



**CSEC UGECAM RHÔNE-ALPES**

**41 chemin Ferrand**

**69370 Saint Didier au Mont d'Or**

## **Procès-Verbal du Comité Social et Economique Central du 3 juin 2021**

en présentiel au Siège et en visioconférence.

### **Ordre du jour :**

1. Approbation du projet de PV de la réunion du CSE Central du 4 mars 2021\*
2. Activité de l'UGECAM Rhône-Alpes et actualité des établissements
3. Information et consultation sur la situation économique et financière de l'UGECAM Rhône-Alpes au 31 décembre 2020\*
4. Information sur l'intéressement 2021 (portant sur l'année 2020)
5. Information et consultation sur les modalités de recours à l'activité partielle à l'UGECAM Rhône-Alpes sur la période 1/06/2021 – 31/12/2021
6. Information sur l'outil ALINEA2 et le déroulement de la campagne d'entretiens
7. Information sur la mise à jour de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES)
8. Information sur l'organisation du service informatique
9. Information sur le plan d'actions mis en place pour renforcer le contrôle de la paie
10. Information sur les conclusions du rapport Laforcade et conditions de mise en œuvre du Segur
11. Questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (en lien avec les travaux de la Commission CSSCT)
12. Sujets en lien avec la Commission Formation professionnelle :
  - Information sur le bilan consolidé 2020 de la formation professionnelle
13. Questions diverses

### **Présents :**

**Siège UGECAM R-A** : M. BROILLIARD Directeur Général, Mme BECHT Responsable Régionale RH, Mme FRICOT Responsable RH, Mme GIRE-METZGER Directrice Comptable et Financier (présente pour le point 3)

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

**Représentants syndicaux au CSE Central** : M. ROCHAND (CGT Rhône)

**Membres titulaires collège employé** : M. BONNET (CGT Rhône), M. CLAVE (CFTC Drôme), Mme KHATRA en visio (CGT Rhône), Mme MILLE (CGT Drôme), Mme ROULLET en visio (CGT Isère), M. SANTIAGO (CGT Isère),

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

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

**M. BROILLIARD** invite les élus à mentionner les questions diverses. **Mme GRANGY** annonce une question diverse sur l'organisation du temps de travail des IDE à l'IME et sur le logiciel IRIS au Val Rosay en panne depuis plus d'un mois. En annexe, **M. BONNET** interviendra de la part du trésorier du CSE.

## **1) Approbation du projet de PV de la réunion du CSE Central du 4 mars 2021\***

(04 :08) **M. BROILLIARD** invite les élus à se prononcer sur l'approbation du projet de PV du CSE de 4 mars 2021.

Les élus votent à 6 voix et approuvent à l'unanimité le PV du CSE Central du 4 mars 2021.

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

(05 :11) Sur le volet sanitaire, l'activité a repris naturellement compte-tenu du contexte 2020 perturbé, commence **M. BROILLIARD**. Désormais le taux d'activité est conforme à l'année dernière avec des situations un peu hétérogènes selon les 3 établissements SSR. L'activité a repris aussi en HDJ (Hôpital De Jour). La Direction reste extrêmement prudente. La semaine dernière, le Val Rosay était encore à 7 patients COVID et un professionnel déclaré COVID au 17 mai 2021. Les autres établissements en revanche n'ont plus de patients COVID. Tout cela dans un contexte, où le Val Rosay est bien identifié dans la filière de la prise en charge des patients COVID. Un vrai sujet est traité au niveau national et régional sur les spécificités de cette prise en charge. La COVID est reconnue désormais comme une maladie chronique avec des risques d'éloignement de l'emploi pour des personnes atteintes de cette maladie. Ces situations nécessitent une prise en charge globale, car les formes sont extrêmement hétérogènes : pneumologique, cardiologique, neurologique, ... Certains patients ressortent de manière très atteinte et le Val Rosay avec l'ensemble de ses spécialités est reconnu comme un établissement capable de prendre en charge la complexité de ces cas. La Direction cherche comment faire reconnaître par les tutelles cette nouvelle spécificité, informe **M. BROILLIARD**.

(08 :25) Du côté de la vaccination au 17 mai 2021, 208 résidents/patients ont été vaccinés au sein de nos établissements ou avant d'y être admis. La Direction, qui n'a pas le droit de collecter l'information des vaccinations, estime à 345 le nombre de professionnels vaccinés, soit à peu près le taux observé dans la population française de 36%.

(09 : 38) Sur le médico-social, l'activité est revenue à la normale, continue **M. BROILLIARD**. Pour le moment les protocoles liés à la crise sont toujours appliqués. Une évolution est annoncée avant l'été avec un retour à la normale pour les résidents des établissements qui pourraient de nouveau effectuer des sorties, des retours en famille, ... Le nouveau protocole spécifique sur le champ du médico-social n'a pas encore été reçu par la Direction, informe **M. BROILLIARD**.



(10 :30) Au Plovier, le recrutement du nouveau directeur est en voie de finalisation avec une phase de tuilage avec la directrice actuelle ce qui permettra de sécuriser le passage de témoin entre les 2 Directions. **M. CLAVE** demande la durée prévue de cette phase de tuilage. **Mme BECHT** annonce 2 à 3 semaines maximum de tuilage en fonction de la date d'arrivée du nouveau Directeur si le contrat est bien signé. Cette passation est d'autant plus importante dans la situation de déménagement de la MAS prévu le 15 juin. **M. BROILLIARD** remercie l'ensemble du personnel. L'équipe de pilotage du projet soulignait, lors de sa réunion la veille, l'investissement des professionnels dans la sécurisation des opérations de déménagement sur les hôpitaux Drôme Nord. Le planning de ce projet est conforme à ce qui avait été prévu avec l'hôpital de Roman. **Mme GRANGY** demande à la Direction si elle ne craint pas une fuite des agents par rapport aux différences de salaires avec les établissements voisins qui bénéficient du Ségur. Non la Direction ne craint pas cela, un turn-over dans les équipes existe mais les projets au Plovier restent intéressants et porteurs pour les salariés, répond **M. BROILLIARD**. **Mme GRANGY** demande s'il ne serait pas opportun d'anticiper l'extension du SEGUR. Ce sujet sera de nouveau abordé au point 10 relatif au SEGUR.

(13 :16) Les travaux du bâtiment Horizon devraient démarrer selon le calendrier initial pour une durée prévue de 18 mois, informe **M. BROILLIARD**. Ce bâtiment accueillera une nouvelle MAS et des espaces pour le personnel administratif.

(13 :51) Sur l'établissement Violette Germain, les négociations du CPOM ont repris avec les 2 autorités de tutelle : la Métropole et l'ARS. Une date d'effet est prévue de la part des tutelles au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Sur le Pole Violette Germain, **Mme GRANGY** soulève de grosses difficultés de recrutement, de surcharge de travail. Un point spécifique est prévu la semaine suivante pour travailler sur ce problème et **Mme GRANGY** alerte la Direction par ce CSE sur les limites qui sont largement touchées. A la suite d'une visite dans l'établissement, la CGT a fait passer un questionnaire auprès des agents. Certains des retours sont carrément des appels au secours, témoigne **Mme GRANGY** fortement inquiète. **Mme KHATRA** confirme l'état d'urgence. Ça ne peut pas durer, alerte **Mme GRANGY**, les salariés sont mis en danger. **Mme GRANGY** est consciente que la Direction ne freine pas les recrutements mais si le problème persiste il va falloir vraiment trouver d'autres solutions. C'est effectivement un vrai point d'attention sur le problème d'attractivité des établissements médico-sociaux qui crée des tensions fortes sur les effectifs aides-soignants et infirmiers, reconnaît **M. BROILLIARD**. **M. BROILLIARD** donne quelques éléments de contexte car le problème est un phénomène national et régional dans les établissements médico-sociaux mais aussi sanitaires. D'autres directeurs rencontrent aussi des pénuries de personnel, notamment ASD et IDE. Une hypothèse sur la pénurie des infirmières, elles seraient sur les centres de vaccination. 4 recrutements sont en cours au Pôle Violette Germain. La semaine suivante, est prévu un point spécifique sur cet établissement. La Direction générale cherche des solutions mais la situation est tendue, avoue **Mme BECHT**. La situation est équivalente sur l'IME qui est en dehors du bassin lyonnais. Ce n'est pas seulement un problème d'attractivité financière, le SEGUR n'est pas la seule raison. Les Directeurs du sanitaire et du médico-social rencontrent les mêmes difficultés et **Mme BECHT** invite à regarder le problème dans sa



