 2 ans, au niveau de la gestion comptable des établissements de l'Isère, les Sources et la Chantourne, avec des situations relativement différentes. L'activité est beaucoup plus diverse aux Sources qu'à la Chantourne. Le constat dressé dans le cadre de l'arrêté des comptes est que la comptabilité tenue par le Siège pour l'UGECAM Rhône-Alpes nécessitant pour la clôture des comptes un travail avec l'ensemble des établissements dans une même temporalité, se trouve pénalisée si l'un d'eux est en retard. En effet, dans ce cas, la clôture n'est pas possible et elle bloque par conséquent l'ouverture de l'exercice suivant. Cet impératif est imposé notamment par les applicatifs comptables COPERNIC et QUALIAC.

Depuis 2018, les établissements de l'Isère ont du retard et pénalisent l'ensemble des établissements de l'UGECAM Rhône-Alpes. La Direction Comptable et Financière a donc réfléchi à organiser la comptabilité de ces établissements de manière différente.

La présentation montre la situation actuelle, avec la partie ordonnateur qui s'occupe de :

- la saisie des factures, des commandes dans GEF,
- l'ordonnancement des recettes (au niveau des Sources pour la facturation résiduelle qui perdure dans l'établissement),

- la gestion des tickets restaurant (spécificité au niveau des Sources, car l'établissement n'a pas de lieu de restauration),
- la tenue de la caisse
- la gestion de l'inventaire physique identique à tous les établissements.

L'autre partie correspond au périmètre du comptable Délégué du Directeur Comptable et Financier (les collaborateurs du service comptable au Siège) qui a pour responsabilité de contrôler les factures, les mises en paiement, les salaires aussi et certaines opérations de tenue de la comptabilité. Cette séparation ordonnateur / comptable est due au fait que l'UGECAM est un organisme de Sécurité Sociale ; cette règle de séparation est identique à la comptabilité publique.

(1 :48 :05) Le retour d'expérience a montré une aggravation du problème avec le changement de logiciel, mais cette situation existait préalablement. Ces établissements, en termes de masse d'opérations comptables (factures, commandes, écritures) ne sont pas ceux qui ont le plus de volume. Cette nouvelle organisation corrige « un plantage total » de la précédente organisation mise en place par le Siège, intervient **Mme GRANGY**. En effet, mais pour des questions de présence dans les établissements, il était prévu de recruter un comptable pour l'Isère, le problème selon **Mme GIRE-METZER** est l'intégration compliquée du fonctionnement de QUALIAC qui n'est pas intuitif et nécessite beaucoup de pratique pour être maîtrisé. Le fait que ce fonctionnement ne soit pas viable est une alerte déjà signalée par les élus CGT, rappelle **Mme GRANGY**. La direction a reçu ces alertes et a essayé de remettre des ressources administratives et comptables en local dans les établissements de l'Isère. Les postes ont été ouverts, mais pour celui de la Chantourne, l'UGECAM n'a reçu aucune candidature. Sur les Sources, une personne a été recrutée pour débiter fin novembre 2019 et a finalement quitter l'établissement au mois de mars 2020, reprend **Mme GIRE-METZER**. Pourtant, le Siège avait mis les ressources en place pour permettre à cette personne de monter en compétences, ainsi que l'équipe qui travaille dans l'établissement.

(1 :51 :12) L'objectif de **Mme GIRE-METZER** en tant que Directeur Comptable et Financier est d'éviter tout blocage dans le fonctionnement des établissements à cause de la comptabilité. L'idée est de réorganiser les rôles afin que, dans chaque établissement de l'Isère, une personne, présente sur site, soit en charge de la collecte des informations sur les résidents, les fournisseurs, la vie de l'établissement. Un certain nombre d'informations sont indispensables pour que le système fonctionne. Le fonctionnement va passer des établissements à un fonctionnement au niveau de l'UGECAM Rhône-Alpes. La personne qui récolte les informations va en traiter certaines, les plus simples qu'il faut intégrer dans la comptabilité. En revanche, pour les opérations plus complexes liées aux outils utilisés et à leur difficulté de gestion, la personne qui centralise les informations va la transmettre à des personnes bien identifiées, qui possèdent déjà l'expertise de l'outil et des règles à appliquer sur ces opérations, soit en les traitant dans le workflow achat GEF, soit en traitant la facturation résiduelle. **Mme GIRE-METZER**

souhaite simplifier au maximum les choses afin d'améliorer la situation de manière significative et pérenne dans les établissements de l'Isère et que les difficultés récurrentes s'arrêtent. Ce n'est pas une volonté de centraliser, mais de faire réaliser les opérations qui ont besoin d'une expertise par les personnes qui détiennent déjà cette expertise du fait de leur activité propre.

(1 :53 :50) Ensuite, le Siège a travaillé avec les personnes sur les établissements pour bien organiser les tâches et les responsabilités des établissements isérois qui se concentrent sur la gestion de la caisse, les tickets restaurant, l'inventaire physique pour réceptionner et suivre le matériel, le recouvrement amiable des créances et les écritures comptables associées. Pour le traitement des opérations liées au workflow achats GEF et la facturation résiduelle, **Mme GIRE-METZER** envisage un traitement dispatché à différents endroits au niveau de l'UGECAM Rhône-Alpes. Concrètement aux Sources, la centralisation sera effectuée par la secrétaire, qui va traiter certaines opérations, le workflow sera géré par l'Arc en Ciel (commandes, factures) et la facturation résiduelle sera réalisée au niveau du Plovier.

