



CSEC UGECAM RHÔNE-ALPES
41 chemin Ferrand
69370 Saint Didier au Mont d'Or

Procès-Verbal du Comité Social et Economique Central exceptionnel du 3 août 2021

en présentiel au Siège et en visioconférence.

Ordre du jour :

1. Passe sanitaire et Obligation Vaccinale*
2. Mesures compensatoires pour les IDE de nuit

Présents :

Siège UGECAM R-A : Mme GIRE-METZGER Directeur Comptable et Financier, Mme BECHT Responsable Régionale RH, M. PRUVOST Directeur PVG (visio)

Délégués syndicaux centraux : Mme GRANGY (CGT - Rhône)

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

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

Invité : M. DUBUS (CGT Savoie)

Mme BECHT accueille les participants en présentiel et en zoom.

(08 :30) La Direction a proposé une date de CSEC exceptionnel au regard de l'actualité sur la mise en place du passe sanitaire et de la vaccination. L'objectif est de réaliser un point d'information de ce que la Direction sait et a compris des textes, introduit **Mme BECHT**. Pour le moment, le texte n'est pas encore applicable, mais le délai sera très court entre la promulgation de la loi et la date d'application. Le Siège a préféré anticiper cette réunion pour favoriser une mise en œuvre effective le plus rapidement possible, explique **Mme BECHT**. Les élus recevront probablement d'autres informations fin août ou début septembre, car les dispositions peuvent évoluer dans les textes et les modalités pratiques d'application.

Mme BECHT souhaite aussi faire un point déjà évoqué lors du dernier CSE Central du 3 juin 2021, sur les mesures compensatoires pour les infirmières sur la période de l'été 2021 au niveau de certains établissements, afin de bien partager l'information auprès de tous les CSE de département. Ce point a aussi été évoqué en CSE Rhône. La CGT fera part de sa position, prévient **Mme GRANGY**.

1) Passé sanitaire et obligation vaccinale*

(27 :15) Un support a été préalablement envoyé aux élus. **Mme GIRE-METZGER** introduit la présentation en rappelant le contexte dans lequel l'UGECAM s'inscrit. La Direction informe aujourd'hui sur ce que l'UGECAM Rhône-Alpes commence à mettre en œuvre pour préparer la mise en application du passe sanitaire et de l'obligation vaccinale.

Le support reprend tout le process qui s'est déroulé au mois de juillet au niveau national depuis l'annonce de M. MACRON le 12 juillet 2021. Le projet de loi prévoyait un licenciement pour ceux qui ne seraient pas vaccinés. Les échanges au niveau du Conseil d'Etat et du Parlement ont largement modifié le contenu du texte. Ensuite, ce projet de loi est passé au Sénat et a été voté dans la nuit du 25 juillet par une commission mixte paritaire, regroupant des députés et des sénateurs pour valider le texte qui émanait du Parlement.

Dès le 26 juillet, la Direction savait que le gouvernement saisissait le Conseil Constitutionnel par rapport à la conformité de ce projet de loi au regard de l'environnement législatif et constitutionnel en vigueur. Le Conseil Constitutionnel a annoncé rendre son avis le 5 août. Aujourd'hui, 3 août, la Direction n'a toujours pas reçu l'avis sur ce texte. Pour cette raison, la Direction a travaillé sur ce qui a été voté par les parlementaires mais prévient les élus que des modifications peuvent survenir en fonction de l'avis du Conseil Constitutionnel, précise **Mme GIRE-METZGER**.

D'autre part, à l'issue du Conseil des Ministres du 28 juillet, le porte-parole a annoncé que ce projet de loi serait promulgué dans les jours qui suivent l'avis du Conseil Constitutionnel pour une mise en œuvre effective à compter du 9 août. La Direction attend la promulgation de la loi et ses décrets d'application pour préciser les modalités de mise en œuvre.

Les élus doivent bien prendre en compte que les informations présentées ce jour sont sur la base des textes parlementaires, qu'ils pourront être modifiés et que leur application la semaine suivante dans les établissements pourra être aussi modifiée, prévient **Mme GIRE-METZGER**.



