

## Procès-Verbal du Comité Social et Economique Central du 4 mars 2021

en présentiel au Siège pour les élus du site du Rhône  
et en visioconférence avec les élus des autres sites.

### Ordre du jour :

1. Approbation du projet de PV des réunions du CSE Central du 24 septembre 2020 et du 19 novembre 2020\*
2. Activité de l'UGECAM Rhône-Alpes et actualité des établissements
3. Information sur la gestion de l'épidémie COVID-19
4. Suivi de l'emploi à fin décembre 2020\*
5. Information sur le bilan social 2019\*
6. Information sur le projet stratégique de l'UGECAM Rhône-Alpes
7. Information et consultation sur les modalités de recours à l'activité partielle à l'UGECAM Rhône-Alpes sur la période 01/01/2021 – 31/03/2021, et le cas échéant, sur la période 01/04/2021 – 30/06/2021
8. Information et consultation sur la mise à jour des chartes informatiques et d'utilisation de la messagerie\*
9. Information et consultation sur la mise à jour du règlement intérieur de l'UGECAM Rhône-Alpes\*
10. Information sur les évolutions d'outils institutionnels ALINEA et QUALIAC
11. Information sur la démarche inclusive dans les établissements médico-sociaux
12. Questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (en lien avec les travaux de la Commission CSSCT)
13. Désignation d'un membre de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSE Central (CSSCTC) suite à siège vacant
14. Questions diverses

### Présents :

Siège UGECAM R-A : M. BROILLIARD Directeur Général, Mme BECHT Responsable Régionale RH, Mme FRICOT Responsable RH

Délégués syndicaux centraux : Mme GRANGY (CGT - Rhône)

Représentants syndicaux au CSE Central : Mme COURRIER en visio (CGT Savoie)

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

Membres titulaires collège cadre : M. BLANC en visio (CFTC Savoie), Mme GIROUSSE (CGT Rhône)

Assistante de gestion du CE SSR Val Rosay : Mme MAYOLLE

**M. BROILLARD** ouvre la séance dans une configuration mixte entre le présentiel et le distanciel. **Mme FRICOT** fait le point sur les présents en distanciel et en présentiel. Pour débiter cette réunion, l'établissement de Tresserve n'est pas connecté. **Mme REVEYRAND**, suppléante participe en présentiel au CSE en remplacement d'un élu en cas de problème de connexion.

1) Approbation du projet de PV des réunions du CSE Central du 24 septembre 2020 et du 19 novembre 2020\*

(05 :48) **M. BROILLIARD** invite les élus à se prononcer sur l'approbation des comptes-rendus des CSE de septembre et novembre 2020.

Les élus votent et approuvent à l'unanimité les PV des CSE Centraux du 24 septembre 2020 et du 19 novembre 2020.

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

(06 :42) En termes d'activité, le groupe est encore très centré sur la crise sanitaire, qui occupe l'UGECAM Rhône-Alpes depuis plus d'un an. **M. BROILLIARD** salue l'investissement des professionnels et les remercie pour leur endurance. L'activité montre un effet de vague, lorsqu'un établissement est touché, la COVID se propage très vite au sein de l'établissement. Cela nécessite alors des mesures drastiques pour contenir l'épidémie. Ce fut le cas à Tresserve au mois d'octobre, au Plovier sur le mois de janvier et de début février et forcément l'activité s'en trouve fortement impactée.

Depuis le premier trimestre, l'activité est un petit peu repartie dans les établissements sanitaires et elle s'est adaptée en médico-social sans jamais vraiment s'écrouler dans ces établissements, analyse **M. BROILLIARD**.

L'établissement de Tresserve reprend une activité d'un niveau à peu près similaire au niveau avant la crise. Au Val Rosay l'activité reprend aussi mais reste sujette à une nécessaire adaptation par rapport au contexte sanitaire.

Sur l'année 2020, l'UGECAM a reçu des garanties de financement de la part des tutelles pour continuer de fonctionner. Les résultats seront vus lors du prochain CSE Central, car ils sont encore en cours de consolidation. L'année 2020 sera vraiment une année particulière et ne pourra être utilisée comme année de référence vu la situation.

Le taux d'occupation a été autour de 70% pour le sanitaire et 80% pour le médico-social avec une forte variation selon les établissements selon leur contexte.

La Direction a eu un Conseil au mois de décembre qui a validé 2 projets d'établissements, celui des Sources et celui de la Buissonnière. Finalement sur l'année 2020, malgré la COVID, 3 établissements ont pu faire aboutir leur projet d'établissement, souligne **M. BROILLIARD**. L'étape d'aujourd'hui est la réflexion pour savoir comment traduire sur le plan opérationnel ces projets d'établissement. Cela ne pourra se faire qu'avec les tutelles, car ces projets portent de l'ambition de développement, de prise en charge, ... La Direction a donc l'occasion d'échanger avec les tutelles sur ces projets d'établissements.

Pour le Plovier, la négociation de CPOM est prévue en 2021, ainsi que pour le Pôle Violette Germain.

En termes d'actualité, un Directeur de transition a été nommé pour le Pôle Violette Germain, depuis le début de la semaine pour 6 mois. Sa mission est d'investir la fonction de Direction et la fonction managériale. Il vient redonner sur cet établissement la sérénité et redéfinir les règles qui vont bien pour fonctionner correctement, informe **M. BROILLIARD**.

Les projets établissements ont été précédés par une évaluation interne avec l'association des professionnels. C'est un travail de fond qui sert de base à la construction des projets d'établissements, souligne **M. BROILLIARD**.

Ce travail sera mené sur le site de la Chantourne sur l'année 2021. L'année 2020 a été encore plus particulière sur cet établissement qui a été fermé pendant le 1<sup>er</sup> confinement. Une nouvelle directrice a été nommée le 20 avril. La Direction a lancé un projet d'accompagnement de l'établissement pour travailler le projet collectif sur les missions et aussi sur le fonctionnement de l'établissement. Le but est de faire en sorte que la relation entre l'ensemble des professionnels puisse être bonne dans un climat qui permette de construire ce projet d'établissement. La Direction se fait aider par l'URIOPSS depuis la fin de l'année dernière. **M. BROILLIARD** s'est déplacé sur le site de la Chantourne pour rencontrer les professionnels et expliquer la démarche et y retournera pour lancer les travaux avec tous les professionnels de l'établissement.

(13 :55) Une vente de l'établissement de la Buissonnière est-elle prévue car des bruits courent, questionne **Mme GRANGY**. Le projet de relocalisation est en cours d'instruction, répond **M. BROILLIARD**. Le projet d'établissement de la Buissonnière porte des ambitions, dont une partie peut se réaliser sur place et une autre partie nécessite une relocalisation. L'établissement est vieillissant et n'est plus aux normes de confort. Aujourd'hui les investissements pour réhabiliter cet établissement à un niveau correct seraient énormes et ne permettraient pas au regard de sa localisation de pouvoir développer le projet d'établissement. La Direction instruit donc une réflexion pour voir quelles seraient les conditions d'une relocalisation possible. Les travaux sont en cours et l'instruction de ce dossier s'effectue avec la participation des professionnels pour définir les besoins calés sur le projet d'établissement. La Direction se donne le premier semestre pour avoir une vision de ce qui est possible ou pas. La décision doit prendre en compte toutes les conditions : immobilières, financières, de travail pour les professionnels, ... Il n'y aura en aucun cas une vente de l'activité, assure **M. BROILLIARD**.

**M. BONNET** demande des précisions sur l'URIOPSS à la Chantourne. C'est équivalent à une fédération, présente pour soutenir le secteur médico-social principalement, explique **M. BROILLIARD**. L'UGECAM y est adhérente pour bénéficier d'un certain nombre de services mutualisés : formations, documentations, conseils, ... C'est une ressource spécialisée dans tous les sujets liés au médico-social. Ce travail a 2 enjeux pour la Chantourne, explicite **Mme BECHT**. Aujourd'hui les enjeux de l'inclusion et les réformes dans le médico-social imposent beaucoup de transformations dans les établissements. De plus, le climat sur l'établissement n'est pas le meilleur. Le but est donc d'accompagner le personnel et l'encadrement afin d'aller tous dans le même sens de ce projet en apaisant les relations.