(1 :55 :25) Tous les professionnels sont informés de cette nouvelle répartition des tâches, demande **Mme GRANGY**. En effet, **Mme GIRE-METZER** leur a demandé si cela leur convenait en termes d'évolution de leur poste avant de le présenter aux élus. Est-ce que le temps de travail a aussi été adapté, demande les élus. Le temps de travail va augmenter pour la personne de l'Arc-En-Ciel qui va récupérer les commandes et les factures. Cet aspect est établi en lien avec les établissements, les directeurs d'établissement et les personnes directement concernées. **Mme GIRE-METZER** a pris le temps d'échanger avec Mme QUINZIN des Sources pour savoir comment elle envisageait cette évolution et quels retours elle pouvait donner. Sur l'Arc En Ciel, la personne concernée avait déjà ouvert cette perspective d'évolution et cela correspondait bien aux perspectives identifiées. Au Plovier, c'est une personne qui va monter en compétence sur la partie facturation afin de solidifier cette organisation. Pour la Chantourne où le nombre de commandes est très faible, ces tâches seront reprises au niveau du Siège.

(1 :57 :08) Les bons de commandes dans GEF devront être faits aux Sources ou à l'Arc En Ciel, interroge **M. BLANC**. Ils seront faits à l'Arc En Ciel, répond **Mme GIRE-METZER**, qui insiste sur l'importance de bien travailler avec les différentes personnes sur la répartition précise des tâches. En effet, l'idée est de sécuriser chacun des acteurs dans son rôle, à travers l'utilisation d'outils et du workflow, complète **M. BROILLIARD**. L'objectif, en ayant des personnes expertes là où il faut, est de répondre aux attentes, optimiser et rendre le process fluide pour ne plus se retrouver avec des factures impayées pendant des mois et des fournisseurs prêts à attaquer l'UGECAM. Mme QUINZIN centralise déjà les bons de commande au sein de l'établissement et il était prévu dans l'ancienne organisation qu'elle saisisse les bons de commandes dans GEF et que toute la partie factures soit traitée par la comptable qui a quitté l'établissement. Tout sera centralisé par Mme QUINZIN et ce

ne sera pas les éducateurs des Sources qui enverront les commandes en direct à Mme TILLIER de l'Arc En Ciel, précise **Mme GIRE-METZER** en réponse aux craintes exprimées par **M. BLANC**. Mme QUINZIN est secrétaire de formation même si elle est déjà très polyvalente, mais pour le moment elle n'a pas l'expertise suffisante pour éviter les erreurs de saisie (des bons libellés article par exemple) primordiale pour l'imputation comptable et éviter les rejets de factures au niveau du contrôle, explique **Mme GIRE-METZER**. Mais l'organisation est déjà prévue pour être un entonnoir au niveau de Mme QUINZIN pour centraliser les informations et éditer les bons de commandes, qu'elle enverra ensuite à l'Arc En Ciel. L'objectif n'est pas de dégrader le système de proximité et de réactivité en local, intervient **M. BROILLIARD**, tout en ayant un process qui sécurise tout le monde et permette un workflow achat offrant une bonne traçabilité. Tant que la salariée est d'accord, **Mme ROULLET** adhère à cette nouvelle proposition. Cette nouvelle organisation est partie du constat de Mme QUINZIN, qui avait alerté sa cadre sur ses difficultés et contraintes, ajoute **M. BROILLIARD**, ensuite le dispositif a été construit autour de ses remarques avec une professionnalisation de la suite du process pour le sécuriser.

**M. BONNET** fait un point de compréhension sur les effectifs. La secrétaire des Sources est à 80 %, répond **Mme ROULLET**. Sur l'ITEP, une assistante de direction qui a pris ses fonctions récemment et qui a juste à collecter les informations et les transmettre. Il n'y a pas de gestion des tickets Restaurant, ni de facturation résiduelle. Cette personne sera donc chargée de transmettre les informations sur les bons de commande et tout ce qui est réception avec la personne en charge de la maintenance dans l'établissement qui sera chargé de dispatcher les bons de commande. **M. BONNET** s'interroge sur la gestion de cas concrets comme emmener les enfants à la piscine. Le lendemain, **Mme GIRE-METZER** se rend aux Sources pour travailler avec les 2 directrices des Sources et de la Chantourne et Mme QUINZIN et Mme SIBERT de la Chantourne. Sur la partie de gestion de la caisse à la Chantourne, **Mme GIRE-METZER** a récupéré la caisse à un moment qui correspondait aussi à une période de fermeture de l'établissement. **Mme GIRE-METZER** rend la caisse ; par contre afin de cadrer fortement les choses et qu'il n'y ait plus de malentendus sur la gestion de la caisse, à quoi elle sert, comment elle est tenue et suivie, c'est la directrice qui recevra la délégation, à sa demande, pour le traitement des opérations en caisse. Concrètement le lendemain, **Mme GIRE-METZER** va leur expliquer toutes les opérations comptables qu'elles doivent passer. Ces personnes n'ont pas de formation comptable, la direction en est consciente, c'est pourquoi toutes les écritures ont été formalisées et n'ont plus qu'à être dupliquées en fonction des cas de figure rencontrés. **Mme GIRE-METZER** leur redonnera aussi quelques éléments d'organisation. Puis, pendant l'été, il est prévu une phase de rattrapage du retard accumulé avant de mettre la nouvelle organisation en place au 1<sup>er</sup> septembre.