Aujourd'hui des questions sur la mise en œuvre se posent au niveau des établissements et les délais sont courts, poursuit **Mme GIRE-METZGER**. La Direction a travaillé à une mise en œuvre concrète en anticipation et, bien sûr, toutes les modifications qui interviendront éventuellement dans les prochains jours seront intégrées afin de se conformer à ce qui sera voté et promulgué.

(31 :55) D'autre part, la Direction a essayé de faire une lecture du projet de loi qui va être voté avec une approche très pragmatique pour donner des clés d'organisation dans les différents établissements au regard des différentes règles qui vont s'appliquer et qui ne seront pas nécessairement les mêmes partout pour tous les établissements de l'UGECAM Rhône-Alpes, informe **Mme GIRE-METZGER**. Le gouvernement a annoncé une application au 9 août et la Direction, par ce document, donne les clés d'organisation aux établissements pour les premiers jours de mise en œuvre. Une série de mesures vont s'appliquer aussi progressivement à la rentrée ; pour celles-ci, la Direction préfère attendre avant de rentrer dans l'organisation concrète la diffusion des textes définitifs et des précisions associées. Actuellement, il reste des questions non tranchées dans le projet de loi en lui-même. Des précisions doivent être données par les autorités ministérielles plus tard.

(33 :30) Ce sujet est sensible et génère des positions très marquées dans un sens ou dans un autre, prévient **Mme GIRE-METZGER**. La Direction a donc demandé aux établissements de se structurer pour répondre de manière pragmatique et de poser des modalités pour ne pas alimenter le débat au sein des équipes. L'objectif est la mise en conformité de l'UGECAM Rhône-Alpes avec les obligations sans crispes au sein des équipes les débats entre les « pro » et les « anti ». Le sujet n'est pas là mais sur comment se mettre en conformité. Deux axes sont à traiter de manière dissociée pour plus de clarté, le passe sanitaire d'une part et l'obligation vaccinale d'autre part.

(34 :47) **Mme BECHT** commence par présenter le passe sanitaire à partir de la compréhension des textes de loi éclairé notamment par le travail de la FEHAP. Il manque encore des décrets. Le groupe UGECAM n'a rien fait à ce niveau, interroge **Mme GRANGY** étonnée. Les travaux du groupe UGECAM se basent sur ceux de la FEHAP et, dès les premières annonces, des cellules de crise ont été organisées toutes les semaines avec tous les Directeurs et même des cellules de crise par réseau, par exemple RH, répond **Mme BECHT**. Des partages de documents et de pratiques dans chaque situation ont pu s'échanger. Il n'y a pas réellement de document global pour les UGECAM car chacun a ses modes de fonctionnement. Le travail est plus axé autour d'un partage des documents et des réflexions. Le Groupe UGECAM est bien sûr mobilisé et en lien avec le ministère.

Le support présenté aux élus ce jour a préalablement été présenté aux 12 autres UGECAM la semaine dernière, informe **Mme GIRE-METZGER**. Notre UGECAM a parfois aussi des questions pour des situations spécifiques en Rhône-Alpes. Pour la Buissonnière, la Direction avait besoin d'une confirmation sur la catégorie de l'établissement pour connaître quelles règles appliquer dans cette structure spécifique.

(37 :15) Les mesures du passe sanitaire concernent les allées et venues dans l'établissement, reprend **Mme BECHT**. En revanche, l'obligation vaccinale s'applique aux établissements listés dans le projet de loi et, pour cette mesure, il est nécessaire d'avoir un certificat de vaccination conforme. Pour l'UGECAM Rhône-Alpes, la Buissonnière est le seul établissement non concerné par l'obligation vaccinale selon la



première lecture des textes. Les salariés de la Buissonnière sont soumis au passe sanitaire mais pas à l'obligation vaccinale. Lorsque l'obligation vaccinale s'applique, les salariés devront justifier des 2 doses pour pouvoir travailler à partir du 15 octobre 2021.

Les salariés du Siège dont les locaux sont en dehors d'un établissement de santé avec des accès séparés ne sont soumis ni à l'obligation vaccinale, ni au passe sanitaire. En revanche, ces salariés, lorsqu'ils se déplacent dans les locaux des établissements devront présenter un passe sanitaire comme tout visiteur qui rentrerait dans l'établissement, explique **Mme BECHT**.