**Mme GRANGY** rappelle l'intervention dans un précédent CSE sur toute la réorganisation accélérée qui avait débutée juste avant le départ de Mme DEMARET avec une Direction sur chaque établissement. Auparavant la politique développée depuis des années prévoyait seulement 3 directions pour l'ensemble des établissements médico-sociaux. Ensuite une nouvelle Direction du médico-social a été

mise en place sur l'UGECAM. Toutes ces décisions ont créé beaucoup de ressources de management et de direction sur ces établissements. Les élus ont déjà l'impression que le secteur ne va pas bien et découvrent en début de semaine encore un nouveau recrutement sur le médico-social. La CGT se questionnait déjà sur l'utilité d'une direction spécifique du médico-social dans un contexte financier très restreint où les ressources sont réduites un peu partout, aujourd'hui les élus ont besoin de savoir. **Mme GRANGY** avait déjà vu **M. BROILLIARD** pour l'alerter sur le manque de ressources sur le FAM en l'occurrence pour lequel il n'y a pas de possibilité de recrutement, mais l'UGECAM peut prendre facilement un chargé de mission sur un an. La CGT n'a rien contre la personne qui va être recrutée, mais souhaite comprendre l'esprit et la politique que la Direction développe sur le médico-social, s'interroge **Mme GRANGY**. **M. BROILLIARD** propose de répondre à ces interrogations au point de l'ordre du jour sur l'inclusion.

**M. BROILLIARD** termine ce tour d'horizon, d'actualité des établissements. La Direction est en train de travailler sur l'arrêté des comptes et supervise toutes les opérations. Les tutelles continuent d'envoyer des arrêtés sur l'année 2020, c'est-à-dire des conditions financières supplémentaires, notamment au niveau des surcoûts COVID. Cela a pour conséquence de reporter les échéances. La Direction prendra bien sûr toutes les précautions dans les commentaires de ces résultats car l'année 2020 est profondément atypique. Globalement avec les garanties de fonctionnement, les résultats s'annoncent un peu meilleurs que l'année dernière mais dans des conditions toujours déficitaires.

**M. BROILLIARD** invite les élus à poser leurs questions s'il est besoin de revenir sur un sujet en particulier.

(21 :33) **M. BONNET** souhaite connaître la situation du Plovier qui n'a pas été détaillée. Le Plovier est un site très bien positionné sur son territoire et qui a fait l'objet d'une réponse favorable à un appel à projet sur une équipe mobile d'appui à la scolarisation à partir du mois de septembre 2020, informe **M. BROILLIARD**. Le Plovier est donc désormais doté de cette équipe mobile pour intervenir auprès des écoles, collèges en appui de l'Education Nationale sur la formation des professionnels à la question du handicap. C'est une bonne reconnaissance complètement alignée avec l'axe de l'inclusion, souligne **M. BROILLIARD**. La Direction attend les arrêtés de la part de la tutelle pour une revalorisation pérenne de la dotation sur le secteur enfant, notamment sur la prise en charge du handicap. Sur le champ immobilier, la Direction va engager sur le 2<sup>ème</sup> trimestre le déménagement des résidents de la MAS à l'hôpital de Roman afin de permettre les travaux du bâtiment Horizon et de la séparation de la MAS et du Foyer de vie. Les travaux devraient débuter au mois de juin. **M. BROILLIARD** a rencontré le Directeur des hôpitaux Drôme Nord à Roman la semaine précédente et a pu visiter les locaux. Les travaux vont durer à peu près 18 mois. La fin est prévue pour la fin de 2022 ou le début de 2023. A ce moment, les résidents de la MAS pourront réintégrer le nouveau bâtiment du Plovier, qui hébergera également toute la partie administrative. En parallèle de ce sujet, la Direction réfléchit à l'étape d'après sur le site du Plovier. Les résidents du foyer de vie vont se retrouver dans un bâtiment appelé « Arc en Ciel » un peu plus vieux et l'idée est de prévoir un habitat plus inclusif pour essayer de créer de la mixité, expose **M. BROILLIARD**. Ce sujet est en cours d'instruction avec les équipes du Plovier.

(25 :02) La connexion étant rétablie, les élus de la Savoie rejoignent la réunion par téléphone.

(25 : 25) **Mme GIROUSSE** demande le nom du Directeur de transition de la MAS Violette Germain. Il s'agit de M. PRUVOST, répond **M. BROILLIARD**.

### **3) Information sur la gestion de l'épidémie COVID-19**

(25 :45) La situation est un peu moins tendue actuellement, mais la Direction a appris qu'hier 3 résidents et une infirmière étaient touchés au 3<sup>ème</sup> EST du Val Rosay. Cela implique immédiatement une mobilisation générale, commente **M. BROILLIARD**. L'UGECAM a reçu le matin même le retour de 25 tests qui sont négatifs. Pour l'infirmière en revanche son test fait objet d'un criblage et d'un séquençage, pour savoir s'il s'agit d'un variant et définir lequel. Selon les premiers résultats il s'agirait bien d'un variant mais on ne sait pas encore lequel, informe **M. BROILLIARD**.

Cela montre la nécessité d'être toujours très attentifs et continue de révéler la vulnérabilité face à la situation épidémique. La Direction souhaite une nouvelle fois refaire une sensibilisation sur les gestes barrière et les conditions et les règles qui évoluent. Désormais l'isolement est passé de 7 à 10 jours, également lorsque la personne est « contact ». Il est toujours nécessaire de faire un rappel pour revenir sur les gestes « barrière », pense **M. BROILLIARD**, qui cite le cas d'une professionnelle qu'il a croisée sans son masque. C'est humain et un rappel régulier est nécessaire, conclut **M. BROILLIARD**.

La Direction propose un focus sur la situation aujourd'hui, une « prise de photo » à instant t au 1<sup>er</sup> mars, mais la situation évolue tous les jours. A cette date, 1 professionnel dans le secteur sanitaire et 10 patients étaient reconnus atteints du COVID. La Direction a un rapport hebdomadaire avec toutes les directions des établissements tous les lundis une « photo » de la situation est demandée. Tout ça est suivi de près tout comme la gestion des stocks et les impacts sur la partie Ressources Humaines.

**Mme BECHT** présente le support envoyé préalablement aux élus. Ce document rappelle les gestes barrière, notamment la distance augmentée à 2 mètres surtout sur les temps de repas qui représentent le plus de risques. Tout a été adapté dans les établissements.

(30 :18) L'activité partielle concerne encore 2 situations : les professionnels qui gardent leurs enfants à cause de la fermeture d'écoles et les personnes déclarées vulnérables par leur médecin. En janvier 3 personnes étaient dans la situation de la garde d'enfant et 4 en vulnérabilité. Le nombre moyen de personnes en télétravail est d'environ 36 personnes sur le mois de janvier sur toute l'UGECAM, informe **Mme BECHT**.

Les mesures ont été renforcées et la nouvelle procédure va être diffusée. L'isolement passe de 7 jours à 10 jours pour tous les cas confirmés et est de 7 jours si on est « contact » d'une personne qui n'est pas dans notre foyer. L'isolement dans le cas d'un contact avec un proche du foyer peut aller jusqu'à 17 jours, car il faut attendre la guérison de la personne malade, soit 10 jours et s'assurer ensuite de non-contagion pendant encore 7 jours. Cela implique des durées d'isolement assez fortes, conclut **Mme BECHT**.