globalité. Le constat est un besoin de diminuer l'activité et la CGT va le demander, intervient **Mme GRANGY**. La diminution n'est pas envisageable, les résidents ne peuvent être mis dehors, répond **Mme BECHT**. La mission de la CGT, en tant que représentant des salariés, comme de la Direction, en tant qu'employeur est de préserver la santé des salariés, cela n'est plus le cas aujourd'hui, renchérit **Mme GRANGY**. Actuellement les salariés ne peuvent plus travailler dans ces conditions. Le message est saisi et sera travaillé lors de la prochaine réunion spécifique, conclut **M. BROILLIARD**, qui reste confiant pour trouver le bon chemin avec une réponse globale pour répondre à ce qui est attendu à la fois en tant qu'employeur et en tant qu'établissement lié à un territoire sur lequel l'UGECAM a une mission de prise en charge. Les Tutelles ne peuvent pas pousser indéfiniment, reprend **Mme GRANGY**. **M. BROILLIARD** précise ne pas travailler pour les tutelles qui donnent un cadre, mais bien pour les patients.

(22 :01) Sur les établissements de l'Isère, la Directrice de l'IME a annoncé son départ. La vacance de poste a été diffusée le 25 mai, informe **M. BROILLIARD**. Habituellement un recrutement de directeur prend de 3 à 5 mois. Compte-tenu du contexte tendu en termes de RH à l'IME, la Direction a prévu de se faire aider avec un Directeur par intérim pour assurer une présence managériale sur le site et soutenir l'établissement au niveau Direction. Tout le médico-social a été renforcé avec une Directrice dédiée au médico-social, rappelle **Mme GRANGY** qui demande une information de la Direction sur le recrutement de la chargée de mission. Ce ne sont pas les mêmes fonctions répond **M. BROILLIARD**. Le Directeur sera, en plein exercice, sur le site, présent au niveau des plannings, auprès des équipes. Evidemment la Directrice Régionale du médico-social sera d'avantage portée sur les établissements qui rencontrent des difficultés comme l'IME. Comme annoncé, la Direction a recruté la chargée de mission à mi-temps. Elle sera localisée à la Chantourne et pourra intervenir aussi sur l'IME. Une présence de Chargée de Mission n'est pas une présence de Direction, précise **M. BROILLIARD**. Sur cet établissement, l'Unité Savannah va être complètement rénovée. Les travaux sont en cours et se termineront à la fin du mois de juillet.

A la Chantourne, le nouveau Bâtiment Belledonne a été tout rénové et livré en mars. Il héberge les classes. Le cadre de travail est maintenant tout à fait approprié pour le travail des professionnels et des enfants. Les professionnels sont agréablement surpris du comportement des enfants très respectueux de ce nouveau contexte de travail.

Les travaux se poursuivent avec l'URIOPSS, continue **M. BROILLIARD**. L'ensemble des entretiens ont été menés avec le personnel. La Direction est en train de consolider les résultats pour mettre en place un plan d'actions, qui sera présenté aux salariés avant la fin de juin.

Le 22 avril, le secrétaire d'état en charge de la Famille et de l'Enfance est venu visiter l'établissement de la Buissonnière. M. TAQUET était en compagnie du Conseil Départemental, du Préfet et de certains élus. Cette visite a permis aux professionnels et aux mamans d'expliquer le rôle de la Buissonnière. Le projet de développement de l'activité et de relocalisation dans le bassin chambérien a pu y être exposé. Dès cette année, la Buissonnière développe son activité avec 2 nouvelles places au SEMOh



(Service Educatif en Milieu Ouvert avec Hébergement) avec hébergement. Les travaux de repérage des différents sites pour se réimplanter se poursuivent.

**Mme GRANGY** rappelle les problèmes de turnover et de vacances de poste sur la Buissonnière et signale que des salariés contactent la CGT afin d'exprimer leur mal-être et difficulté au sein de leur poste et de l'établissement.

**M. BLANC** demande si des pistes existent déjà sur la nouvelle localisation. La volonté de la Direction est de rester sur le bassin chambérien, répond **M. BROILLIARD**. Plusieurs pistes sont à l'étude sur ce périmètre et le projet en est à la phase d'exploration. Ensuite un travail doit être engagé avec les propriétaires du site, les partenaires afin de construire le modèle financier. L'UGECAM a l'appui du Conseil Départemental pour réaliser ce travail. Le chemin est encore long !

Dans les informations générales, le Conseil de l'UGECAM a un nouveau président, depuis le lundi précédent, informe **M. BROILLIARD**. **M. MOULIN**, conseiller de l'UGECAM a retenu l'ensemble des suffrages. L'ancien président a démissionné pour partir vers d'autres mandats nationaux. Sa nomination sera validée au prochain conseil fin juin.

### **3) Information et consultation sur la situation économique et financière de l'UGECAM Rhône-Alpes au 31 décembre 2020\***

(39 :00) Tous les documents ont été préalablement envoyés par mail aux élus. **M. BROILLIARD** accueille **Mme GIRE-METZGER**. Les comptes de l'exercice 2020 de l'UGECAM Rhône-Alpes sont tels qu'ils ont été arrêtés tardivement sur instruction du ministère de la Santé et tels qu'ils sont présentés aux commissaires aux comptes qui finalisent actuellement leur audit de clôture des comptes. Une première restitution a déjà eu lieu avec les Commissaires aux Comptes le vendredi précédent lors de laquelle aucune anomalie n'avait encore été soulevée. L'audit est toujours en cours.

Cet exercice comptable ne peut être comparé en rien aux autres années au regard de toutes les modifications qui sont intervenues au cours de la période avec des impacts forts sur la comptabilité.

Au niveau de la masse salariale et des ETP, l'évolution globale est en diminution de -11 ETPR avec -13 ETPR en CDI et +2 en CDD. Néanmoins la situation a suivi de grosses variations au cours de l'année en fonction du confinement, de renforts RH pour gérer la crise.

Dans la transcription de l'exercice 2020, l'UGECAM Rhône-Alpes a eu des extensions d'activités particulières qui ont été reconnues au niveau de la comptabilité. A ce titre-là, **Mme GIRE-METZGER** note l'ouverture du SEMOh à la Buissonnière qui s'est accompagné d'une dotation complémentaire de 154 K€, la reconnaissance au Plovier d'une équipe mobile d'appui à la scolarisation (EMAS) qui a bénéficié d'une dotation complémentaire de 27 K€ sur l'exercice 2020 et au niveau du Val Rosay, une





reconnaissance renforcée de l'activité de soins palliatifs qui a été valorisée d'une dotation pérenne supplémentaire de 88 K€.

Le volume d'activité fait partie des premiers points sur lesquels aucune comparaison n'est possible avec les autres années. L'activité des structures de l'UGECAM Rhône-Alpes subit une baisse globale, moins marquée sur le sanitaire que sur le médico-social avec de grosses disparités. La Maisonnée n'a connu aucune baisse d'activité ; a contrario, l'établissement qui a subi la plus grosse baisse d'activité est la Chantourne.

La gestion de la crise COVID au niveau comptable s'est traduit par des économies considérables de 1 100 K€ consécutives à la baisse d'activité (moins de repas, moins de médicaments, des dépenses reportées comme les interventions de maintenance pendant le confinement avec un report sur 2021). Moins il y a d'activité plus c'est rentable, relève **Mme GRANGY**. **Mme GIRE-METZGER** a commencé par les économies et va poursuivre avec les dépenses particulières qui ont été nombreuses. Ces dépenses sont liées au gel hydroalcoolique, masques, tous les EPI pour les salariés et les patients et résidents accompagnés au cours de l'année 2020, les renforts RH recrutés spécifiquement pour gérer cette crise, des surcoûts liés à la réalisation des tests PCR au sein des établissements et le versement de la prime COVID à l'été 2020 pour un montant de 1 031 K€. Cette prime a été compensée pour majeure partie par l'ARS et pour partie par les Conseils départementaux Drôme et Savoie avec un solde de 23 K€ à la charge de l'UGECAM. Un financement résiduel versé par la Direction Générale du groupe UGECAM a aussi été réparti sur les structures qui n'avaient pas de compensation. Concernant les surcoûts COVID, la compensation est assez variable en fonction des structures. Les structures non subventionnées par l'ARS n'ont rien reçu.