**M. BROILLIARD** remercie **Mme GIRE-METZER** pour sa présentation.

8) **Campagne promotionnelle et d'évaluation : présentation de la synthèse 2019\* et du calendrier 2020**

(2 :07 :00) Les documents ont été transmis préalablement avec un premier tableau sur l'attribution des points et un 2<sup>ème</sup> sur les promotions, commence **Mme FRICOT**. **Mme BECHT** propose aux élus de répondre à leurs questions sur ces documents qui ont déjà 1 an. Les vraies questions sont plus de l'ordre du turnover, de la répartition des promotions des salariés, en particulier ceux de la grille E qui n'en ont jamais, intervient **Mme GRANGY**. En effet, une seule personne de la grille E a reçu une promotion parce qu'elle a changé de métier. Cela nécessite d'avoir les diplômes et un poste disponible, répond **Mme BECHT**. Ce sujet sera repris au moment des NAO et de la campagne qui recommence en octobre. La direction représentera donc les chiffres en début d'année, conclut **Mme BECHT**.

9) **Information portant sur l'intéressement 2019 (versé en 2020)**

(2 :08 :50) **Mme BECHT** remet sur table aux élus un document sur l'intéressement, comme présenté chaque année. Pour rappel, l'intéressement a une part nationale de 40 % et local de 60 %, expose **Mme BECHT**. Le taux de réussite local est de 81,7 %, il est de 91,5 % au niveau national, ce qui donne un intéressement de 865,94 € brut au maximum pour une personne présente sur toute la période de 2019, car cela concerne les résultats de 2019 versés en 2020.

Les indicateurs sont la qualité par exemple le taux de certification pour le sanitaire (en 2019 Tresserve et le Val Rosay ont pu rentrer dedans) et les enquêtes de satisfaction des patients, la gestion des risques en particulier l'ouverture des DMP en 2019 et tout le contrôle interne avec la rédaction de modes opératoires et la démarche de certification des comptes, la performance économique et sociale avec le taux de contribution à «l'AGEFIPH » qui normalement doit être à 0, ce qui est le cas encore en 2019, le nombre de journée dans le médico-social et le taux d'occupation dans le sanitaire. **Mme BECHT** donne ces détails pour montrer que ce calcul est précis et correspond à l'activité de chacun mise bout à bout en résultat collectif. L'intéressement de 2019 a été versé en mai comme chaque année. La direction a été très contrainte par les délais et particulièrement cette année avec le COVID qui n'a pas laissé le temps d'avoir les allers-retours avec les salariés. Ils ont donc dû faire un choix sans connaître les montants et si le salarié ne donnait pas de retour, la consigne était de reprendre le choix de l'année dernière. Habituellement, sans réponse du salarié l'intéressement est automatiquement placé. 129 personnes ont placé leur prime d'intéressement.

## 10) Sujets en lien avec la Commission Egalité professionnelle / Diversité :

### a. Information et consultation portant sur la déclaration Travailleurs Handicapés (DOETH) 2020 (portant sur l'année 2019)

(2 :12 :40) **Mme BECHT** remet sur table aux élus le document sur la déclaration Travailleurs Handicapés et propose de reprendre ce point en détail au mois de septembre 2020. En 2019, l'UGECAM avec un taux à 7-8 % remplit encore l'obligation de taux d'emplois de 6 %, mais les chiffres diminuent. Les travailleurs handicapés étaient 74, et en 2019 ils ne sont plus que 53. **Mme BECHT** invite à avoir une vigilance sur ce point pour les années à venir. L'extrait de la déclaration est au verso du document transmis. Pour cette déclaration, les temps partiels, les jours travaillés, tout est proratisé, mais aussi lorsque l'UGECAM fait appel à un ESAT ou à des stagiaires reconnus travailleurs handicapés, c'est pris en compte sous forme de points de majoration ou minoration par rapport à différents critères notamment l'âge (les moins de 26 ans et plus de 50 ans représentent 16,5 unités valorisées). L'UGECAM doit mettre en place une politique plus affirmée par rapport à ce taux d'emplois, cela fera l'objet des travaux de la commission sur l'égalité professionnelle, suggère **Mme BECHT**.

**Mme BECHT** demande aux élus s'ils souhaitent reporter le vote. Les élus sont d'accord pour voter ce jour, relaie **Mme GRANGY**.

**M. BONNET** demande pourquoi le nombre de travailleurs a autant baissé. Cette diminution est en lien avec toutes les personnes déclarées en inaptitude et licenciées. Beaucoup de ces personnes cumulaient une déclaration de travailleur handicapé et le licenciement pour inaptitude. D'autres personnes ne renouvellent pas leur déclaration de travailleur handicapé. L'UGECAM doit réaliser une campagne de communication sur ce point, son importance et toutes les démarches de renouvellement, ainsi que les bénéfices possibles pour les personnes comme par exemple des adaptations de poste, explique **Mme BECHT**. Le renouvellement nécessite quelques mois, ajoute **Mme FRICOT** qui souligne l'importance d'anticiper la demande. Certains salariés ont aussi été démissionnaires. C'est un vrai sujet à travailler, afin de mieux informer et sensibiliser le personnel et donner les moyens de travailler ces recrutements, conclut **M. BROILLIARD**.