(32 :30) La vaccination a démarré. Les estimations donnaient 40% des professionnels qui souhaitaient se faire vacciner. Aujourd'hui 2 sites organisent la vaccination en interne : le Pôle Violette Germain et le Val Rosay. Pour les autres établissements ou sites la vaccination doit se faire en centre de vaccination. Au 1<sup>er</sup> mars, 73 professionnels s'étaient fait vacciner, 4 patients et 8 résidents. Les chiffres augmentent chaque jour. A Francheville, les vaccins sont prioritairement administrés aux personnes des établissements de la Maisonnée et de la MAS reconnaît **Mme BECHT**. Pour les salariés de l'Institut de Formation cela va dépendre du nombre de doses disponibles et un rendez-vous peut être donné du jour au lendemain. La dotation reçue pour Francheville ne permettait pas de vacciner tout le monde selon le recensement effectué, intervient **M. BROILLIARD**. Les 100 doses disponibles ont été priorisées, en premier pour les résidents, puis les professionnels en fonction de l'âge ou des comorbidités.

Le vaccin utilisé est l'AstraZeneca. Des réactions comme des montées de fièvre ont été constatées. Certains centres hospitaliers ont arrêté de vacciner avec ce vaccin. Les effets secondaires seraient complètement annihilés en prenant du doliprane avant et après l'administration du vaccin. L'AstraZeneca est conditionné par flacon de 10 doses à optimiser en gardant les priorités pour les personnes les plus vulnérables mais en évitant d'en perdre. L'Institut de Formation n'est pas considéré comme un établissement de santé ou médico-social, précise **M. BROILLIARD**. **Mme GIROUSSE** alerte, car cette décision ne prend pas en considération que tous les formateurs de l'IF se rendent dans tous les hôpitaux de Lyon pour évaluer leurs élèves, rentrent dans les chambres et suivent leurs élèves aux pieds du lit du patient. Les formatrices ont donc aussi des risques forts de contamination et elles sont nombreuses à avoir plus de 50 ans. La plupart sont allées se faire vacciner aux hospices civils sauf une qui attend le vaccin dispensé au sein de l'établissement. **Mme GIROUSSE** regrette une nouvelle fois le manque. **M. BROILLIARD** remercie **Mme GIROUSSE** pour ses observations sur l'Institut de Formation.

(38 :40) Les élus n'ont pas d'autres questions.

#### **4) Suivi de l'emploi à fin décembre 2020\***

(39 :02) **Mme FRICOT** présente le récapitulatif à fin décembre 2020, qui compile l'ensemble des données présentées en CSE départementaux.

Au niveau UGECAM Rhône-Alpes, 925 personnes étaient recensées en CDI à fin 2020, 767 femmes et 158 hommes et 172 personnes en CDD, 145 femmes et 27 hommes. De plus, 2 personnes, 2 femmes étaient en contrat d'alternance à cette date.

Cela correspond à peu près à 20% de CDD, taux que les élus retrouvent dans les données du CSE Rhône, remarque **Mme GRANGY**. La CGT interviendra plus politiquement sur ces chiffres au niveau du bilan social.

#### **5) Information sur le bilan social 2019\***

(40 :28) **Mme FRICOT** reconnaît un peu de retard au niveau de la présentation du bilan social car il s'agit ici de celui de 2019. Le bilan de 2020 sera probablement présenté à la prochaine réunion de CSE Central. Ce bilan est toujours compliqué à fournir tôt dans l'année, mais cette année il n'a pas pu être mis en priorité car les services RH et paie ont dû travailler sur d'autres sujets plus urgents, ajoute avec transparence **Mme BECHT**. Cette situation n'est évidemment pas idéale, s'en excuse la Direction qui va tout mettre en œuvre pour le prochain CSE Central ou pour celui de septembre 2021.

La CGT tient à faire plusieurs réflexions par rapport à ces chiffres et à la politique de gestion du personnel qui se met en place en 2019, intervient **Mme GRANGY**, qui craint que cette tendance s'aggrave même en 2020. Les élus soulignent une explosion du recours aux heures supplémentaires, soit presque 10 ETP pendant que l'effectif en CDI a baissé de 16 postes sur une année. La CGT s'interroge sur la politique globale menée sur notre UGECAM. Ces heures supplémentaires n'ont pas fait baisser l'intérim qui a augmenté, ni les CDD qui stagnent à peu près à 20%. La situation est inacceptable pour la CGT, les salariés sont gérés avec un maximum de précarité, conclut **Mme GRANGY**. De nombreux postes en CDI sont vacants que les établissements n'arrivent pas à pourvoir faute de candidats, cela explique largement ces chiffres, répond **Mme FRICOT**. Pour **Mme BECHT** une étude plus précise de ces chiffres sur les CDI serait peut-être utile pour mieux comprendre la situation, avec le nombre de CDI en poste, le nombre de recrutements sur des postes ouverts mais non encore pourvus. **Mme BECHT** explique par exemple qu'un recrutement validé fin 2019 pour une prise en fonction début 2020 ne sera pas comptabilisé dans cette « photo » de la situation de l'emploi à fin 2019. Les difficultés de recrutements sur les postes d'ASD notamment se sont accrues depuis 2018, ajoute **Mme FRICOT**. Au Val Rosay, presque tous les postes sont pourvus sauf un pour une infirmière de nuit, remarque **Mme GRANGY** qui n'est pas convaincue par cette analyse. Le sujet de l'augmentation des

heures supplémentaires est à creuser, reconnaît **Mme BECHT**, en revanche sur les évolutions des CDI, la Direction pourrait fournir des explications plus complètes. Les postes non pourvus pour lesquels l'établissement doit faire appel à de l'intérim en attendant est un des éléments explicatifs à ces chiffres sur les CDI, reprend **Mme FRICOT**. **Mme GRANGY** comprend les difficultés de recrutement sur les postes d'ASD, mais aujourd'hui il semble tous pourvus sur le Val Rosay et sur le pôle Violette Germain des personnes ont posé leur candidature et n'ont pas été retenues. 16 postes CDI en moins, cela mériterait en effet de comprendre plus en détail le problème, confirme **Mme GRANGY**. Les indicateurs ne sont effectivement pas bons, reconnaît **Mme BECHT**, qui reste plus embêtée sur les heures supplémentaires.

Le syndicat CGT dénonce depuis un moment, notamment sur le pôle Violette Germain, un manque de CDI qui oblige à avoir recours aux CDD, aux heures supplémentaires et à l'intérim. Plus le temps avance et plus les chiffres des heures supplémentaires et de l'intérim s'aggravent et les emplois CDI baissent. **Mme VALLAT** interroge la Direction sur les chiffres de l'absentéisme. Celui sur courtes durées monte un petit peu par rapport à 2018, répond **Mme BECHT**, cela joue aussi sur le recours aux heures supplémentaires et les CDD. Certains remplacements doivent se faire au pied levé, témoigne **Mme VALLAT**.

(48 :58) L'UGECAM n'a pas de politique par rapport à ce problème, remarque **Mme GRANGY**. Le taux d'absentéisme moyen est à 5/6% et est un peu plus élevé dans le sanitaire. L'analyse de ces chiffres n'est pas très précise et il n'y a pas de réponse prévue, continue **Mme GRANGY**, qui donne comme exemple la formation PRAP mise dans le projet stratégique mais pas réellement développé dans les établissements. A un moment la Direction a eu la volonté de répondre à ces problèmes d'absentéisme, mais cela ne se traduit pas dans le concret sur la durée. **Mme GRANGY** souligne aussi un grand nombre de licenciements pour inaptitudes.