De manière globale pour résumer, l'UGECAM Rhône-Alpes a fait des économies, a géré aussi des dépenses particulières et a perdu des recettes comme sur les chambres particulières qui ont servi pour isoler les patients par rapport aux conditions sanitaires annulant le paiement du supplément pour « chambre particulière » et des baisses par rapport au forfait journalier, l'ensemble pour 800 K€. Les établissements médicosociaux hors foyer de vie du Plovier ont bénéficié de compensations spécifiques, en ayant le droit de facturer une activité théorique pour compenser la perte liée à l'absence d'activité. Le secteur enfant a été fermé pendant une bonne partie de la période mais un accompagnement à distance a pu se mettre en place.

La somme de tous ces éléments permet d'estimer à ce jour l'impact financier du COVID pour l'UGECAM Rhône-Alpes à 573 K€ en positif. Cette introduction a permis d'expliquer les résultats atypiques de cet exercice comptable, précise **Mme GIRE-METZGER**.



Les résultats sur le sanitaire évoluent de manière significative avec un déficit de 1 547 K€ en 2019 à 1 132 K€ en 2020 avec des situations très contrastées en fonction des établissements. La Maisonnée n'a pas fait autant d'économies que d'autres structures du fait du maintien de son activité sans bénéficier de beaucoup de compensations. Son exercice comptable 2020 est équivalent à celui de 2018. La plus grosse progression se voit au niveau du Val Rosay qui passe d'un déficit de 1 131 K€ à 455 K€.

Du côté des établissements médico-sociaux, les situations sont aussi variables. L'excédent global est de 805 K€. En 2020, l'excédent le plus élevé est au niveau de la Chantourne. Cet établissement a été fermé, entraînant des baisses de charge au niveau de la masse salariale car moins besoin de CDD pour accueillir les enfants accompagnés à distance. **Mme GIRE-METZGER** constate une belle évolution au niveau de la Buissonnière avec un effet cumulé de différents phénomènes : l'ouverture du SEMOh avec une subvention complémentaire de 154 K€, le Conseil Départemental de la Savoie a payé l'activité supplémentaire faite au-delà de la dotation globale au cours de l'année 2019 et un niveau d'activité global en hausse au cours de l'année 2020.

Sur les autres structures hors sanitaire et hors médico-social, les résultats sont variables. L'ESAT du Plovier n'a pas été trop impacté par la crise sanitaire. L'Institut de Formation constate un résultat comptable en hausse, grâce à l'obtention de subventions d'investissements sur l'exercice 2020. Pour le site inoccupé de Gravenand, le résultat reste équivalent avec les mêmes coûts liés aux dépenses de surveillance essentiellement. Moun Oustaou ne révèle pas non plus de grands changements au niveau de son exercice 2020. Le Siège est en déficit de 17 K€.

Le résultat comptable de l'UGECAM Rhône-Alpes est porté à un déficit de 221 K€ en 2020 avec une évolution très marquée par rapport à l'exercice 2019.

**Mme GRANGY** qualifie de déroutant ces différences de chiffres au niveau des établissements.

Rien n'est comparable au niveau de l'exercice 2020 par rapport à celui de 2019, rappelle **Mme GIRE-METZGER**. De manière générale, la masse salariale augmente, mais du fait de la prime COVID et du Ségur. A contrario, des procédures de recrutement ont été neutralisées en 2020 et seront réalisées en 2021. Sur les recettes, l'impact est globalement positif, car, à l'exemption de la MAS, de l'IEM et de l'IME et de l'accueil séquentiel du Plovier, les structures sont financées en dotation globale, ce qui a permis de ne pas trop ressentir la baisse d'activité. En 2020, toutes les autorités, nationales ou au niveau départemental, ont acté le fait de mettre en place des garanties de financement pour ne pas faire évoluer ces dispositifs de dotations pour éviter de pénaliser les établissements.

**M. ROCHAND** avance l'idée d'un calcul du déficit à presque 800 K€ sans le COVID. Des opérations purement comptables influent aussi sur le résultat, répond **Mme GIRE-METZGER**. Les autorités ministérielles ont demandé de valoriser les stocks d'EPI alors que ça n'est jamais pris en compte. Habituellement, seuls les stocks de médicaments sont valorisés dans les pharmacies de l'UGECAM et le stock de combustible de la Buissonnière qui sert à chauffer l'établissement. Les prix des marchandises EPI se sont envolés et leurs achats ont été augmentés, afin de ne pas trop pénalisé le résultat comptable les autorités ont demandé de valoriser ce stock. A la fin de l'exercice 2020, le stock était de 173 K€, le résultat en a donc été amélioré. A grosses mailles, le déficit en neutralisant l'impact COVID serait de près de 1M€, estime **Mme GIRE-METZGER**. **M. BROILLIARD** atténue cette évaluation car tout aurait été différent sans le COVID. **M. BROILLIARD** salue le soutien des autorités sans lequel le déficit aurait été fortement dégradé. Dans l'analyse des comptes, l'effet 2020 sera à mettre à part.

**M. BONNET** note en particulier le cas de la Buissonnière, petit établissement qui augmente son résultat de 600 K€. Cela s'explique par l'activité supplémentaire du SEMOh, l'activité de 2019 a été excédentaire par rapport à ce qui a été payé.

Une convention existe avec la Savoie qui fixe un nombre de journées à réaliser sur l'année. En 2019 le réalisé a été supérieur au prévisionnel. Le différentiel a été versé sur 2020. En 2020, il reste un petit delta à payer par le Conseil Départemental de la Savoie sur 2021 mais globalement tout a été facturé et encaissé. L'UGECAM a bénéficié de subventions exceptionnelles de la part de la CAF pour compenser la baisse du niveau d'activité de la crèche interne. Le niveau d'activité continue d'augmenter en 2021. **Mme GIRE-METZGER** informe d'un doublement temporaire de capacité de la pouponnière de 3 à 6 enfants et le Conseil Départemental a demandé l'accueil d'un 7<sup>ème</sup> tellement les besoins sont forts dû à l'impact du COVID et des difficultés engendrées au sein des familles.

**M. BONNET** demande si le budget de formation non utilisé en 2020 sera reporté sur les années à venir. En effet, un certain nombre de dépenses étaient programmées, comme un certain nombre d'actions de formation notamment celles financées par des crédits non reconductibles, la recette sera reportée en 2021, répond **Mme GIRE-METZGER**. La baisse des formations en présentiel a généré aussi une baisse des coûts de déplacements.

Le résultat d'exploitation est en nette amélioration principalement dû à la transcription du COVID avec une baisse de certaines dépenses et une augmentation de financements. **Mme GIRE-METZGER** signale un point peu significatif : les placements sur la trésorerie permettent de passer à un résultat financier positif qui compense les frais financiers payable au titre des avances FNA accordées.





Le Chiffre d’Affaire 2020 ne montre pas d’évolution dans la structure par rapport à l’année 2019, souligne **Mme GIRE-METZGER**. Les petits accroissements d’activité ne sont pas significatifs au niveau de la part de chaque établissement au sein de l’UGECAM. De manière globale par rapport à l’année dernière, l’UGECAM Rhône-Alpes a une augmentation de plus de 2M€ du Chiffre d’affaire liée à toutes les recettes qui sont venues compenser les dépenses supplémentaires.

Au niveau de la CAF « Capacité d’Auto-Financement » de grosses évolutions qui s’expliquent uniquement par le COVID. L’amélioration brute de la CAF est de 132 % au niveau global de l’UGECAM Rhône-Alpes. 2 889 K€ ont été remboursés à la CNAM au titre des avances FNA accordées aux établissements pour financer les investissements immobiliers. La CAF nette se porte donc à 2883 K€ en 2020. Les investissements courants se trouvent à hauteur de 1 346 K€, cela porte le solde de financement à 1 537 K€. Le montant d’investissement prévu était largement plus important avec le chantier du Plovier qui a été complètement gelé au cours de l’exercice 2020.