(2 :17 :10) Les élus approuvent à l'unanimité, soit 7 voix « pour », cette déclaration.

### b. Information sur l'index égalité hommes/femmes

**Mme BECHT** remet aussi sur table l'index égalité Femmes/Hommes. L'UGECAM doit déclarer tous les ans cet index selon 5 critères. En 2019,

l'obligation a été modifiée et la déclaration doit maintenant se faire en mars, avec un délai en septembre pour la première année, mais en 2020, l'UGECAM devra la faire en mars. L'année dernière les résultats ont été présentés en CCE au mois de septembre/octobre, cette année la déclaration ayant été envoyée plus tôt, elle est présentée ce jour au CSE central, explique **Mme BECHT**. L'UGECAM a un nombre de points à obtenir pour être conforme, soit 75 points, sinon la direction a l'obligation de mettre en place des mesures correctives sous un délai de 3 ans. En 2019, le résultat de l'UGECAM Rhône-Alpes était à 99 points et 100 en 2020. **Mme BECHT** propose de revoir les critères plus en détail avec la commission, mais liste rapidement ces critères pour le CSEC. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en comparant la rémunération moyenne par tranche d'âges et catégories socio-professionnelles. Les hommes sont un peu mieux rémunérés sur une certaine tranche d'âge et catégorie socioprofessionnelle, sinon c'est à peu près à égalité ou pas significatif statistiquement par rapport au nombre d'hommes et de femmes dans cette catégorie. Les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> critères sont basés sur les augmentations individuelles et les promotions. Dans ces critères, les femmes sont au-dessus, ce qui équilibre le résultat global entre les hommes et les femmes. Le 4<sup>ème</sup> critère est le pourcentage de salariés augmentés au retour de congé maternité, pour cela il faut qu'aux retours des maternités de l'année, les salariés perçoivent une augmentation en points de compétence ou un rattrapage salarial maternité attribué. L'UGECAM le fait pour chaque congé maternité, explique **Mme BECHT**. Le dernier critère demande la parité dans les 10 plus hautes rémunérations, l'UGECAM y arrive par rapport à la représentation hommes/femmes, avec 6 femmes et 4 hommes. Il serait intéressant d'approfondir ces chiffres en commission, suggère **Mme BECHT**.

(2 :20 :49) **M. BROILLIARD** se réjouit de ces résultats et souhaiterait qu'ils soient communiqués aux salariés. Les métiers de l'UGECAM sont essentiellement féminins et sont à la base sous-évalués par rapport au niveau global, intervient **Mme GRANGY**. Certes, ces écarts en particulier au niveau des catégories socioprofessionnelles peuvent être revus, mais ces premiers chiffres sont l'image réelle de la situation actuelle de l'UGECAM sans effectuer aucune action corrective, rappelle **Mme BECHT**.

**c. Information sur les modalités de mise en œuvre des référents harcèlement sexuel**

(2 :22 :17) Un référent harcèlement sexuel doit être nommé pour l'entreprise et un référent aussi par CSE, informe **Mme BECHT**. Chaque CSE a déjà nommé ce référent et, pour le côté entreprise, **Mme BECHT** sera la référente et souhaite mettre ce sujet en thématique de travail pour la

commission afin de définir les rôles de chaque référent et comment communiquer sur ce sujet auprès des salariés.

## **11) Sujets en lien avec la Commission Formation professionnelle :**

### **a. Information sur le bilan consolidé 2019 de la formation professionnelle**

(2 :23 :03) La commission ayant été annulée, **Mme FRICOT** suggère de traiter ce point de façon succincte. Un bilan purement quantitatif et consolidé pour 2019 de la formation professionnelle est distribué aux élus. Ces informations ont déjà été présentées dans chaque CSE. Une distinction est faite entre les actions qui relèvent du plan de formation initiées par les établissements pour développer les compétences des salariés, soit 133 158 €, les formations réglementaires pour 36 K€ (incendie, SST, habilitation électrique, ...) et les formations à l'initiative personnelle des employés (CPF, CPF de transition professionnelle, ...). Pour cette dernière catégorie, 12 demandes ont été déposées en 2019 et 7 accordées avec une prise en charge intégrale de la part d'Uniformation, qui est maintenant un organisme unique pour la région Rhône-Alpes gérant le CPF de transition professionnelle. Cela représente près de 60 % des dossiers qui ont été acceptés. Néanmoins, le nombre total de dossiers est relativement faible, note **Mme FRICOT**, qui invite aussi la commission à travailler entre autres sur la communication des possibilités proposées par le CPF et le CPF de transition professionnelle. La répartition du budget n'est pas en corrélation avec les effectifs, remarque **Mme GRANGY**. Le budget est bien lié aux effectifs mais le réalisé varie selon les besoins et contextes particuliers, commente **Mme BECHT**. Le plan de formation voté est celui que l'UGECAM pense exécuter, ajoute **M. BROILLIARD**, après il peut se passer plein de chose dans la vie des établissements et des salariés qui ne permettent pas de concrétiser les formations prévues. La commission pourrait étudier plus en détail pourquoi les formations prévues ne se réalisent pas et si l'UGECAM a des moyens pour améliorer cet écart entre le prévisionnel et le réalisé. **Mme GRANGY** prend l'exemple des Sources et souligne une inégalité entre les établissements. En effet, cet établissement utilise le budget disponible et complète en cherchant des formations gratuites, témoigne **Mme ROULLET**. Parfois les formations n'ont pas pu s'organiser et les budgets ne sont pas pleinement utilisés, remarque **Mme FRICOT**. Pour ce qui concerne le budget du Siège, certaines formations à destination des établissements sont prises en charge sur le budget du Siège, ajoute **Mme FRICOT**. Les 5 916 € ne sont pas dans l'intégralité pour les salariés du Siège, reprécise **Mme BECHT**. D'autre part les formations des personnes du Siège peuvent être onéreuses comme celles pour la responsable Qualité.