Au niveau des inaptitudes, l'année 2019 était très particulière avec 24 licenciements dont les trois quarts concernent des inaptitudes, reconnaît **Mme BECHT**. L'établissement le plus touché a été le Plovier. La Direction s'organise dans une démarche plus régionalisée, pour permettre une investigation plus précise de l'absentéisme avec la création d'un COPIL spécifique sur l'absentéisme pour suivre régulièrement les chiffres et les plans d'actions. Certains établissements se lancent en 2021 dans une démarche pour mieux comprendre l'absentéisme notamment de courte durée, pour travailler sur l'analyse des situations de travail afin de les améliorer. La Direction a repris le sujet des formations PRAP afin de voir ce qui est fait au niveau de chaque établissement en fonction des moyens. La formation PRAP n'est pas toujours adaptée ou pertinente pour tous les établissements. Beaucoup d'établissements se sont engagés dans une démarche où ceux qui sont formés PRAP forment à leur tour leurs collègues. La CGT était très favorable à cette volonté de la Direction de former des salariés sur l'ensemble des établissements car les chiffres sur l'absentéisme sont parlants, rappelle **Mme GRANGY**. La Direction de la Maisonnée a jugé la formation PRAP inadaptée, en conséquence, seules les vieilles formules « gestes et postures »

sont ressortis malgré leurs limites, dénonce **Mme GRANGY**, qui ne comprend pas pourquoi le PRAP ne serait pas adapté. Le premier COPIL avec les Directeurs d'établissement a eu lieu, informe **Mme BECHT**. Le but est d'établir un vrai état des lieux pour savoir ce qui est fait ou non dans chaque établissement et que la Direction Générale puisse acter d'une politique régionale mais adaptable à la réalité de chaque établissement. Cette formation a été de longue durée avec un investissement lourd qui a généré des remplacements, de l'absentéisme, un coût, sans vrais retours pour la Maisonnée, remarque **Mme VALLAT**. La Maisonnée met juste en place un groupe de prévention des TMS, les salariés ne comprennent pas pourquoi la réflexion sur la pertinence de la PRAP se fait a posteriori, ajoute **Mme VALLAT**. Une formule plus allégée de la PRAP a été mise en place à Tresserve, un kiné assez investi sur la démarche reforme ses collègues sur un format court, informe **Mme BECHT**. Cela se fait aussi au Pôle Violette Germain. Certaines personnes formées PRAP ont démissionné, tout l'investissement a ainsi été perdu, rappelle **Mme BECHT**. D'autres personnes, initialement motivées pour retransmettre à leurs collègues dans l'esprit de la PRAP et qui ont la pédagogie pour le faire, proposent un format plus léger. Il est important de donner du sens à ceux qui se sont investis dans cette formation et se sentent freinés aujourd'hui pour transmettre, insiste **Mme VALLAT**. Le constat fait aujourd'hui est que former les agents sur 3 jours est impossible pour l'organisation des établissements, remarque **Mme FRICOT**. Il ne s'agit pas uniquement d'une volonté de la Direction mais surtout une incidence forte sur les besoins humains et financiers, ajoute **Mme FRICOT**. La Direction connaissait tous ces paramètres avant, interpelle **Mme GRANGY**. Les formateurs PRAP ont reçu 21 jours de formation, rappelle **Mme VALLAT**. La Direction avait décidé de former ensuite des agents sur 3 jours comme « référents PRAP » afin de diffuser les bonnes pratiques dans leurs services sur une demi-journée ou une journée, explique **Mme FRICOT**. Les formateurs doivent être recyclés cette année 2021. Sur Tresserve la démarche a bien fonctionné au départ, mais aujourd'hui elle s'essouffle, témoigne **Mme COURRIER**. Cela fait maintenant plus d'un an que rien n'a été fait et le référent n'a pas de temps alloué pour déployer cette formation, d'autres priorités lui sont données et aucune heure n'est mise à disposition pour ça, complète **Mme COURRIER**. C'est un choix stratégique de l'UGECAM, reprend **Mme GRANGY**. Certes cette formation demande du temps mais l'absentéisme aussi, ajoute **Mme GRANGY**. La CGT ne comprend pas pourquoi la volonté initiale de la Direction de développer cet outil qui semblait adapté est bloquée par le manque de moyen mis à la disposition des formateurs.

Des choix sont toujours nécessaires entre l'investissement qui peut être fait et la réalité des moyens, conclut **Mme BECHT**. Le but est de trouver un juste milieu et de veiller aussi à maintenir une équité entre les différents sites.

(59 :40) Sur les départs, **Mme GRANGY** interroge la Direction sur le nombre important de démissions et de licenciements. Les démissions sont stables entre 2018 et 2019, intervient **Mme FRICOT**. **Mme GRANGY** souhaitait en effet comparer mais les

documents n'étaient plus disponibles sur la BDE. L'arborescence de la BDE est en cours de mise à jour, **Mme FRICOT** va y remettre les informations. Les licenciements peuvent être pour causes disciplinaires ou problématiques personnelles comme des insuffisances professionnelles. L'UGECAM fait face aussi à des abandons de poste.

(1:01:48) L'augmentation des heures supplémentaires varie selon les établissements, remarque **Mme BECHT**. A la Maisonnée, cette année, la demande venait des agents volontaires pendant le confinement afin d'éviter de faire rentrer du personnel extérieur, explique **Mme VALLAT**. D'autres établissements ont réduit leur activité et par conséquent ont au contraire diminué leurs besoins en remplacement, poursuit **Mme BECHT**. L'année 2020 ne permettra pas d'établir une tendance mais sera vraiment conjoncturelle, intervient **M. BROILLIARD**. La CGT n'est pas d'accord avec la politique globale menée sur l'emploi dans l'UGECAM Rhône Alpes, rappelle **Mme GRANGY**, qui souligne le nombre d'heures supplémentaires qui explose et un fort taux d'intérim et d'emplois CDD. Ces gens-là viennent pour répondre à un besoin, remarque **Mme GRANGY**. Cela confirme un besoin de base non rempli. L'UGECAM Rhône Alpes tourne avec la précarité, conclut **Mme GRANGY**.

Ces chiffres alertent en effet la Direction, qui reconnaît le besoin de recul et d'approfondissement de leur analyse pour bien expliquer, éviter les raccourcis et prendre plus en compte les éléments conjoncturels qui n'apparaissent pas forcément sur cette « photo » du bilan social à date fixe, reprend **M. BROILLIARD**. Des effets comme plusieurs départs en maternité peuvent impacter les chiffres par exemple. La Direction n'a pas d'intention d'aller vers une baisse du CDI au profit du CDD ou de l'intérim et bien au contraire, affirme **M. BROILLIARD**. Les dialogues de gestion entre la Direction Générale et les Directeurs d'établissements visent à mettre sous contrôle la question de l'absentéisme et d'y travailler avec le COPIL régional, ajoute **M. BROILLIARD**. En termes de politique régionale, la Direction vise bien à travailler ces axes-là et souhaite des plannings qui évitent le recours aux CDD et à l'intérim qui au-delà d'être une prise de risque avec des personnes qui connaissent moins l'établissement, c'est du temps supplémentaire passé pour adapter les plannings, les contrats. Tout le monde serait gagnant à éviter cela. Combien de contrats CDD seraient requalifiables en CDI, interroge **Mme GRANGY**, qui estime recevoir des réponses négatives à chaque demande de CDI. **M. BROILLIARD** n'est pas d'accord avec ce constat, prenant l'exemple de la MAS Violette Germain où une analyse précise a été demandée pour apporter structurellement des réponses. Les décisions de CDI doivent s'appuyer sur une démarche d'analyse argumentée et lorsque c'est possible, la Direction valorise ces postes CDI, termine **M. BROILLIARD**.

## 6) Information sur le projet stratégique de l'UGECAM Rhône-Alpes

(1 :08 :05) La présentation et le projet stratégique ont été envoyés préalablement aux élus. Ce projet reprend des travaux menés en 2019 dans les établissements et au Siège avec une matière travaillée dans le cadre de la déclinaison de la COG de la branche maladie et de sa partie spécifique relative aux UGECAM. La DNGU avait travaillé avec certaines UGECAM sur un projet stratégique spécifique qui se distingue de l'assurantiel. En 2019 un projet a été porté au niveau national avec une recommandation de s'approprier ces travaux pour les décliner au niveau de chaque région, pour aboutir à un projet stratégique régional, retrace **M. BROILLIARD**. Le travail s'était arrêté avec le départ de Mme DEMARET, puis l'arrivée du COVID. La Direction a décidé d'en utiliser la matière et de la recontextualiser à l'été 2020 pour remettre en forme ce projet stratégique et aboutir à sa diffusion en janvier 2021. A l'occasion du tour des établissements en janvier 2021, **M. BROILLIARD** a pu présenter ce projet stratégique avec les Directions des établissements et la feuille de route 2021.