L'UGECAM Rhône-Alpes doit gérer 3 modalités d'application différentes du projet de loi : la Buissonnière, le Siège et les autres établissements. La Direction n'applique pas ces catégories pour différencier les établissements mais bien pour appliquer le régime juridique valable sans l'étendre au-delà du périmètre pour lequel il est prévu à ce jour, précise **Mme GIRE-METZGER**. En fonction des catégories et des obligations associées, différentes dates d'application sont fixées, ajoute **Mme BECHT**.

(41 :04) **Mme BECHT** reprend la définition du passe sanitaire qui traduit le statut vaccinal. Un schéma vaccinal complet signifie l'injection de 2 doses ou 1 seule pour les personnes ayant contracté la COVID avec un délai fixé en fonction du vaccin utilisé. Le passe sanitaire peut aussi être validé par un test PCR ou antigénique négatif de moins de 48h ou aussi avec un certificat de rétablissement en cours pour les personnes guéries du COVID depuis au moins 11 jours et moins de 6 mois.

La première échéance débute au 9 août au niveau de la promulgation de la loi, puis au 30 août. A partir du lundi 9 août, le passe sanitaire devrait être vérifié pour tous les visiteurs des patients et résidents, et aussi pour tous les patients majeurs accédant aux établissements pour des soins programmés. Cette dernière mesure concerne surtout les patients de l'HDJ et non ceux qui sont dans nos établissements de façon continue. Ces dispositions ne s'appliqueront pas en cas d'urgence. La définition de l'urgence n'est pas arrêtée à ce jour et sera déterminée en fonction de la situation. **Mme BECHT** donne l'exemple d'une famille qui viendrait visiter un proche dans un cadre d'urgence, par exemple personne en fin de vie, pourrait être autorisée à entrer sans passe sanitaire valable. De même, si le SAMU entre avec un patient en urgence, la priorité sera de s'occuper du patient. L'obligation existe, mais l'établissement doit continuer de prendre en charge les patients et résidents de façon correcte, souligne **Mme BECHT**.

A partir du 30 août, le passe sanitaire sera applicable aux intervenants extérieurs : les salariés des prestataires de l'UGECAM, toutes les personnes non salariées de l'UGECAM et qui interviennent régulièrement dans les établissements. Le projet de loi est clair, les intervenants pour des tâches ponctuelles peuvent ne pas être concernés par le passe sanitaire obligatoire, mais dès qu'une personne travaille régulièrement dans l'établissement, comme par exemple les employés de la cuisine du Val Rosay, elle sera soumise à l'obligation de présenter un passe sanitaire conforme à partir du 30 août 2021, précise **Mme GIRE-METZGER**. Cette obligation n'est pas limitée aux personnes en contact direct avec les patients ou résidents. Selon **Mme GRANGY**, les ambulanciers interviennent ponctuellement et ne devrait donc pas être soumis à cette mesure. En effet, ce point reste encore à éclaircir. La Direction a déjà eu une réponse pour les livreurs de la pharmacie interne, ils ne sont pas soumis au passe car ces fonctions peuvent ne pas le conduire à l'intérieur de l'établissement. En revanche, pour tout le personnel qui intervient en maintenance de l'établissement, la Direction attend des précisions. Face aux questions précises des Directions d'établissement sur les modalités d'application de ces lois, la Direction Générale répond avoir encore un délai pour clarifier jusqu'au 30 août, complète **Mme BECHT**. La priorité est au 9 août au

niveau des visiteurs et des patients de l'HDJ. Pour l'accueil des mineurs de plus de 12 ans, l'obligation du passe s'appliquera à partir du 30 septembre.

M. ROCHAND demande qui va contrôler les passes sanitaires du personnel en cuisine : le Val Rosay ou Restalliance. L'obligation vaccinale doit être vérifiée par l'employeur garant du statut vaccinal de ses employés qui vont intervenir dans l'établissement ; en revanche l'UGECAM doit contrôler la validité des passe sanitaires, explique **Mme BECHT**. Si Restalliance assure que tout son personnel est vacciné, leurs passe sanitaires ne vont pas être recontrôlés tous les jours. Plus l'UGECAM a les informations du statut vaccinal en amont, plus il sera facile de s'organiser car les personnes en conformité ne seront plus contrôlées, ajoute **Mme BECHT**. Pour tout le personnel extérieur, le contrôle de l'obligation vaccinale est donc de la responsabilité de l'employeur au même titre que les diplômes nécessaires à la pratique de son emploi. Lorsqu'ils rentrent dans l'établissement, l'UGECAM a aussi sa part de responsabilité à gérer.