(2 :30 :05) **Mme GRANGY** est surprise du nombre de formations à la Buissonnière, 76 pour 36 salariés, même si un salarié peut suivre plusieurs formations dans l'année. Une action de sensibilisation, même anodine en termes de coûts ou de durée est comptabilisée, explique **Mme FRICOT**. La

direction incite les établissements à valoriser toutes les actions de formations. **Mme VALLAT** ne comprend pas le chiffre très bas de l'IF qui revendique un besoin de formation. Les bilans et les débats ont été faits auprès de chaque CSE, le but de cette présentation en CSE Central n'est pas de reprendre tout le détail, recadre **Mme BECHT**. Les élus soulignent l'importance d'avoir les chiffres des autres établissements pour se rendre compte des différences. Ce travail est à faire en commission, selon **Mme BECHT**. L'important pour **Mme GRANGY** est de permettre que chaque salarié quel que soit son établissement est la même chance d'accès à la formation et note pour le moment des inégalités. **M. BROILLIARD** invite les élus à retravailler ces sujets importants en commission pour essayer de comprendre et d'en tirer des propositions. **M. BROILLIARD** s'interroge autant que les élus sur la compréhension de ces chiffres et renouvelle son souhait d'une politique de formation permettant aux collaborateurs d'avoir légitimement l'accès pour faire évoluer leurs compétences.

**b. Information et consultation sur les orientations et thématiques de la formation professionnelle 2020\* (dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi)**

(2 :32 :30) **Mme FRICOT** distribue un dernier document. **M. BROILLIARD** propose aux élus de se prononcer aujourd'hui ou de reporter pour laisser plus de temps pour étudier ces informations. Les orientations 2018-2020 sont les mêmes pour tous les établissements et ont été présentées dans tous les CSE, en revanche les plans de formations ont été transmis par établissement, précise **Mme BECHT**. Les orientations vont être retravaillées par les directions, avec la participation de la commission, à l'automne pour les 3 prochaines années, informe **Mme BECHT**.

La CGT ne va pas se prononcer annonce **Mme GRANGY**, qui dénonce de grosses différences nécessitant une réflexion sur une position syndicale.

**Mme FRICOT** propose d'aborder ce point en commission avant et de le reporter. Les élus et la direction approuvent.

**12) Sujets en lien avec la Commission Logement :**

**Information sur les actions mises en œuvre en faveur du logement**

(2 :34 :33) Ce point est aussi reporté. **Mme FRICOT** informe avoir prévu un RDV téléphonique avec Mme REYNARD le vendredi suivant, afin de connaître l'offre à partir de la plateforme locative mise en place et comment déployer cette information en interne. Et, plus globalement, **Mme FRICOT** veut évoquer avec elle sa participation à la première commission.

Comme chaque année, Mme REYNARD vient au CSE du Rhône pour une permanence à destination des salariés, la prochaine aura lieu en septembre,

annonce **M. PEYRON**, et assure qu'elle est prête à venir aussi dans les autres établissements de l'UGECAM Rhône-Alpes. **Mme BECHT** souhaiterait la voir avant au Siège, car le logement est financé par l'employeur qui a une responsabilité au niveau RH et est censé maîtriser le sujet et être destinataire des informations. Cela n'empêche pas ensuite d'être repris par le CSE. En 2018, **Mme BECHT** a rappelé aux RH leur importance dans les actions sur ce sujet. Le CSE peut organiser des permanences et une information mais il peut aussi y avoir des besoins individuels, des liens avec des salariés en difficultés pour lesquels le service RH doit être présent.

### **13) Information et consultation sur le projet de règlement intérieur du CSE Central\***

(2 :37 :58) Un projet a été envoyé aux élus qui reprend ce qui a été présenté en CSE et les dispositions particulières au CSE Central, notamment les commissions, commence **Mme FRICOT**. Elle demande aux élus, s'ils ont une assurance en tant que CSE Central. Aucune assurance n'est contractée pour le CSEC, répond **M. PEYRON**. Les dispositions sur l'assurance pourront être retirées, conclut **Mme FRICOT**. Le CSE Rhône contracte une assurance uniquement pour l'activité de l'Arbre de Noël, explique **M. PEYRON**.

Sur l'article 9 de la page 15, **Mme FRICOT** demande quelle dotation est donnée au CSEC. Chaque appel à cotisation représente 5 % du budget de fonctionnement de l'année N-1 et l'appel se fait selon le besoin de fond, explique **M. PEYRON**. Certaines années, aucune cotisation n'est demandée car il n'y a pas de besoin d'argent. **Mme FRICOT** propose de laisser l'article 9 tel quel en y rajoutant « sur appel de fonds ».