Ce projet stratégique s'inscrit dans la volonté de bien aligner l'UGECAM Rhône Alpes dans l'ensemble des enjeux de politiques publiques ou de réponse sur le territoire. L'idée est de réunir tous les établissements autour des mêmes objectifs stratégiques. 5 objectifs stratégiques sont identifiés au niveau national : le Développement de l'activité et du partenariat, la Pertinence de la prise en charge avec toutes les transformations de l'ambulatoire dans le monde sanitaire et vers l'inclusion dans le monde médicosocial, la Qualité, l'Innovation et la Performance au sens large du terme pas uniquement économique mais autour des résultats, de l'immobilier, du social..., détaille **M. BROILLIARD**.

2 axes stratégiques ont été rajoutés au niveau de l'UGECAM Rhône-Alpes autour de la RH, considérée comme stratégique pour porter des transformations et de la communication interne et externe afin de faire connaître ce que l'UGECAM Rhône Alpes propose, le valoriser et le faire reconnaître, ajoute **M. BROILLIARD**.

Ce projet stratégique s'inscrit dans un temps un peu étonnant, car se déploie en 2021, adossé normalement à une Convention d'Objectifs et de Gestion qui va s'arrêter en 2022, mais les dimensions portées ont vocation à durer. Ces objectifs sont stables et s'affranchissent du contexte de la COG, souligne **M. BROILLIARD**. Pour cette raison, la Direction a fait le choix de la formaliser et de la présenter dans les établissements. La Direction a demandé aux Directeurs d'établissement de regarder en 2021, et le même travail sera effectué en 2022, quels sont les projets prioritaires des établissements sur l'ensemble de ces 7 axes pour montrer que les projets d'un établissement s'inscrivent bien dans ce canevas. Ce document vise à redonner du sens collectif aux projets et travaux des établissements de l'UGECAM Rhône Alpes. Il ne se positionne pas spécifiquement sur de l'opérationnel, même si certaines actions sont déclinées sur chaque axe.

(1 :13 :49) Cette présentation avait déjà été faite aux élus par établissement, **Mme GRANGY** souhaite juste revenir sur le volet RH avec notamment le sujet de

l'absentéisme et donc de la PRAP et la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), qui n'a jamais réellement été faite et serait probablement opportune pour l'UGECAM. La GPEC est faite sans s'en rendre compte car aucun accord n'a été formalisé ni négocié, répond **Mme BECHT**, qui annonce le projet de GPEC par rapport à l'inclusion dans le médicosocial qui induit beaucoup de transformations impactantes sur certains métiers.

**7) Information et consultation sur les modalités de recours à l'activité partielle à l'UGECAM Rhône-Alpes sur la période 01/01/2021 – 31/03/2021, et le cas échéant, sur la période 01/04/2021 – 30/06/2021**

(1 :15 :05) Au cours du CSE Central exceptionnel du 19 novembre 2020, **Mme FRICOT** avait présenté les 2 cas pour lesquels l'UGECAM Rhône-Alpes avait recours à l'activité partielle : la vulnérabilité avec des critères définis précisément et la garde d'enfant en cas de fermeture de classe ou d'école. L'UGECAM est périodiquement soumise à la consultation des instances sur ce point, en l'occurrence le CSE Central car tous les établissements à des échelles différentes peuvent avoir des salariés concernés par le recours à l'activité partielle. Les consultations sont valables pour une durée de 3 mois, ainsi le CSE Central est reconsulté ce jour pour les 2 périodes du premier semestre de 2021. L'avis doit être joint à l'organisme qui administre les demandes de chômage partiel pour l'UGECAM Rhône-Alpes. La Direction a fait le choix pour 2021 de poursuivre ce recours à l'activité partielle. Ainsi les élus sont invités à se prononcer sur la période du 1<sup>er</sup> trimestre 2021 et **Mme FRICOT** propose aussi aux élus de donner un avis de principe s'ils sont d'accord pour le prolongement de ce dispositif tant que nous sommes en état d'urgence sanitaire, c'est-à-dire jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021. Si besoin la Direction proposera une nouvelle consultation pour prolonger lors du CSE Central de juin 2021.

Les élus votent et approuvent à l'unanimité mais rappellent tout de même que les UGECAM sont les seules dans l'Institution à avoir recours au chômage partiel. Cela montre que les UGECAM sont considérées différemment que les autres secteurs qui ont aussi des problèmes de garde d'enfants et de personnes vulnérables, ajoute **Mme GRANGY**.

Au Siège, le chômage partiel n'est pas utilisé car les salariés peuvent télétravailler, précise **Mme BECHT**. C'est le même cas en CPAM, contrairement aux établissements dont la plupart des salariés ne peuvent pas télétravailler. C'est pour cette raison que les UGECAM ont interpellé la direction nationale du groupe pour gérer ce type de situation. Sur le premier confinement, les écoles étaient fermées. En conséquence, même les métiers qui pouvaient être réalisés en télétravail étaient impactés, rappelle **Mme GRANGY**. En effet, mais le chômage partiel n'a été mis en place qu'au 1<sup>er</sup> mai, précise

**Mme BECHT**, qui souligne la spécificité des UGECAM. La Direction a soutenu le maintien de salaire au-delà du dispositif de chômage partiel, ajoute **Mme BECHT**.

Les élus votent sur l'aspect activité partielle du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars et approuvent le dispositif à l'unanimité.

Les élus votent sur l'aspect activité partielle du 1<sup>er</sup> avril au 31 mai et approuvent également à l'unanimité.

**8) Information et consultation sur la mise à jour des chartes informatiques et d'utilisation de la messagerie\***

(1 :21 :20) Ce point était inscrit à l'ordre du jour du précédent CSE Central qui n'avait pu se tenir, rappelle **Mme FRICOT**. La Direction souhaitait recueillir l'avis des élus sur les Chartes informatique et l'utilisation de la messagerie. Les Chartes étant annexées au règlement intérieur, les élus seront invités à voter la mise à jour de ce règlement de l'UGECAM Rhône Alpes.

(1 : 23 :53) Concernant les Chartes informatiques, **M. BROILLIARD** rappelle les cyber-attaques récentes au niveau des Centres Hospitaliers de Dax et de Villefranche sur Saône. Il est assez édifiant de constater la vulnérabilité des établissements de santé. Face à ce type d'attaque, tout s'arrête, l'établissement touché est « à genou » et est obligé de revenir à de la prescription manuelle. **M. BROILLIARD** fait part de sa lecture d'un témoignage d'un professionnel qui ne savait plus quel médicament donner aux patients. Il a fallu plusieurs semaines à ces établissements pour se remettre de ces affaires. Il est d'autant plus important, après ces expériences, d'avoir des séances de sensibilisation et d'information dans les établissements de l'UGECAM de façon récurrente afin d'éveiller les salariés aux conséquences possibles de manques de précaution même involontaires. Tous les établissements étant en interdépendance informatique, l'UGECAM Rhône-Alpes se trouve en très grande fragilité. Quel que soit le métier, les agents sont tous amenés à utiliser l'outil informatique. **M. BROILLIARD** demande à tous d'être attentif à un certain nombre de dispositions relatives à ce sujet.

(1 :26 :25) Il est très compliqué, voire impossible, de respecter les consignes de sécurité informatique du fait des ordinateurs partagés et du temps particulièrement long qui est nécessaire pour ouvrir une session, remarque **Mme GRANGY**. En effet, c'est un vrai sujet qui est soulevé, car si l'outil est trop long, il va être contourné et cela ouvre des « portes » vers la vulnérabilité qui risque de mettre hors de fonctionnement le Système d'Information, répond **M. BROILLIARD** compréhensif. Il faut travailler les 2 volets à la fois : l'accessibilité des utilisateurs et la sécurité, qui nécessairement ajoute des contraintes. **M. PEYRON** témoigne de l'utilisation d'une même session pour tous et

pour toute la journée à l'atelier. Certaines zones de fragilité requièrent peut-être plus d'attention que d'autres en fonction de leurs conséquences potentielles, s'interroge **M. BROILLIARD**.