Au niveau du bilan, **Mme GIRE-METZGER** signale l’impact très positif sur la trésorerie qui passe de 9 525 K€ au 31 décembre 2019 à 12 328 K€ au 31 décembre 2020. C’est le principal impact à signaler.

Le montant des dettes vis-à-vis de la CNAM diminue en relation directe avec le montant remboursé au mois de février 2021.

La trésorerie disponible au niveau de l’UGECAM Rhône-Alpes au 31 décembre 2020 est élevée car elle comptabilise un certain nombre de recettes reçues de manière anticipée avant le 31 décembre 2020 selon les consignes ministérielles, les dépenses non effectuées et les dépenses non réalisées au niveau du chantier du Plovier dû à une année quasiment blanche.

(1 :11 :30) Les élus n’ont pas d’autre question. Au regard de la situation particulière et compliquée de cette année, les élus CGT s’abstiennent, informe **Mme GRANGY**.

L’ensemble des élus s’exprime sur la présentation du résultat comptable de 2020 avec 2 voix « pour » et 4 abstentions.

#### **4) Information sur l’intéressement 2021 (portant sur l’année 2020)**

(31 :30) Le mode de calcul de l’intéressement avec la part nationale et la part locale, les conditions de répartition, les proratisations éventuellement liées au temps de travail et présence effective ont été rappelées dans un document distribué aux élus. Les taux atteints des objectifs pour 2020 ont aussi été remis. Les indicateurs de 2020 ont été adaptés par le National au regard des conditions sanitaires, informe **Mme BECHT**. Sur cette base revue, l’UGECAM Rhône-Alpes a rempli tous ses objectifs. 1315



personnes ont bénéficié de l'intéressement. La Direction a mentionné sur le document le montant brut qui peut varier sur la fiche de paie avec les cotisations et la prise en compte des absences pénalisantes, prévient **Mme BECHT**. Le volume de placement et de versement est aussi communiqué : 1176 personnes ont choisi le versement et 133 ont choisi de le placer sur le PEE (Plan Epargne Entreprise) et 29 sur le PERCO (Plan d'Epargne Collective). Certains ont mixé les 2 possibilités, cela explique que le total des différents choix dépasse le nombre de bénéficiaires, explique **Mme FRICOT**. Par contre certains salariés n'ont eu aucune absence et qui ne comprennent pas le montant qu'ils ont réellement touché sans réussir à obtenir les renseignements explicatifs, signale **Mme GRANGY**. **M. SANTIAGO** confirme cette situation au sein de personnes de l'IME et à l'ITEP. **Mme BECHT** doit regarder en détail ces situations avec les équipes RH de l'Isère. **Mme GRANGY** signale de nouveau le manque de confiance total des salariés envers leurs rémunérations qui s'alimente par ces problèmes. **Mme BECHT** explique les limites imposées par l'outil GRH notamment sur le traitement des jours d'absence pénalisantes qui s'applique dès le premier jour d'absence. Une idée serait de détailler à travers des notifications en dehors de GRH les différents types d'absences. **Mme BECHT** a envoyé aux différents services RH des établissements la liste des salariés avec le nombre d'absences pénalisantes. Les services RH hors Isère peuvent maintenant répondre aux questions des salariés. Sur l'Isère, lorsque les agents prennent une récupération c'est souvent pour des heures supplémentaires effectuées, remarque **M. SANTIAGO**, l'erreur sur l'intéressement pourrait venir de là. Une réponse sera donnée directement aux salariés ayant eu ce type d'absence, assure **Mme BECHT**. L'intéressement est compté en fonction des jours de présence et non en heures, réprecise **Mme BECHT** selon des règles négociées au niveau national. Lors de la dernière réunion nationale, il avait été demandé théoriquement de ne pas tenir compte des absences COVID, témoigne **Mme GRANGY** qui y a participé.

#### **5) Information et consultation sur les modalités de recours à l'activité partielle à l'UGECAM Rhône-Alpes sur la période 1/06/2021 – 31/12/2021**

(1 :12 :38) Ce point est la continuité du dispositif présenté depuis mi 2020 par rapport au recours au chômage partiel pour 2 situations : les gardes d'enfant et la vulnérabilité. Périodiquement ce sujet est remis pour avis afin de pouvoir percevoir les aides afférentes. **Mme FRICOT** propose une date de prolongation de ce recours au 30 septembre 2021 au lieu du 31 décembre comme stipulé dans l'Ordre Du Jour car un projet de loi vient d'entériner une sortie de l'état d'urgence à cette période.

Pour information le remboursement de l'activité partielle est resté à 60% au lieu de 36% prévus en début d'année. Dû à la recrudescence de l'épidémie à cette période, l'Etat a pris des mesures pour maintenir le remboursement à 60%. L'activité partielle est



transparente en termes de rémunération pour le salarié, rappelle **Mme FRICOT** car l'UGECAM assure le maintien des salaires à 100%.

**Mme GRANGY** demande combien de personnes sont concernées. Au mois de mars 2021, 10 personnes en bénéficiaient et sur avril 18 personnes dû à une nouvelle fermeture des écoles, répond **Mme FRICOT**. En moyenne mensuelle, ce dispositif concerne 10 personnes : 3 personnes au titre de la vulnérabilité et les autres par rapport aux gardes d'enfants. Dans ce 2<sup>ème</sup> cas, ce n'est pas forcément du chômage partiel sur tout le mois, mais plutôt en fonction des fermetures des établissements scolaires et des possibilités de garde de chaque salarié concerné, ajoute **Mme BECHT**.

(1 :16 :40) Les élus approuvent à l'unanimité, soit 6 voix « pour » cette prolongation du dispositif jusqu'au 30 septembre 2021.

## **6) Information sur l'outil ALINEA2 et le déroulement de la campagne d'entretiens**

(1 :17 :09) La Direction avait informé les élus lors du CSE Central de mars de la mise en place du nouvel applicatif ALINEA 2 dès la campagne 2021 des entretiens annuels et professionnels, rappelle **Mme FRICOT**. Cette migration devait se réaliser de manière transparente pour les utilisateurs, malheureusement quelques problèmes sont apparus.

**Mme FRICOT** note certaines difficultés notamment les professionnels n'ayant pas de cartes ACCESS MASTER, ce qui est le cas pour la majorité des salariés dans nos établissements, ne peuvent pas accéder à l'applicatif. L'envoi de l'identifiant et du mot de passe nécessaire pour accéder à l'application n'est pas fonctionnel à ce jour. Contrairement à ALINEA 1, l'extraction de la base des identifiants des salariés est aussi impossible suite au renforcement du RGPD. Ce problème majeur est bloquant, reconnaît **Mme FRICOT**.

Cette difficulté ne sera pas corrigée pour la campagne 2021. En conséquence, pour ces professionnels, la Direction a opté pour la signature d'un document papier avec les commentaires et la signature pour chaque entretien. Ce formulaire papier a été transmis aux établissements, afin de pallier cette difficulté.

L'enregistrement du refus des entretiens professionnels n'est pas opérationnel dans ALINEA 2 car il doit être notifié par le salarié lui-même qui n'y a pas accès.

D'autre part, l'historique du logiciel ALINEA 1 n'est que partiellement repris dans ALINEA 2, seuls les objectifs sont récupérables d'où la nécessité de se connecter encore à ALINEA1 pour consulter les entretiens des années précédentes.

Au-delà de l'outil, les campagnes d'entretiens sont en cours dans la plupart des établissements. Les quelques difficultés locales sont sous contrôles. **M. CLAVE** note un manque d'information pour les salariés sur ce sujet. Les agents se mélangent entre



l'entretien professionnel et l'EAEA. En effet la distinction n'est pas évidente, reconnaît **M. BROILLIARD**, mais l'UGECAM est tenu au réglementaire et se doit de formaliser un entretien spécifique. **Mme BECHT** suggère le besoin de renforcer la communication sur ces 2 types d'entretiens.

## **7) Information sur la mise à jour de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES)**

(1 :23 :39) Ce point a été soulevé à plusieurs reprises par les élus dans les précédents CSE Centraux. Cette base est accessible à tous les élus. Toute l'arborescence a été revue au regard des contraintes légales et du degré d'information. Aujourd'hui, la BDES est en cours d'alimentation, informe **Mme FRICOT**. Il manque encore quelques informations, mais la majorité est disponible. L'objectif est de l'alimenter au fur et à mesure.