Sur les commissions, **Mme GARDIE** ne semblait pas savoir que le temps passé par les élus en commission organisée par l'employeur n'est pas pris sur les heures de délégation, signale **Mme GRANGY**. A propos des commissions, la direction a subordonné leur tenue sur la présence d'au moins 2 élus sur les 4. Les élus acceptent. **Mme BECHT** demande s'il faut ajouter un point sur le temps de présence en commission. Comme **Mme GARDIE** a soulevé la question, cela peut être opportun, confirme **Mme GRANGY**. Cette disposition est stipulée dans chaque article donnant le détail des commissions, souligne **Mme FRICOT**. **Mme GRANGY** approuve et ajoute que rien n'empêche un règlement intérieur d'être plus favorable que l'accord en vigueur, en revanche l'inverse n'est pas légal.

Sur la demande de la CGT, la direction a donné son accord à la présence des membres des CSSCT au CSEC aux points relatifs à ces sujets, note **Mme FRICOT**. A cette fin, les points concernés seront mis en début de séance, ajoute-t-elle.

(2 :44 :05) Les élus approuvent à l'unanimité, soit 7 voix « pour ».

### **14) Information sur les projets de règlement intérieur des CSE\***

(2 :44 :25) **Mme FRICOT** a communiqué à plusieurs reprises eux élus que le vote se ferait au niveau de chaque CSE départemental, mais la direction a le souhait que chaque CSE ait le même règlement intérieur pour faciliter le pilotage des relations sociales. Cette nouvelle version intègre les modifications demandées par le syndicat CFTC, informe **Mme FRICOT**.

**M. BONNET** souhaite ajouter, page 11, par rapport à l'enregistrement consultable par tous les membres du CSE que la consultation se fait sur site pour éviter l'envoi du fichier qui serait un risque de perte de confidentialité. La direction prend note de cette remarque pour l'ajouter.

Les crédits d'heures pour les secrétaires et trésoriers n'est pas précisé, même s'il apparaît dans l'accord, reconnaît **Mme GRANGY**. Il est de 10 heures pour le Rhône et 5 heures pour les autres départements. En effet, ce point peut être restipulé dans ce règlement intérieur.

(2 :47 :40) En revanche, une des demandes de la CGT (présence du secrétaire adjoint à toutes les séances) n'a pas été reprise par la direction, souligne **Mme GRANGY**. En conséquence, les élus ne sont pas en mesure de voter ces règlements intérieurs, conclut-elle. La disposition demandée est là pour pallier les absences pouvant survenir au bout des 4 années de mandat, explique **Mme GRANGY**.

Les règlements intérieurs seront malgré tout passés en information consultation auprès de chaque CSE, maintient **Mme FRICOT**. A part l'accord électoral, **Mme GRANGY** ne trouve rien de mieux dans le règlement intérieur qui aurait pu être plus bénéfique. Pour **Mme BECHT**, ce n'est pas ce qui était convenu lors des négociations. **Mme GRANGY** dément et rappelle que **Mme BECHT** n'y était pas présente à l'époque. La question se posait sur la présence des suppléants, qui n'était pas demandée sur le CSE Rhône déjà bien représenté, mais sur les 3 autres CSE. Les élus savaient que cela était déjà un point de blocage à l'UCANSS et espéraient pouvoir le faire bouger à travers une discussion au moment du règlement intérieur, retrace **Mme GRANGY**. Elle signale que ce point a été intégré dans d'autres règlements intérieurs de l'Institution.

**M. BROILLIARD** reconnaît que sur ce point la direction et les élus ne sont pas alignés, mais même s'il trouve cela dommage, cela n'empêchera pas de continuer, de discuter et de tenir les CSE.

#### **15) Information et consultation sur le projet de règlement intérieur de l'UGECAM Rhône-Alpes\***

(2 :51 :30) Les élus ont eu les documents à l'avance. Il reprend le règlement intérieur qui a été présenté l'année dernière dans les CHSCT et ensuite en CCE, mais il n'avait pas été présenté au CHSCT de l'ITEP et devait être repassé en instance, reprend **Mme BECHT**. Il avait été décidé de n'avoir qu'un règlement intérieur pour tout l'UGECAM Rhône-Alpes. A peu près toutes les observations

faites dans les différents CHSCT ont été prises en compte. Un article sur la laïcité a été rajouté, ainsi que sur la vaccination et tout ce qui concerne la confidentialité des données personnelles.

Il pourrait y avoir une information informelle sur les mesures disciplinaires, propose **Mme GRANGY**. **Mme FRICOT** confirme l'engagement informel de la direction d'informer les élus des mesures disciplinaires, suite à la disparition des DP.

(2 :53 :40) les élus approuvent à l'unanimité ce point soit 7 voix « pour ».

#### **16) Information et consultation sur les comptes 2019 du CCE**

(2 :54 :20) **M. PEYRON** distribue le document relatif aux comptes 2019 du CCE. Les principaux frais sont liés à la rédaction de comptes-rendus réalisés par **Mme MAYOLLE** employée par le CSE Rhône et refacturés au CSEC sur la base du temps de présence en réunion et du temps de rédaction évalué au temps de réunion multiplié par 3. Le taux horaire est calculé par l'expert-comptable. Les comptes-rendus sont facturés au CSEC uniquement lorsqu'ils sont approuvés, explique **M. PEYRON**. Par conséquent, certains PV, celui du 19 septembre et celui du 24 octobre 2019, n'ont pu être facturés en 2019 et ont été payés au mois de janvier.