**Mme GIROUSSE** ne peut pas voter cette Charte car l'Institut de Formation a de gros problèmes au niveau de l'équipement informatique et réseau : pas d'ordinateur portable, pas d'outils appropriés. Les agents sont obligés aujourd'hui d'utiliser des clés USB. Elle témoigne d'une vraie « galère » et exprime ses craintes qui augmentent avec le départ annoncé de M. PANNETIER. La situation informatique de l'Institut fait partie des priorités à traiter, assure **M. BROILLIARD**. Les collègues qui travaillent aussi à Villefranche ont été touchés par les cyberattaques et ont témoigné de la perte complète des dossiers étudiants, ajoute **Mme GIROUSSE**. **M. BROILLIARD** comprend et travaillait dessus ce matin même.

Les élus de la CGT mettront une remarque par rapport à l'IF pour le vote de ces Chartes Informatiques, prévient **Mme GRANGY**.

(1 :32 :37) Les élus votent avec 1 abstention et 12 personnes qui approuvent avec la réserve soulevée par **Mme GRANGY** et **Mme GIROUSSE**.

(1 :32 :14) Les élus votent et approuvent à l'unanimité, soit 13 voix, la Charte pour l'utilisation de la messagerie.

#### **9) Information et consultation sur la mise à jour du règlement intérieur de l'UGECAM Rhône-Alpes\***

(1 :22 :00) Le Règlement Intérieur a été mis à jour au cours de l'année 2020, rappelle **Mme FRICOT**, mais des modifications ont dû être apportées quelques mois après avec l'annexe des Chartes et par rapport aussi au risque pandémique, notamment le port du masque, le respect des gestes « barrière » en page 8 du Règlement Intérieur. Toutes les modifications ont été mises en rouge dans le document préalablement envoyé aux élus. La précédente version avait été validée par les élus avec une remarque sur le disciplinaire, rappelle **Mme GRANGY** au nom des élus de la CGT. En effet la Direction a tenu ses engagements sur ce point, répond **Mme FRICOT**. **Mme GRANGY** confirme tout en tenant à inscrire de nouveau cette remarque.

(1 :33 :32) Les élus votent et approuvent à l'unanimité le Règlement Intérieur de l'UGECAM Rhône Alpes.

La nouvelle version du Règlement Intérieur sera affichée prochainement dans tous les établissements, annonce **Mme FRICOT**.

(1 :34 :00) **Mme GRANGY** questionne sur l'avenir du service informatique avec le départ de M. PANNETIER qui part en même temps que M. MELINAND qui part à la retraite. D'autres parts, les élus s'interrogent sur les causes du départ d'une personne présente à l'UGECAM depuis de nombreuses années et notent un turnover important sur le Siège. La Direction a appris le départ de M. PANNETIER en début de semaine et se met en position de profiter des 3 mois à venir pour sécuriser les projets sur lesquels il est engagé et va enclencher rapidement le recrutement sur les 2 postes afin de préparer au mieux le passage de relai, répond **M. BROILLIARD**. La Direction va aussi profiter de ce temps pour retravailler la question des missions, de l'organisation du service informatique. En regardant les besoins au niveau de l'exploitation, du support, des projets à conduire pour suivre la vie et les évolutions des établissements, des projets pour améliorer les fonctionnements actuels, soit environ 80 projets pour 3 postes en informatique, il apparaît nécessaire de travailler sur la priorisation et le recrutement rapide, explique **M. BROILLIARD**.

Au sujet du turnover du Siège, sur les 2 départs en retraite, dont un sur l'informatique, la Direction n'a pas vraiment d'actions possibles. Concernant le départ de M. PANNETIER, **M. BROILLIARD** reconnaît que la volonté de se challenger ailleurs peut être bien et pour ce qui est des raisons personnelles de M. PANNETIER, elles n'ont pas à être exposées en CSE Central. Aujourd'hui l'important est de travailler sur un bon recrutement de collaborateur qui montera en puissance et aura le sens du service qui est nécessaire pour travailler à l'informatique à l'UGECAM. Cela ne répond pas au questionnement des élus sur les nombreux départs ou absences au Siège, insiste **Mme GRANGY**, qui a reçu certaines alertes. La vie au Siège est comme dans les établissements, la Direction essaie de sécuriser au mieux chacun des postes. Dans le cas du départ à la retraite sur le poste d'assistant achat, la Direction avait anticipé le recrutement 6 mois avant pour permettre un tuilage, mais les candidatures n'ont pas abouti. Un candidat a été recruté mais a abandonné au bout de 2 jours et une nouvelle procédure de recrutement a dû être relancée. L'adéquation du bon candidat à la bonne fonction reste un sujet complexe au Siège comme ailleurs, ajoute **M. BROILLIARD**, qui ne voit pas d'effets spécifiques au Siège plus qu'ailleurs sur le turnover et le recrutement. Les élus de la CGT sont interpellés par ce départ du salarié présent depuis plusieurs années et restent vigilants, répond **Mme GRANGY**.

(1 :40 :00) **M. PEYRON** demande si la Direction a choisi de remplacer poste pour poste au service informatique. Ce ne sera pas tout à fait poste pour poste, mais l'organisation va rester dans une double logique exploitation pour la maintenance et projets qui sont nombreux et nécessaires dans l'évolution des établissements, répond **M. BROILLIARD**. Ce sont bien 2 fonctions différentes comme c'est le cas dans tous les services informatiques. **Mme GIROUSSE** demande si le tuilage va pouvoir se mettre en place malgré le peu de temps disponible. **M. BROILLIARD** espère que les recrutements pourront aboutir vite pour permettre si possible un peu de tuilage. De toute façon l'UGECAM n'aurait pas pu mettre en place un tuilage de 3 mois, ajoute **Mme BECHT**.

**Mme GIROUSSE** témoigne de son inquiétude sur cette transition. Les personnes qui seront recrutées auront des compétences techniques pour ce métier, rassure **M. BROILLIARD**, qui insiste aussi sur le sens du service nécessaire à l'UGECAM Rhône-Alpes.

#### **10) Information sur les évolutions d'outils institutionnels ALINEA et QUALIAC**

(1 :42 :49) **Mme FRICOT** annonce l'évolution obligatoire vers la 2<sup>ème</sup> version de l'outil ALINEA, qui a été livré ce jour même. Les équipes n'ont pas encore eu le temps de le tester, notamment par rapport au transfert du contenu des entretiens passés sur l'ancienne version. La campagne des entretiens annuels et professionnels 2021 se réalisera via ALINEA 2, car la première version ne sera plus accessible. En tant qu'évaluateur la version n'a pas subi trop de modifications. Les changements sont un peu plus impactant sur la version en tant qu'évaluateurs. Des circuits ont été simplifiés, notamment le circuit de signature qui est réduit d'une procédure très lourde en 3 étapes à 2 étapes. La campagne d'évaluation va être ouverte très rapidement à la fin du mois de mars 2021 normalement. Une rapide présentation de cette nouvelle version devrait être faite en établissement via les correspondants RH. Les managers qui avaient l'habitude d'ALINEA 1 ne devraient pas être perdus sur la version 2, conclut **Mme FRICOT**, même si les délais sont très courts entre la livraison de l'outil et le début de la campagne.

(1 :45 :32) **M. BROILLIARD** fait aussi un point sur QUALIAC, l'outil comptable et qui supporte le workflow achat. Mme GIRE-METZGER avait présenté au mois de septembre les évolutions de la nouvelle version, notamment avec l'ergonomie qui avait évolué et le référentiel technique lié au passage à Windows 10. Une nouvelle version fonctionnelle était annoncée pour les mois d'avril ou mai 2021. Les précisions devaient être données au printemps, mais pour le moment, la Direction n'a reçu aucune information nationale. La mise en place serait peut-être décalée après l'été. Cette version devait améliorer le workflow achat, le contrôle de gestion et un peu la comptabilité. **M. BLANC** remonte les besoins d'amélioration de la vitesse de connexion avec QUALIAC. Les problèmes de performance faisaient partie des points d'amélioration identifiés, répond **M. BROILLIARD**. Les équipes nationales devaient définir si les problèmes venaient de l'applicatif lui-même, du passage au système d'exploitation Windows 10 qui ralentit le fonctionnement des postes ou du réseau, des serveurs sur lesquels QUALIAC est installé. Les études de métrologie ont montré que le logiciel Qualiac n'était pas en cause, mais sans doute plus dû à l'environnement. Un projet a donc été initié sur l'amélioration de la performance de l'outil, mais **M. BROILLIARD** n'a pas plus d'informations.