Le document envoyé le matin même est aussi sur la BDES. Il comporte plusieurs onglets, les 2 premiers ont été envoyés aux élus. Sur le 1<sup>er</sup> onglet, **Mme FRICOT** a créé un tableau de correspondance en les 9 rubriques légales. Certaines rubriques ne concernent pas l'UGECAM RA. Le 2<sup>ème</sup> onglet reprend la table des matières dans laquelle sont détaillés les principaux documents disponibles dans la BDES. Le 3<sup>ème</sup> onglet est un suivi des mises à jour avec les dates. Le 4<sup>ème</sup> onglet reprend la liste des professionnels ayant accès au lecteur réseau.

Il manquerait 2 données, selon **Mme GRANGY**, les heures supplémentaires et la grille des rémunérations. Ces données sont présentes dans le bilan social, avec différentes répartitions par niveau, par sexe, .... Le Bilan Social est vraiment un document transverse qui contient les données de l'emploi, de formations, de rémunérations, répond **Mme FRICOT**. Dans la rémunération, les élus devraient avoir une vision sur chaque poste comment il est rémunéré dans la grille salariale, reprend **Mme GRANGY**. Cela ne correspond pas complètement à la classification des emplois par niveau car tous les postes ne sont pas des emplois « repère ». En effet les élus doivent pouvoir comparer à travail et niveau équivalents, la rémunération égale, rappelle **Mme GRANGY**. Un collègue de **M. BONNET** a travaillé dans plusieurs UGECAM différentes en étant rattaché à des niveaux différents pour la même fonction. La Direction va regarder comment le mettre en place car ce document sous cette forme n'existe pas aujourd'hui, reconnaît **Mme BECHT**, qui va se renseigner dans les autres UGECAM. **Mme BECHT** regardera aussi légalement ce que la Direction est tenue de transmettre comme données.

## **8) Information sur l'organisation du service informatique**



(1 :31 :45) Ce point sur l'actualité du service informatique a été traité en CSE Rhône mais son impact étant régional il est important de le présenter aussi en CSE Central, expose **Mme BECHT**.

Une présentation reprend l'organisation de ce service depuis 2018, l'organigramme et les missions selon 2 pôles. Le premier s'occupait de l'exploitation en réponse aux demandes utilisateurs avec M. MELINAND et M. CHECKOUMAR. Le deuxième gérait avec M. PANNETIER les projets pour le développement et l'autre sur les projets d'évolution des outils informatiques au niveau des établissements et le lien avec le National. Ce service est sous la responsabilité de Mme GIRE-METZGER. Cette organisation avait été mise en place avec l'accompagnement d'un cabinet extérieur qui a remis à plat les rôles et tâches de chacun.

Pour la situation actuelle, 3 salariés du service informatique quittent l'UGECAM entre fin mai et début juin 2021, dont 1 départ à la retraite et 2 démissions. En parallèle la Directrice comptable et financière, responsable du service, partira en congé maternité à partir d'octobre 2021. Aujourd'hui, un grand nombre de tickets sont traités avec du retard et l'équipe a des difficultés à suivre la cadence.

Ce contexte a poussé la Direction à réfléchir à une nouvelle organisation du service informatique. L'objectif est de sécuriser l'activité et de répondre aux besoins des établissements. La Direction écoute, pour définir cette nouvelle organisation afin de stabiliser ce service, les remontées des salariés, du service informatique lui-même, des élus et des directions d'établissement. Jusqu'à aujourd'hui, le service informatique était composé de 3 personnes qui pouvaient se déplacer dans les établissements. Cette configuration ne suffisait pas, en particulier lors des périodes de congés ou d'absence. La volonté est de renforcer le service au niveau des effectifs.

Le recrutement a évolué, car le candidat sélectionné a aussi des capacités managériales et de responsabilités, explique **Mme BECHT**. M. SHERPA a donc été recruté en tant que responsable informatique depuis le mardi précédent. Il a un profil de gestion de projets informatiques avec des expériences en tant que technicien. Il sera chargé aussi de manager l'équipe au niveau de son fonctionnement opérationnel. Mme GIRE-METZGER reste la directrice de ce service.

Le Siège est encore en phase de recrutement de 2 techniciens informatiques et un CDD de 5 mois en renfort temporaire notamment lié aux tickets en retard. La personne en CDD est déjà recrutée et accompagne d'ores et déjà la gestion des tickets en cours et la montée en charge de la nouvelle équipe. **Mme BECHT** annonce le choix de renforcer le service avec la création d'un 3<sup>ème</sup> poste de technicien informatique. La Direction recherche des personnes compétentes techniquement et avec un bon relationnel nécessaire sur ces postes. **Mme BECHT** présente la liste des missions du





responsable informatique : organiser le pilotage de l'activité, manager les 3 techniciens, être l'interlocuteur auprès du national et des Directeurs d'établissement et toute la partie projet dans le rôle de « chef de projet ». Les recrutements des techniciens sont bien avancés.

Pour les missions des postes de techniciens, en fonction des recrutements, les capacités et compétences des candidats sont diverses. La Direction réfléchit à différents niveaux d'intervention pour la gestion des tickets avec 2 techniciens pour les tickets de niveau 1 à 2 et 1 technicien plus expérimenté pour gérer les tickets plus complexes techniquement. Afin de rendre plus attractif les postes de technicien, ils auront pour mission de travailler sur certains projets en appui du responsable informatique. L'équipe devrait être complètement neuve à la rentrée de septembre 2021, espère **Mme BECHT**.

Actuellement 2 personnes sont présentes et une autre personne qui est partie, reste disponible jusqu'à la fin de l'été. Cela permet un peu de tuilage avec un temps de passation favorisé. L'idée est de faire gagner rapidement en compétence.

La priorité est de sécuriser l'exploitation, le fonctionnement courant des établissements, l'installation et la maintenance des postes et du réseau. Les personnes recrutées ont un peu pratiqué l'assurance maladie dans leur parcours professionnel et connaissent l'environnement technique utilisé à l'UGECAM, ajoute **M. BROILLIARD**.

D'autre part certains projets sont définis comme prioritaires. La première difficulté se trouve sur le Val Rosay dans la communication des informations entre le système de gestion du dossier patient et le système de gestion de la restauration avec les consignes des diététiciens. Les 2 logiciels différents, IRIS et EVOLUCARE sont interopérables via des échanges de fichiers 4 fois par jour. Depuis un mois après une mise à jour d'un des logiciels, l'interopérabilité ne fonctionne plus. Cette situation bloquée est aujourd'hui la priorité, insiste **M. BROILLIARD**. L'équipe est déjà sur le sujet, ils analysent les données et leur traitement. Ils sont en contact avec les 2 entreprises.

(1 :44 :22) La deuxième priorité concerne le site du Plovier avec les déménagements des résidents de la MAS sur l'hôpital de Romans et cela doit fonctionner pour l'arrivée des patients le 15 juin.

Ensuite, l'objectif est d'avoir une visibilité de tous les projets, continue **M. BROILLIARD**. La diversité de projets est extrêmement importante entre l'Institut de Formation et ses plateformes de pédagogie à distance et les attentes des autres établissements.

**M. BLANC** questionne sur une commande en statut quo au niveau du standard. L'idée est de prioriser et planifier tous les projets en attente afin de pouvoir donner une visibilité aux établissements sur les dates d'action. Au mois d'avril 80 projets étaient en

cours, informe **M. BROILLIARD**. Pour prioriser, la Direction s'appuie sur une liste de critères pondérés : le nombre d'utilisateurs concernés, la criticité du projet par rapport à la prise en charge, depuis combien de temps le projet est en attente, ... La Direction souhaite ensuite communiquer cette liste afin d'en vérifier la juste évaluation du niveau d'urgence avec les équipes concernées.