Les autres frais correspondent au restaurant proposé aux élus avant les réunions de CSEC. En revanche les frais de déplacements ne sont pas pris en charge par le CSEC mais par l'employeur, précise **M. PEYRON**.

Le solde est de 3 022,29 € au 31 décembre 2019, la différence avec le compte en banque est un chèque de 37,30 € non retiré à la clôture des comptes.

Début juin le solde était de 2 449,97 €, il va y avoir le coût du restaurant et celui du compte-rendu et tant que le compte est approvisionné, **M. PEYRON** ne fait pas d'appel de fond.

**M. BROILLIARD** demande si le budget 2019 est à peu près équivalent à celui de 2018 pour connaître l'évolution des dépenses. **M. PEYRON** n'a pas la comptabilité 2018 avec lui, mais le budget est en rapport avec le nombre de réunions dans l'année et leur durée.

(2 :58 :20) Pour le vote du budget, **M. BROILLIARD**, en tant que directeur, a une voix.

Le budget est approuvé à l'unanimité soit 8 votes « pour ».

#### **17) Point sur la mise en place des horaires variables sur les établissements**

(2 :58 :30) Ce point a été demandé par les élus, informe **Mme FRICOT**. **Mme BECHT** rappelle l'historique des horaires variables. Ils ont été prévus sur l'accord sur l'égalité professionnelle datant de décembre 2016 avec une volonté de mettre en place les horaires variables au sein des établissements lorsque c'est compatible. Techniquement ces horaires variables ne nécessitent pas d'accord pour être mis en place, mais l'accord montre une volonté générale. La mise en place concrète se passe par une proposition d'organisation de la Direction, qui est présentée ensuite en CSE, sauf pour le Val Rosay qui a un accord d'entreprise spécifique sur le sujet.

Aujourd'hui certains établissements y ont déjà réfléchi et l'ont mis en œuvre pour certaines fonctions. Le bilan au niveau du Val Rosay n'a pas encore été réalisé. D'autres établissements commencent juste leur réflexion ou ne l'ont pas initié du tout.

Les élus pensent que certains établissements mettent volontairement des freins à cette mesure, alerte **Mme GRANGY**, par exemple sur les Sources. Sur Tresserve, les négociations « patinent ». M. MEZARD demande si une fois la procédure validée, avec la proposition de la direction, la négociation avec les élus et l'acceptation en CSE, la mise en place est immédiatement possible. En effet, répond **Mme BECHT**, mais informe que la mise en place au niveau gestion dans GESTOR est un peu complexe au niveau du paramétrage. Au Plovier, l'horaire variable a été mis en place pour les fonctions support seulement. L'IF l'a aussi intégré. Tresserve est en réflexion, des propositions ont été faites du côté Direction et du côté des élus, informe **Mme BECHT**, l'idée est d'arriver à un compromis pour la Savoie : Tresserve et la Buissonnière.

(3 :01 :20) L'objectif des élus en mettant ce point, reprend **Mme GRANGY**, est de solliciter une impulsion au niveau de Siège vers les établissements pour communiquer sur cet accord, au niveau de l'UGECAM, validé et signé. L'accord égalité des chances prévoit de laisser la main aux établissements, peut-être aussi de le tester sur certaines fonctions, rappelle **Mme BECHT**. L'horaire variable en question représente 15 minutes avant et 15 après l'horaire normal, recadre **Mme GRANGY**, cela n'a pas un gros impact sur l'organisation. Ça tourne sur le Val Rosay depuis maintenant 3 ans et aucun dysfonctionnement n'est signalé.

(3 :03 :45) **M. BROILLIARD** est très ouvert à cette question, en revanche il souhaite que tout soit étudié, car il a notamment entendu les retours en termes de prise en charge des patients en attente d'un professionnel. **Mme GRANGY** réagit car si ces retours concernent l'HDJ, le problème ne vient pas de l'horaire variable, mais de l'horaire tout court discuté en CHSCT. Pour **Mme BECHT**, il semble opportun de refaire un point, de recommuniquer sur l'historique de l'accord et de faire le bilan des mises en place, sur quelles fonctions, qu'est-ce que les utilisateurs en retirent, avec quelle charge de démarrage, est-ce que ça se lisse... Au niveau du Pôle Violette Germain, la discussion est en cours depuis longtemps, des mois voire des années, toutes les parties sont d'accord sur certaines fonctions mais la faisabilité semble coincée, même si cela ne concerne que quelques postes comme

les éducateurs, témoigne **M. MEZARD** qui apprécie la clarté de la discussion de ce jour. Au Val Rosay, tout le monde a l'horaire variable sauf ceux qui sont en poste successifs, l'accueil et les IDE et ASD de nuit, reprend **Mme GRANGY**. **Mme BECHT** demande de respecter les expériences des différents établissements sans forcer la main. Pour **Mme GRANGY**, les réticences ne sont pas entendables, sur une variation d'une si faible ampleur, ce qui se résume plus à une plage horaire d'entrée et de sortie. Elle ne comprend pas comment cet horaire variable peut pénaliser la prise en charge, surtout qu'il s'adresse principalement à des salariés en horaires de jour qui sont tributaires d'un trafic autoroutier ou d'un décalage pour déposer les enfants à l'école, chez la nounou, qui ne leur permet pas toujours d'arriver exactement à l'heure. L'idée n'est pas de laisser tout le monde faire selon son bon vouloir, mais simplement d'éviter des opérations de gestion d'anomalies et de discussion avec les cadres pour quelques minutes, rajoute **Mme GRANGY**. **Mme ROULLET** suggère simplement au Siège de refaire une communication auprès des établissements pour clarifier le sujet.