(48 :20) **Mme BECHT** présente les modalités concrètes de contrôle des visiteurs à l'entrée des établissements à partir du 9 août. Les visites depuis 1.5 ans sont déjà contrôlées dans certains établissements, cela facilite la mise en place de ces nouvelles mesures. La Direction a commandé des téléphones portables supplémentaires pour installer l'application « tous anti-covid vérif » qui permet le contrôle des passes. Les personnes présentent leur QR Code qui est scanné. Si l'application donne une réponse verte, la personne peut entrer ; sinon, l'entrée lui est refusée sans rentrer dans le détail, explique **Mme GIRE-METZGER**. Des délégations spécifiques de M. BROILLIARD vont être distribuées aux personnes habilitées à effectuer ce contrôle. Ces mesures interrogent la CGT, car certains établissements ont de multiples entrées, comme le Val Rosay ou le Plovier avec plusieurs pavillons et cela va entraîner des tensions en cas de refus, intervient **Mme GRANGY**. Les protocoles mis en place depuis un an et demi ont déjà permis de sectoriser un peu les visites, avec certaines entrées fermées aux visites et ouvertes seulement au personnel comme au Plovier, répond **Mme BECHT**, qui reconnaît qu'à « l'impossible nul n'est tenu ». Des heures de visite ont été fixées, un registre des entrées est mis en place sur certains établissements, de nombreuses mesures déjà en place vont aider dans ce contexte. Cela ne met en effet pas à l'abri des tensions, reconnaît **Mme BECHT**. Cela s'est déjà produit pendant la période COVID. L'idée de la Direction est d'accompagner les personnes qui contrôlent à traiter ce type de situation. Le but est de ne pas se mettre en insécurité à titre personnel. La police peut être appelée en renfort ou il est aussi possible de laisser passer une personne si la situation n'est pas gérable par la personne à l'entrée.

Lors de la crise COVID, la police avait dû intervenir par rapport à des personnes qui refusaient de respecter les gestes barrières dans l'enceinte de l'établissement, rappelle **Mme GIRE-METZGER**. L'important est de garantir tout ce que le gouvernement demande de mettre en place. Cela amène tout de même de la pression sur ces salariés auxquels il a déjà été annoncé qu'ils allaient être au contrôle, alerte **Mme GRANGY**. D'autre part, le gouvernement a promis des aides financières pour mettre en place le passe sanitaire, la Direction va-t-elle embaucher des personnes dédiées à cette fonction, interroge **Mme GRANGY**. Pour le moment, la Direction Générale n'a pas d'information précise et demande pour le moment aux établissements de mettre en place les protocoles de contrôle et si des moyens matériels ou humains s'avèrent nécessaires, la Direction embauchera des CDD sur une période donnée et fera ce qu'il faut comme l'achat des téléphones. Pour le moment, ces embauches se font sur les

fonds propres de l'UGECAM, car aucune aide n'est donnée actuellement. Cependant la Direction suit les informations afin de demander les aides au plus vite lorsque la fenêtre sera ouverte, explique **Mme BECHT**. Cela va être géré comme tous les surcoûts COVID qui sont suivis par les établissements pour justifier le cas échéant de demandes d'aides a posteriori. Néanmoins, la Direction Générale a donné son accord aux établissements pour répondre aux besoins. Si, pour des établissements à multiples entrées il n'est pas possible de s'organiser avec le personnel de l'établissement, toutes les possibilités doivent être bien évidemment étudiées, que ce soit le recrutement d'un CDD, soit faire appel à des sociétés extérieures, intervient **Mme GIRE-METZGER**, tout en suivant bien ces dépenses afin de les justifier ultérieurement auprès des tutelles. Les modalités concrètes de chaque établissement seront vues en CSE local, ajoute **Mme BECHT**. La plupart de ces dispositions sont prévues jusqu'au 15 novembre. A priori, dans les trains, les agents ne sont pas obligés de contrôler tous les passagers, remarque **Mme GRANGY**. Selon la Direction, les textes demandent de contrôler tout le monde, répond **Mme BECHT**. L'expérience de la crise COVID permet de mieux appréhender les situations difficiles. Un élément est important, ajoute **Mme BECHT**, le texte de loi ne demande pas le contrôle des pièces d'identité alors qu'au départ cela était prévu. Ce point devrait aussi limiter un peu les tensions éventuelles. **Mme BECHT** compte aussi sur la citoyenneté de chacun face à cette obligation.