## 11) Information sur la démarche inclusive dans les établissements médico-sociaux

(1 :48 :57) Un support a été envoyé au préalable aux élus. **M. BROILLIARD** présente la démarche inclusive déjà évoquée au mois de novembre. Les établissements médicosociaux sur l'impulsion des politiques publiques, de la ministre Mme CLUZEL et par le biais des tutelles, sont poussés à travailler vers des prestations et services inclusifs. Aujourd'hui les résidents des établissements médicosociaux lorsqu'ils sont en contact avec l'extérieur, sont dans une démarche d'institutionnalisation. L'idée est d'ouvrir nos établissements et de faire en sorte que nos résidents puissent avoir accès à des services et prestations dans le monde ordinaire. Par exemple pour les enfants, l'UGECAM les envoie pour certains à l'école ce qui est déjà une démarche d'inclusion. Mais dans les écoles, ils restent dans des classes spécifiques, ce qui n'est pas encore complètement de l'inclusion qui signifie faire partie du monde ordinaire et d'avoir des dispositions qui permettent de le faire. **M. BROILLIARD** propose un 2<sup>ème</sup> exemple avec une sortie à la Médiathèque, mais sur un créneau spécifique différencié des autres enfants. Il est demandé d'engager cette transformation vers l'inclusion complète lorsque cela est possible en fonction des handicaps.

Partir de ce que nous avons aujourd'hui dans nos institutions, implique de devoir travailler sur un nombre de dimensions incroyables comme le montre le schéma présenté aux élus. La diapositive 4 reprend l'ensemble des impacts potentiels pour aller vers l'inclusion. L'UGECAM s'appuie sur des travaux déjà engagés dans les établissements depuis de longues années, notamment avec l'exemple du Plovier. Tous les établissements médico-sociaux ne partent pas du même point de départ. Ce travail a bénéficié de l'appui d'un stagiaire de l'EN3S, l'Ecole des cadres de la Sécurité Sociale. Le projet est parti d'un état des lieux établissement par établissement sur l'existant en matière d'inclusion, en s'appuyant sur toutes les sources réglementaires, sur des entretiens avec les établissements, un regard aussi sur ce que mettait en place d'autres établissements médicosociaux des UGECAM et en dehors. Suivant une auto-évaluation, les établissements s'évaluent entre 3.5 et 8 sur une échelle de 10 sur l'inclusion. Avec des éléments objectivés, l'évaluation est à la moyenne à peine. Ce travail a permis d'établir un plan d'action pour l'UGECAM et par établissement sur l'ensemble de ces dimensions autour des orientations stratégiques notamment dans la rédaction des projets d'établissement et des CPOM, des partenariats à développer, du cœur de métier avec le besoin d'évaluer les capacités des résidents par rapport au niveau possible d'inclusion. Des méthodes existent pour l'évaluation de la capacité des résidents, comme la communication alternative utilisée au Plovier ou demain aux Sources. Ainsi des projets personnalisés doivent être rédigés pour chaque résident avec une évaluation de ce qui a déjà été mis en œuvre.

(1 :55 :45) Puis vient tout ce qui relève de nos activités support en matière d'inclusion, comme la GPEC Gestion Prévisionnelle des Emplois et compétences. Il faut étudier de quoi vont avoir besoin les établissements en matière d'emplois. Certains vont évoluer ou être créés comme celui d'accompagnateur de parcours dans le médico-social. Les résidents vont être amenés à bénéficier de services ailleurs mais nos établissements vont peut-être aussi donner des services à des personnes extérieures.

L'UGECAM doit avoir une réflexion sur les métiers de demain et aussi sur les systèmes d'information. L'Etat a demandé au médicosocial de s'outiller vers des outils

plus performants. En 3 ans, l'Etat a investi 6M€ pour cette demande. Le suivi budgétaire, le foncier doivent être également étudiés. **M. BROILLIARD** donne l'exemple de la séparation de la MAS et du foyer de vie au Plovier ou de la Buissonnière.

Si l'UGECAM veut faire de l'inclusion pour les travailleurs de l'ESAT, est-ce qu'il faut garder un atelier au Plovier ou comme l'activité « espaces verts » permettre aux travailleurs de l'ESAT d'aller vers l'extérieur pour travailler. Sur la partie immobilière, l'orientation va vers de l'habitat inclusif. Un travail sur la communication est nécessaire pour créer les partenariats permettant ces nouvelles offres de service.

La question de l'inclusion dans nos établissements est un sujet large nécessitant de grandes transformations dans nos pratiques, notre organisation, dans la façon de voir les services et les prestations de demain.

La Chantourne se fait accompagner sur ces évolutions par URIOPSS. Globalement les établissements médicosociaux de l'UGECAM expriment un besoin d'être outillés pour aller vers cette mutation dont le point d'aboutissement est la réforme SERAFIN-PH qui est la transformation du modèle de financement nécessaire pour prendre en compte l'inclusion. Une préparation est nécessaire et les établissements ont besoin d'un appui. Cela répond en partie à la question de **Mme GRANGY** sur la GPEC, avec un besoin de prise en charge aujourd'hui du quotidien et en même temps de former nos professionnels pour gérer les attentes de demain, explique **M. BROILLIARD**. Les professionnels doivent être formés sur l'inclusion et guidés sur comment aller de l'existant à ce qui est demandé pour l'avenir. Pour cela, l'UGECAM doit être mieux outillée et doit soutenir ses établissements médicosociaux. Cela explique le lancement du CDD à mi-temps sur des crédits non utilisés et non reconductibles donnés par l'ARS à destination d'un appui méthodologique pour les établissements, informe **M. BROILLIARD**. Le poste de Direction du médico-social devait avoir ce rôle-là, remarque **Mme GRANGY**. Le médico-social est passé à 3 directeurs, plus un autre et ce CDD, **Mme GRANGY** reconnaît qu'il y a du travail, mais se demande comment pouvait fonctionner le médico-social avant et cette organisation avec tous ces échelons ne se pratique pas dans toutes les UGECAM. D'autre part s'il reste encore des budgets non utilisés, **Mme GRANGY** invite la Direction à les utiliser au profit de l'amélioration des conditions de travail avec des équipes en sous-effectif pour la prise en charge au quotidien des résidents et en manque de moyens. **Mme GRANGY** comprend ce discours sur l'avenir mais alerte sur le décalage avec les besoins pour la prise en charge actuelle. **Mme GRANGY** demande aussi comment fait le Siège pour créer un CDD de 12 mois sans être rattaché à l'activité ou à un remplacement. **M. BROILLIARD** n'oppose pas du tout la question de la prise en charge et des réalités vécues par les professionnels avec cette réflexion de l'inclusion. Le travail du Directeur est de mettre en place les rails afin que nos établissements soient demain au rendez-vous de ce que les tutelles attendent d'eux, la situation ne peut être laissée dans l'état sans anticipation. Les enjeux ont beaucoup évolué sur le médico-social, insiste **Mme BECHT**. L'UGECAM Rhône-Alpes n'est pas en avance par rapport aux autres UGECAM, selon **M. BROILLIARD**. Les postes se rajoutent au niveau des Directions, mais lorsque les élus exposent des demandes pour des services qui n'arrivent pas à fonctionner notamment au FAM, la Direction n'a pas de possibilité pour y répondre, reprend **Mme GRANGY**. **M. BROILLIARD** n'est pas d'accord avec ce constat, il s'est engagé vis-à-vis du FAM pour apporter une réponse qui ne peut pas s'inscrire dans un CDI car la Direction n'a pas de moyens pérennes. Le CDD à mi-temps embauché sur le virage de l'inclusion n'est pas pérenne et seulement présent pour aider à se structurer, précise **M. BROILLIARD**. La Direction a réussi sur cette année à avoir des dotations