En septembre, la Direction a prévu de se réunir en CODIR et de faire le point avec les retours de tous les établissements, afin de permettre un échange entre établissement, conclut **Mme BECHT**. D'autant plus que les crédits d'heures sont très encadrés, reconnaît **Mme FRICOT**.

**M. BROILLIARD** rappelle l'arrivée de 3 nouvelles directrices cette année et d'une directrice par intérim qui ont peut-être d'autres priorités à gérer avant. Tout en restant favorable au sujet, il souhaite avoir le bilan du retour des expériences des établissements. La Direction va gérer ce point à la rentrée.

## 18) Questions diverses

(3 :12 :13) Les élus s'inquiètent des bruits concernant l'externalisation du PC sécurité et le stress engendré pour les salariés impliqués, expose **Mme GRANGY**, qui témoigne de la surprise des élus quant à cette question. **Mme GRANGY** souhaite savoir si cette démarche est impulsée par une politique d'externalisation venant de la nouvelle Direction Générale.

Ce n'est pas impulsé par la Direction Générale, assure **M. BROILLIARD**, qui n'a reçu aucun dossier, aucun écrit sur le sujet. Des personnes lui en ont parlé, effectivement, mais **M. BROILLIARD** qui n'a pas de tabou, a demandé, avant de porter son attention sur ce sujet, la constitution d'un dossier, objectif globalement avec le souci du personnel, avec pourquoi le faire, à quoi cela va servir, que deviendrait le personnel, qu'est-ce que l'UGECAM y gagne et y perd.

Certaines fonctions peuvent se prêter à l'externalisation, comme le nettoyage, la sécurité. Ce sont des pistes que le groupe UGECAM demande à la Direction d'étudier en particulier lors de départs naturels sur ces postes. Les élus connaissent ces situations, complète **Mme BECHT**, cela ne signifie pas que la Direction est pro externalisation. Le Val Rosay a bien vu l'importance de l'action de ce personnel interne particulièrement pendant le COVID, souligne **Mme GRANGY**.



Aujourd'hui, **M. BROILLIARD** insiste, il n'a aucun dossier qui se tient sur ce sujet. En revanche, il n'est pas choqué que la question lui soit posée. Cependant **M. BROILLIARD** ne traitera pas ce sujet à « la va vite » et certainement pas sans prendre en considération tous les paramètres dont au premier rang la question des ressources humaines sera essentielle.

**Mme GRANGY** se fait bien comprendre sur le positionnement des élus par rapport à ce sujet et alerte sur l'inquiétude des salariés et demande à la direction de les informer sur l'avenir de ces postes.

**M. BROILLIARD** en est incapable à ce niveau de connaissance du sujet. Il demande de la prudence et assure qu'il ne prendra pas de décision hâtive sur ce sujet qui nécessitera de toute façon un temps de travail important. Si **M. BROILLIARD** n'estime pas que toutes les conditions sont requises, il n'ira même pas jusqu'à la présentation auprès des élus et stoppera l'étude du projet avant. Il reste très prudent sur les questions d'externalisation, cela peut avoir du sens comme par exemple pour la restauration. Il invite à prendre ces sujets avec beaucoup d'analyse, de distance et promet de revenir vers les élus quand le sujet sera mur pour cela le cas échéant.

Dans les salariés concernés, nombreux viennent de St Etienne, et cette organisation du PC Sécurité leur permet de garder leur poste ce qui ne serait pas possible sur un poste en 8h, rappelle **M. PEYRON**. **Mme GRANGY** alerte sur l'ambiance de psychose suscitée par cette étude qui contamine tous les secteurs potentiellement externalisables.

A ce stade, il est vraiment trop tôt, la Direction n'a pas suffisamment d'informations pour traiter ce dossier, mais assure que si le dossier devait avancer, le sujet RH serait au cœur des décisions, assure **M. BROILLIARD**.

(3 :19 :52) Juste avant de partir, Mme DEMARET a annoncé une nouvelle réorganisation du médico-social, rappelle **Mme GRANGY**. La bonne nouvelle, lance ironiquement **Mme GRANGY** est qu'il y a de l'argent à l'UGECAM. Un point 6 mois plus tard avait été promis aux élus, qui s'interrogent sur l'embauche de Mme STEFANUTO, car à part sur un ou 2 établissements personne ne la voit.

En effet un bilan était prévu au bout de 6 mois, mais la crise COVID a repoussé la priorité de ce bilan, répond **Mme BECHT**. La Direction va en effet préparer un point pour le prochain CSEC. Les élus sont particulièrement surpris que dans un contexte économique où l'UGECAM en est à réduire des postes de partout 4 postes de direction et un poste de super direction sont créés, dénonce **Mme GRANGY**, surtout que ces changements n'étaient pas prévus car il a fallu organiser un CCE exceptionnel. Les élus souhaitent savoir combien a coûté cette réorganisation, et quels sont les missions. L'organisation du médico-social sera mis à l'ordre du jour du prochain CSEC, confirme **Mme BECHT**.

Le CSE Central prend fin à 17h.

St-Didier au Mont d'Or le 02/07/2020



Mme ROULLET,  
Secrétaire du CSE Central