(1 :48 :14) Les personnes qui ont démissionné, ont fait part aux élus CGT de problèmes particuliers, intervient **Mme GRANGY**, notamment sur les astreintes informelles le week-end et les jours fériés. M. SHERPA va travailler sur ce sujet et analyser les besoins réels sur ce point. Certaines interventions d'astreinte ont été dues à un problème de mises à jour mal anticipées, explique **Mme BECHT**. La situation sera étudiée par le responsable informatique, il y a peut-être d'autres possibilités de répondre aux besoins qu'avec de l'astreinte, se questionne **Mme BECHT**. Il est important de mettre à plat l'organisation pour éviter les situations problématiques le week-end qui pourraient être mieux anticipées. Ensuite il reste les problèmes d'urgence comme un serveur qui tombe, intervient **M. BROILLIARD**. La Direction travaille avec le National à ce sujet sur la possibilité d'organiser une réponse au niveau national. Les UGECAM n'ont pas les moyens en local d'avoir une équipe pour gérer ces urgences, cette charge est trop lourde au niveau régional. La Direction propose donc 2 niveaux de réponse, celui des urgences avec une organisation nationale et le deuxième par une réorganisation et d'anticipation des tâches afin d'éviter les situations critiques le week-end. Dans ce cas, il n'y a pas de continuité d'intervention au niveau du service informatique, constate **Mme GRANGY**. En effet l'UGECAM aujourd'hui se met en situation d'éviter les astreintes le soir et le week-end, confirme **M. BROILLIARD**. Les élus ne demandent pas des astreintes par contre rappellent que les salariés de l'informatique étaient appelés sans procédure d'astreinte. **Mme BECHT** attire l'attention sur les habitudes de disponibilité mises en place par les professionnels eux-mêmes qui donnaient leur numéro de téléphone personnel sans que rien n'a été mis en procédure. L'idée est d'établir une procédure pour réagir lors d'un problème le week-end et les soirées, peut-être en commençant par une évaluation de la gravité et si besoin en remontant à la Direction Générale ou aux cadres qui décideront d'appeler ou pas, explique **Mme BECHT**.

## **9) Information sur le plan d'actions mis en place pour renforcer le contrôle de la paie**

(1 :53 :49) Ce point a lui aussi déjà été présenté en CSE Rhône suite à une demande des élus, explique **Mme BECHT**. Son impact étant régional, la Direction a jugé opportun d'en informer le CSE Central.



Des questionnements sur l'organisation de ce service ont été émis lors des précédents CSE, reprend **Mme BECHT**.

**Mme BECHT** expose la situation actuelle du service paie à partir de dernières statistiques sorties les derniers mois avec des moyennes mensuels. Ce service génère 1641 bulletins de salaires moyens mensuels cela s'explique par les entrées et sorties des CDD qui viennent remplacer dans les établissements, car l'UGECAM Rhône Alpes a en moyenne 553 soldes de tout compte par mois. Un solde de tout compte ne se résume pas à une fiche de paie, mais aussi une déclaration d'embauche, un contrat, formalités administratives, gestion du temps, gestion des congés, la formation professionnelle..., précise **Mme BECHT**. Le service paie est centralisé au Siège depuis 2017.

**Mme BECHT** rappelle l'organigramme du service Paie avec un responsable Paie, une référente et 4 techniciens plus actuellement 1 renfort ponctuel. **Mme BECHT** continue avec la répartition des rôles entre les services RH des établissements et le pôle Paie au Siège. Les établissements gèrent la paie en amont avec les recrutements, les entrées et sorties des collaborateurs ainsi que les congés payés et RTT. Ensuite ils transmettent les éléments variables de la Paie au Siège, qui va les saisir et établir la Paie effective plus tous les éléments RH : les départs, la maladie, .... Le Siège gère aussi les paiements des cotisations induites par la Paie, le reporting social, l'analyse des données, le 10<sup>ème</sup> de congés payés, les paramétrages GRH et contrôles internes avec la certification des comptes. Des commissaires aux comptes extérieurs viennent vérifier tous les ans la paie depuis 2018 en faisant des contrôles aléatoires sur toute la chaîne du processus.

(1 :58 :27) Les besoins actuels, identifiés grâce aux remontées de situations individuelles ou de points vus en instances, du pôle Paie, des Directions, sont de clarifier les rôles de chacun, de renforcer certains points de contrôles aux différents stades de la gestion de la Paie et d'accompagner des salariés pour bien comprendre leur bulletin de paie. Un travail a déjà démarré avec le Val Rosay et sera étendu aux autres établissements sur la clarification des rôles entre l'établissement et le Siège pour fluidifier la passation des informations, comment travailler ensemble et se relancer si besoin. Des renforts de certains points de contrôle vont être mis en place surtout sur les changements de situation : temps de travail, retour d'absences, fin de droits particulière,... 2 personnes du service comptabilité exercent un auto-contrôle tous les mois des paies selon des points spécifiques établis par le national. Pour la gestion de la maladie, l'UGECAM applique le maintien de salaire selon certains critères, ce qui nécessite un traitement plus complexe.

(2 :00 :45) D'autre part, **Mme BECHT** confirme l'action déjà initiée d'un accompagnement des salariés à la compréhension des circuits, du calendrier de la Paie et de leurs bulletins de paie grâce à des permanences Paie déjà mises en place en



2018 et réactivées dans certains établissements. Peu de personnes viennent à ces permanences, remarque **Mme BECHT**. **Mme GRANGY** a été à une permanence mais elle n'a rien compris. Les salariés ont besoin d'une communication simple. Est-ce que ces permanences sont au bon format, ou est-ce plus une perte d'énergie car les agents ne sont pas réceptifs, s'interroge **Mme BECHT**. Quelque chose sur la pédagogie et le format est à retravailler, confirme **M. BROILLIARD**. Pour **Mme BECHT** il faut maintenir des venues sur site par le technicien paie qui gère l'établissement avec peut-être des rendez-vous individuels préalablement programmés. Une autre idée serait d'intervenir en réunion de service de temps en temps avec des supports appropriés. Des temps pourraient aussi s'organiser au moment des permanences du CSE Rhône, propose **M. BONNET** comme pour Action Logement.

**Mme GRANGY** signale la perte totale de confiance des agents dans la gestion de la Paie. En tant qu'employeur, la Direction a perdu la confiance d'une grande partie des salariés sur la rémunération. Les salariés ne comprennent rien aux heures supplémentaires, ils ne savent jamais quand elles vont être payées, ni comment elles sont prises en compte. Beaucoup d'erreurs sont signalées dont certaines ont des conséquences importantes sur leur vie. Aujourd'hui, au Val Rosay, la Paie met en difficultés tout le monde, les salariés mécontents et ceux du service RH sont les uns contre les autres. Les salariés ont l'impression de donner énormément dans les différents établissements de l'UGECAM RA et ne se sentent pas respectés dans leur rémunération. Aujourd'hui, **Mme GRANGY** ne sait pas comment la Direction va pouvoir réinstaurer un climat de confiance, si ce n'est déjà en étant compréhensif vis-à-vis des agents par rapport à ces problèmes. Ce dysfonctionnement est depuis longtemps dans les discussions avec la Direction. **Mme BECHT** entend et ne nie pas les constats faits sur ces difficultés de paie. La Direction ne souhaite pas monter les personnes les unes contre les autres, affirme **Mme BECHT** et l'objectif est d'instaurer un meilleur suivi.

(2 :12 :00) Le Sièg e étudie la mise en place de nouveaux outils avec des points de contrôle renforcés permettant une meilleure réactivité en cas de problème. **Mme BECHT** a demandé aux différents acteurs du circuit paie de réfléchir pour trouver les réponses ensemble car les organisations diffèrent d'un établissement à l'autre. Un temps spécifique va être consacré au contrôle de la paie, cela risque d'impliquer un délai supplémentaire notamment pour les paies des CDD car cela va en conséquence réduire le temps dédié à la saisie. La Direction est en réflexion sur ces points et cherche une solution ajustée entre les intérêts du service paie et des salariés. Un tableau de suivi va permettre d'objectiver la source des problèmes de chaque erreur remontée et adapter les actions correctives. La Direction souhaite restaurer la confiance avec les salariés, conclut **Mme BECHT**. L'UGECAM n'a pas besoin de rajouter de l'agitation sociale dans le contexte actuel, insiste **Mme GRANGY**.