pérennes pour aider les établissements Violette Germain et Plovier. Les équipes n'arrivent pas à tourner le week-end, alarme **Mme GRANGY**, qui demande à la Direction d'entendre l'urgence. La situation est entendue, mais ces postes ne sont pas comparables, reprend **Mme BECHT**, qui a accepté le poste en CDD et a seulement dit au FAM que ce poste ne serait pas un CDI. Ce sujet a besoin d'être rediscuté car la communication ne semble pas claire. L'enjeu du médicosocial est aussi d'être prêt pour ces réformes, insiste **Mme BECHT**. **M. BROILLIARD** n'est pas d'accord avec l'idée que la Direction n'écoute pas, car les déplacements en établissement sont réguliers pour échanger sur ces sujets, le travail avec les tutelles a abouti déjà à 2 endroits sur des renforts pérennes. La Direction n'a pas les moyens de répondre à la hauteur de tout ce qui est souhaité, mais surtout **M. BROILLIARD** ne voudrait pas opposer la prise en charge quotidienne et la préparation aux réformes.

Il n'est pas possible pour un seul Directeur de gérer le quotidien et les adaptations nécessaires pour les réformes, reprend **M. BROILLIARD**. Les élus « dérangent », car ils renvoient à la Direction le manque de personnel problème pour lequel elle n'a pas de réponse, reprend **Mme GRANGY**, ce qui est contraire avec la politique de l'UCANSS qui appelle à se recentrer sur le cœur de métier, c'est à dire le médical, l'éducatif, ... Les élus ont aujourd'hui le sentiment d'aller dans le sens contraire. Cette politique interroge les élus par rapport à ce que vivent les salariés au quotidien dans la prise en charge. La Direction reconnaît aux élus le droit de s'exprimer, mais demande aussi de respecter la liberté de répondre, conclut **Mme BECHT**, c'est le débat.

La démarche inclusive sera évoquée régulièrement en CSE Central car les impacts ne sont pas neutres, termine **Mme BECHT**.

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

(2 :12 :10) La commission CSSCT n'a pas eu lieu car les membres étaient absents ce matin. **Mme BECHT** demande aux élus d'être vigilants pour la prochaine date sachant que les 4 commissions ont été organisées sur les matins des CSEC pour simplifier, soit de 10h à 11h, soit de 11h à 12h. Le point sera reporté au mois de juin 2021.

## **13) Désignation d'un membre de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSE Central (CSSCTC) suite à siège vacant**

(2 :13 :08) A la demande des élus CGT, la Direction a accepté le remplacement sur la Commission CSSCT de Mme RAGAIN qui a quitté ses fonctions, introduit **Mme FRICOT**. Cette commission prépare les délibérations du CSE Central sur les aspects liés aux conditions de travail. Elle est composée de 4 membres et se réunit 4 fois par an. Les membres sont élus parmi les titulaires et suppléants du CSE Central par vote à la majorité des présents, soit 13 votants ce jour.

**Mme FRICOT** demande les candidatures. **Mme REVEYRAND** déjà présente à la CSST Rhône est la seule candidate.

Il faudra revoir l'organisation des heures de commissions pour éviter les chevauchements, remarque **Mme BECHT**.

(2 :15 :45) Les élus approuvent à l'unanimité la désignation de **Mme REVEYRAND** en remplacement de Mme RAGAIN à compter de ce jour.

#### **14) Questions diverses**

(2 :16 :35) **Mme GRANGY** voudrait parler de l'extension du Ségur sur le médicosocial qui est en standby. La CGT a rencontré M. Laforcade par 3 fois, mais il semblerait selon les dernières informations que les nouvelles dispositions ne soient toujours pas acceptables, car une nouvelle fois seuls certains métiers et certains établissements seraient concernés. La CGT va revenir avec de nouvelles revendications portées localement et nationalement. Des procès sont déjà en cours et vont passer en référé le 15 mars en Ile de France. La CGT exploitera toutes les pistes possibles. **Mme GRANGY** rebondit sur l'Institut de Formation car les professionnels ont été exclus, bien que des professionnels travaillent sur les 2 établissements. **Mme GRANGY** demande si cette situation n'est pas de la même sorte que le problème soulevé en Ile de France. **Mme GIROUSSE** témoigne être dans le plan blanc sur la Maisonnée en tant que 2<sup>ème</sup> intention en cas de pénurie totale de personnel, mais n'est plus considérée rattachée à la Maisonnée au niveau du Ségur. Les secrétaires de l'IF répondent aux appels pour le CSSRP. Les locaux sont prêtés, le matériel de formation pédagogique aussi, le personnel de l'IF se déplace au lit des patients et forme des professionnels du sanitaire, notamment des ASD. L'IF espère développer de l'apprentissage, ce sujet a été discuté le matin avec **Mme FRICOT**. Cette situation crée beaucoup de tensions à l'IF qui se cumulent en ce moment avec la certification, les changements de programmes, la digitalisation, la migration difficile vers Windows 10 qui est bloqué car incompatible avec les logiciels métier. Le poste informatique de **Mme GIROUSSE** est bloqué depuis un mois à cause de cette migration. Le Ségur a mis très en colère le personnel de l'IF, qui participe grandement à éviter un déficit plus conséquent du CSSRP, puisque des pourcentages de salaire de nombreuses personnes lui sont reversés. Les équipes sont démoralisées, car non seulement les conditions actuelles sont vraiment dures mais s'ajoute le ressenti d'une inégalité incroyable, témoigne **Mme VALLAT**. De temps en temps, le personnel de l'IF est complètement considéré inclus dans la Maisonnée avec une seule Directrice et par ailleurs complètement mis à l'écart, souligne **Mme GIROUSSE**.

Les mesures du Ségur sont positives pour les établissements sanitaires mais la gestion est difficile pour la Direction qui doit appliquer les règles dictées sans avoir réellement la main. Cet accord est une transposition d'un texte sans discussion possible sur l'inclusion ou l'exclusion au cas par cas. L'IF ne rentre pas dans le cadre de cet accord, cependant **Mme BECHT** va investiguer par rapport à la situation des secrétaires car l'accord prévoit le cas de professionnels intervenant sur 2 établissements l'un dans le périmètre du Ségur et l'autre non, la mesure s'applique au prorata du temps passé pour le premier établissement. L'hôpital St Joseph l'a donné sans se poser de question à leur institut de formation, note **Mme GIROUSSE**. L'IF a

toujours fait partie de la structure de la Maisonnée et les salariés ne comprennent pas pourquoi ils sont aujourd'hui désolidarisés, insiste **Mme VALLAT**. La tutelle budgétaire, l'ARS, ne prend pas en compte l'IF mais seulement le SSRP et la tutelle de l'IF est la Région, explique **M. BROILLIARD**.

L'accord parle d'établissement, reprend **Mme GRANGY**. Sur le bilan social et pour les élections des délégués, l'IF et le SSRP sont une seule entité à la Maisonnée. Ce cas est pratiquement similaire à celui de l'Île de France en référé. Les financements doivent être demandés, insiste **Mme GRANGY**. La CGT va se pencher sur la question ainsi que pour les autres collègues qui seraient exclus de la mission Laforcade. La réponse devrait être rendue dans les jours qui viennent, précise **Mme GRANGY**.

**M. BROILLIARD** n'a aujourd'hui aucune information stable sur cette mission. La Direction ne peut pas construire une réponse sur des informations hypothétiques. La CGT se bat pour l'ensemble des salariés.

En attendant, la Direction va étudier le point juridique sur l'IF, promet **M. BROILLIARD**.

Le prochain CSEC se tiendra le 3 juin 2021.

**M. BROILLIARD** remercie les élus à distance pour leur attention malgré les difficultés techniques

Le CSE Central prend fin à 16h30.

St-Didier au Mont d'Or le 08/04/2021

Mme ROULLET,  
Secrétaire du CSE Central