(2 :14 :54) **M. BROILLIARD** a besoin de savoir de quoi on parle derrière ces erreurs de paie, d'objectiver ces erreurs. Les logiciels de paie sont certifiés, le problème réside



dans la manière de les alimenter. Pour la confiance, il s'agit d'apporter à chaque situation une réponse, systématiquement. Les points de vulnérabilité existent dans la chaîne du processus et doivent être précisément identifiés, ensuite la Direction va mettre en place des actions pour renforcer ces points. Les auditeurs vérifient et certifient les comptes. Sur le problème des heures supplémentaires, le logiciel GRH ne permet pas de produire les informations demandées par le salarié. **M. BROILLIARD** valide l'importance de savoir à quoi correspondent chaque heure supplémentaire qui apparaît sur le bulletin de paie. **M. BROILLIARD** va demander aux nouveaux informaticiens, s'il serait possible de produire ce détail d'information pour le joindre aux bulletins de paie. La Direction va aussi remonter cette demande légitime au plan national.

(2 :19 :30) **Mme BECHT** prend l'exemple du pôle Violette Germain qui a été investigué, et aucune erreur de paie n'a été relevée, seulement des problèmes de compréhension. Leur fonctionnement peut être analysé afin d'inspirer les autres établissements, même si les réalités y sont différentes. **Mme GRANGY** rappelle les erreurs notamment dans la gestion des jours d'absence pour maladie. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, la Direction a demandé un renfort spécifique pour la gestion de la maladie, informe **Mme BECHT**.

(2 : 22 :11) Le point crucial est de sécuriser les ressources du service RH, car sur le Val Rosay, une seule assistante RH était présente ces derniers jours. Aujourd'hui, il est très compliqué d'avoir des réponses lorsque les salariés posent une question, ajoute **M. BONNET**. Le service RH du Val Rosay a été renforcé avec 1 ETP en plus, souligne **Mme BECHT**. Il est parfois plus compliqué de prendre du temps pour former une personne pendant les congés que d'être en effectif réduit, par contre la Direction a conscience du besoin de sécuriser les départs en congés longs.

(2 :23 :48) Pour **M. SANTIAGO** ce problème touche surtout les remplaçants qui subissent des décalages de paie qui influent sur des situations personnelles difficiles. **M. SANTIAGO** cite l'exemple d'une infirmière en remplacement qui a fini par partir à cause de ces délais de paiement. Une autre infirmière est arrivée et avant de se prononcer sur son investissement à plus long terme, elle a répondu « je verrai quand je serai payée ! ». Cette situation joue sur les problèmes d'attractivité pour le recrutement dans nos établissements. Les personnes préfèrent être chez Pôle Emploi et l'IME à la réputation de ne pas payer. Il faudrait revoir le calendrier de paie pour les CDD mais des virements sont réalisés tous les jours pour les CDD, reprend **Mme BECHT**. En dernier recours, l'UGECAM a la capacité de faire des acomptes sans abuser de ce procédé car il augmente les risques d'erreurs. Tout est fait dans les établissements et au pôle Paie pour que tout le monde soit payé en temps et en heure. Certains salariés en CDD se plaignent alors que le délai de paie n'est pas anormal, remarque **Mme BECHT**. Les établissements autour créent ces habitudes de paiement rapide, répond **M. SANTIAGO**, la concurrence est forte.





De nombreux salariés se posent aujourd'hui la question de rester ou partir et un problème comme la paie peut faire basculer et faire partir la personne par ras le bol, alerte **Mme GRANGY**. Les conditions de travail de l'UGECAM ne sont plus aussi favorables qu'avant par rapport à la concurrence. La Direction n'est pas d'accord avec ce constat.

(2 :29 :12) **M. CLAVE** continue dans ce sens au Plovier avec les CDD qui se posent beaucoup de question sur leur bulletin de paie. Les dates des jours payés ne sont pas signifiées, les salariés en CDD n'arrivent pas à suivre. Cela fait partie des éléments de sécurisation et d'accompagnement pédagogique autour de la fiche de paie, répond **M. BROILLIARD**. Les virements sont quasi immédiats sauf si les éléments ne sont pas complets (oubli de signature, contrat resté dans les services de soin, ...), reprend **Mme BECHT**. **Mme GRANGY** s'interroge sur la centralisation de la Paie. L'IME rencontrait déjà de gros soucis avant cette centralisation, répond **Mme BECHT**. Le passage en CNGP ne sera pas non plus idéal, c'est pour cela que la sécurisation est travaillée en amont, conclut **M. BROILLIARD**.

#### **10) Information sur les conclusions du rapport LAFORCADE et conditions de mise en œuvre du SEGUR**

(2 : 33 :29) **M. BROILLIARD** présente un point d'information sur le rapport Laforcade. Un accord de méthode relatif à l'attribution du complément de rémunération pour le personnel soignant pour les ESMS secteur handicap a été signé récemment et prévoit une extension du SEGUR à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour ce personnel soignant selon une liste prédéfinie de métiers soignants identifiés plus certains autres métiers comme les aides médicopsychologiques, les auxiliaires de vie sociales et les accompagnateurs éducatifs et sociaux. Il est prévu de poursuivre les réflexions sur les autres métiers de l'accompagnement. Cela sera inscrit dans la loi de finance de sécurité sociale de 2022. Dans cet accord, il est prévu de poursuivre les réflexions et les négociations sur les autres métiers de l'accompagnement dès le mois de juin 2021 et lors d'une conférence en décembre 2021.

Les instances ministérielles et de nombreuses fédérations sont les signataires de ces accords de méthodes à effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, informe **M. BROILLIARD**, qui attend les directives précises pour l'application de l'UCANSS et de la CNAM. La Signature officielle a eu lieu le 28 mai 2021, selon le communiqué de presse du 1<sup>er</sup> ministre, précise **Mme GRANGY**.

Cet accord est soumis à une convergence des conventions collectives de l'ensemble des fédérations, informe **Mme GRANGY**. En effet, la volonté de Laforcade est de faire converger ces conventions collectives, qui sont scrutées de près par les autorités de tutelles, reconnaît **M. BROILLIARD**. La masse salariale représente plus de 71% du budget global. La convention UCANSS sur les métiers du médico-social en



globalisée au niveau de la rémunération est supérieure de 15% en moyenne par rapport aux autres fédérations. Ce rapport est public sur le site de la CNSA. Du coup les pouvoirs publics ont souhaité mettre les conventions collectives dans la balance.

**Mme GRANGY** était en réunion sur ce sujet la veille et précise que toutes les professions logistiques et administratives sont exclues de cet accord. Tous les employeurs ont signé, mais il a été signé par une part très peu représentative des syndicats représentant du personnel (la CFDT et l'UNSA). Un accord de méthode n'a pas la même valeur qu'un accord classique et va être décliné dans le concret de chaque établissement selon une deuxième phase de négociation sans l'intervention des syndicats principaux présents à l'UGECAM. Le communiqué de presse du premier ministre a acté les 183€ pour tout le personnel soignant dans les Etablissements du handicap, mais quid de la Buissonnière, interroge **Mme GRANGY**.

Les présidentielles ont lieu en 2022, puis viendra la prochaine COG, ce sera le moment de reconfigurer l'assurance maladie. **Mme GRANGY** est invitée le lendemain pour une réunion nationale sur le sujet du service social des mines qui va disparaître. Rien n'empêche l'employeur d'anticiper en amont le versement du Ségur, interpelle **Mme GRANGY**, à voir au regard de l'attractivité et des difficultés de recrutement de l'UGECAM.

La question du recrutement ne concerne pas seulement le volet de la rémunération, reprend **M. BROILLIARD**. L'UGECAM va maintenant étudier la traduction opérationnelle de cet accord.

(2 :48 :19) **M. BLANC** souligne les disparités d'application par rapport à cette seconde version du SEGUR car les secteurs administratifs ont été pris en compte dans le premier SEGUR et ne le sont pas dans cette deuxième partie. Rien n'est pérenne, rappelle **Mme GRANGY**.

Depuis la prime COVID, la lisibilité de la démarche du gouvernement évolue, d'abord le public, puis le privé à but non-lucratif, en effet des disparités sont créées, reconnaît **M. BROILLIARD**. Le SEGUR ne reste applicable que lorsque l'UGECAM reçoit les financements et **M. BROILLIARD** rappelle la réalité de la situation économique, du bilan financier et des résultats.

A partir du premier octobre la rémunération de l'hôpital public va augmenter de 35€ par mois pour le personnel soignant cela va encore accentuer les différences, signale **Mme GRANGY**. L'UGECAM ne peut pas payer, mais si le personnel ne vient plus travailler dans nos établissements, cela va poser aussi un problème, remarque **Mme GRANGY**. Dans les annonces de juillet 2020, cette revalorisation était prévue pour le personnel soignant des établissements privés non-lucratifs, sans pour le moment d'information sur l'application concrète, complète **M. BROILLIARD**. Le rapport parle d'harmonisation des grilles collectives de rémunération, s'inquiète **Mme GRANGY**.



(2 :53 :51) **M. SANTIAGO** demande les conditions d'application pour les remplaçants en CDD. Les ASH ne sont pas inclus mais le personnel soignant en CDD est pris en compte au prorata du temps de présence, répond **Mme BECHT**.

Pour l'Institut de Formation la communication doit être faite par Mme GARDIE, la Direction a fait la demande de financement et attend le retour sur les modalités. Les tutelles sont relancées toutes les semaines par Mme GARDIE, informe **Mme BECHT**. Dès que la Direction a plus de visibilité, les salariés seront informés, promet **M. BROILLIARD**.

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

(2 :56 :04) La commission SSCT a été annulée, **Mme BECHT** n'a donc pas de point a traité ce jour.

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

- ***Information sur le bilan consolidé 2020 de la formation professionnelle***

(2 :56 :00) La commission formation a aussi été annulée faute de participant. **Mme BECHT** propose de rediscuter à un autre moment de l'organisation de ces commissions. Cependant **Mme FRICOT** peut présenter le bilan consolidé pour l'année 2020. Comme évoqué à plusieurs reprises, la Direction tend à harmoniser les pratiques en termes d'outils et de classification des formations (obligatoire, non-obligatoire, au titre du plan ou en dehors, ...). La première partie expose le bilan des actions de formations menées au titre du plan par établissement avec le nombre de participants. La 2<sup>ème</sup> partie reprend toutes les formations obligatoires et assimilées, réglementaires.

Dans les chiffres présentés, les personnes qui ont suivi 2 formations sont comptées 2 fois, prévient **Mme FRICOT**. 825 actions de formations ont eu lieu. Le 3<sup>ème</sup> tableau recense les formations à l'initiative du salarié : VAE ou projet de transition professionnelle ex CIF. Des CPF sont organisés sous l'action propre du salarié.

Les formations ont été limitées cette année 2020 par les conditions sanitaires, commente **Mme FRICOT**.

(2 :59 :14) Au niveau de l'alternance, l'UGECAM RA a conclu 5 contrats de professionnalisation en 2020. Sur 2021, il y a aussi des contrats d'apprentissage.

Certains sont mieux dotés que d'autres, remarque **Mme GRANGY** à la lecture des documents transmis comme la MAS Violette Germain alors que la Chantourne n'a rien eu. 2020 est une année vraiment particulière et pas forcément comparable avec parfois l'impossibilité d'envoyer les salariés en formation. Les Directeurs de certains établissements sont arrivés en fin de 2<sup>ème</sup> période donc les formations n'ont été impulsées, ajoute **Mme BECHT**. La Direction a pris une décision de rattrapage pour les formations de l'IF en 2020, car ils n'avaient rien eu en 2019, précise **Mme FRICOT**. La



Buissonnière paie cher ses formations obligatoires par rapport aux autres établissements, remarque **M. BONNET**.

### **13) Questions diverses**

(3 : 02 :10) Sur l'IME, le contexte est compliqué particulièrement au niveau infirmier qui met en danger la continuité des soins et la sécurité des résidents pris en charge, expose **Mme FRICOT**. Pour éviter cela certaines actions ont été menées au niveau des intérimaires mais les résultats pour le moment ne sont pas à la hauteur des besoins. Par ailleurs, des absences pour des arrêts maladie et maternité se sont ajoutées. En conséquence, l'établissement est amené à envisager une organisation en 12 heures afin de permettre une amplitude plus grande et garantir la continuité des soins et la sécurité. L'établissement n'est pas régi par un accord collectif concernant les 12 heures contrairement à certains autres de l'UGECAM RA. La Direction a entrepris de solliciter l'inspection du travail pour les 12 heures et le CSE Isère qui s'est réuni le 21 mai 2021 et s'est prononcé de manière défavorable. **Mme FRICOT** a eu l'inspectrice du travail ce matin même et a pu en faire part directement à **M. SANTIAGO**. Depuis le dernier CSE Isère, 4 infirmières de l'IME ont fait des attestations acceptant les 12h en dernier recours. Un avis défavorable du CSE n'est pas le scénario idéal pour l'acceptation de cette organisation par l'Inspection du Travail. Un CSE extraordinaire ou lors de celui du 18 juin, la Direction va resolliciter l'avis des élus, informe **Mme FRICOT**.

(3 :07 :12) Les élus souhaitent aborder un autre point à l'IME, celui des différences de rémunération des infirmières sur les interventions exceptionnelles de nuit, intervient **Mme GRANGY**. Lors du CSE Isère du 21 mai, la Direction a annoncé la décision pour les personnes de jours qui acceptent de passer de nuit de les rétribuer sur une base d'heures majorées à 25%, informe **Mme FRICOT**. La demande des équipes était de valoriser ces heures du fait du contexte particulier, complète **Mme BECHT**. Ce sont des mesures exceptionnelles dans un contexte de crise. **M. SANTIAGO** a informé **Mme FRICOT** ce matin que cette mesure divisait beaucoup le personnel. La Direction a accepté de valoriser ces efforts des salariés et s'en retrouve critiquée, réagit **Mme BECHT**. La situation de l'IME est très difficile.

La Direction annonce que rien n'est possible financièrement dans d'autres contextes, mais réussit à mettre cette valorisation en place à l'IME, remarque **Mme GRANGY**. Cet effort est uniquement conjoncturel le temps que les infirmières embauchées dans les centres de vaccination soient disponibles, ajoute **M. BROILLIARD**.

**M. SANTIAGO** remercie la Direction d'avoir pris en compte les efforts du personnel de jour mais alerte sur l'inégalité créée avec le personnel de nuit habituel sans aucune compensation malgré être revenu sur ses congés et a travaillé des nuits supplémentaires. Cet infirmier participe aussi à l'effort de ce temps de crise de l'établissement et n'a reçu aucune reconnaissance.

Le travail de nuit à l'UGECAM est déjà très peu valorisé, intervient **Mme GRANGY**. Ce sujet n'est même pas à l'agenda des prochaines négociations du 2<sup>ème</sup> semestre 2021. La CGT reçoit beaucoup de salariés de nuit mécontents de leur rémunération par



rapport à d'autres endroits. Pour **Mme GRANGY**, la demande de cet infirmier de nuit est légitime. La Direction n'a pas les moyens d'accorder cette mesure exceptionnelle à tous les soignants qui font des efforts dans le cadre de leur contrat, répond **Mme BECHT**. Cet infirmier demandait une revalorisation des nuits supplémentaires de travail et se pose la question de démissionner, ajoute **Mme ROULLET**. La Direction s'expose encore un peu plus à un risque d'hémorragie des salariés vers d'autres structures, renchérit **Mme GRANGY**, qui le jour même a rencontré 4 personnes qui ont exprimé leur volonté de partir du Val Rosay. Les élus CGT propose à la direction de mettre en place le SEGUR tout de suite afin de relancer l'attractivité des établissements de l'UGECAM RA. Les salariés gagnent mieux leur vie dans nos établissements même sans le SEGUR, note **Mme BECHT**. Pour l'infirmier de nuit, la Direction ne répondra pas en CSE Central, répond **Mme BECHT** à **Mme GRANGY**.

Une enquête a été demandée sur le travail de nuit, informe **Mme BECHT**.

(3 : 29 :39) **M. BONNET**, en tant que porte-parole du trésorier M. PEYRON, transmet l'appel à cotisations aux différents CSE pour le compte du CSE Central, le dernier appel remonte à 2019. Pour le moment, le solde du compte bancaire est à 1200€. D'autre part le CSE Central a changé de compte en banque pour passer de la Poste vers le Crédit Mutuel.

Le prochain CSEC se tiendra le 27 septembre 2021.

**M. BROILLARD** 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 01/07/2021

Mme ROULLET,  
Secrétaire du CSE Central