(57 :09) Toute production de faux passe est sanctionnée pénalement comme stipulé dans le projet de loi, informe **Mme GIRE-METZGER**.

En pratique à partir du 9 août, le passe sanitaire concerne les visiteurs et patients d'HDJ et à partir du 30 août, les salariés de la Buissonnière devront aussi fournir un passe sanitaire, ainsi que les salariés du Siège lorsqu'ils se déplacent en établissement.

Une information différenciée selon la catégorie des établissements va être donnée. La Direction Générale a préparé des projets de notes de service pour les établissements soumis à l'obligation vaccinale et, pour la Buissonnière, avec la disposition spécifique, ainsi qu'un document pour les salariés du Siège avec les mesures applicables à partir du 30 août, informe **Mme BECHT**. Des premiers courriers ont déjà été distribués il y a 15 jours avec le peu d'informations connu à ce moment, donc plus généralistes. Les précisions vont pouvoir être maintenant transmises en fonction des obligations de chacun.

La Direction rappelle les mesures barrières qui sont toujours à respecter. La Direction identifie les personnes qui vont faire les contrôles afin de bien préparer les choses et effectuer les délégations. Les accès des établissements et les visites sont en cours de travail au niveau des Directions d'établissement.

(58 :57) Le Pôle Violette Germain a fait une extension de contrat pour une personne qui travaille déjà à temps partiel et va venir tous les après-midis dès le lendemain pour faire jusqu'à samedi de l'information aux familles afin d'aller en douceur vers l'application de ces mesures, témoigne **M. PRUVOST** et l'application va se mettre en place à partir du 9 août. L'établissement ne possède qu'une seule porte d'entrée, ce qui facilite les contrôles et canalise bien. **M. PRUVOST** souhaite connaître le calendrier d'application des mesures pour les salariés. **Mme BECHT** va enchaîner sur ce sujet.

(1 :00 :22) **Mme BECHT** détaille les 3 possibilités pour prouver l'obligation vaccinale :

- certificat de vaccination valide avec 2 doses ou une seule si la personne a déjà eu le COVID avec le délai demandé après la dernière vaccination,
- soit un certificat de rétablissement qui a une durée limitée,

- soit un certificat médical de contre-indication. Pour ce dernier cas, la Direction n'a pour le moment aucune information sur les contre-indications médicales qui pourront être établies par les médecins.

L'obligation vaccinale s'applique à tous les établissements sauf la Buissonnière et le Siège. L'échéance pour l'application de cette mesure avait été annoncée au 15 septembre et a été repoussée au 15 octobre. A cette date, tous les salariés de ces établissements devront être vaccinés pour pouvoir continuer à travailler. Les métiers ne sont pas différenciés mais l'application va s'effectuer crescendo. A partir du 9 août, un salarié engagé dans le schéma vaccinal avec une dose peut travailler ainsi bien sûr qu'avec un schéma complet, en revanche si le schéma n'est pas initié, le test PCR est obligatoire toutes les 48h. A partir du 15 septembre s'applique l'obligation vaccinale pour tous, les tests PCR seuls ne seront plus admis, ceux avec une seule dose devront fournir un test PCR toutes les 48h jusqu'à un schéma vaccinal complet. A partir du 15 octobre tous les salariés devront avoir leur schéma vaccinal complet selon les 3 modalités présentées plus haut.

Pour les intérimaires, la vérification des schémas vaccinaux est sous la responsabilité de l'agence d'intérim. Pour le personnel en libéral qui interviendrait dans les établissements, la responsabilité de la vérification incombe à l'ARS. Pour les ambulanciers, leur employeur devra effectuer cette vérification vaccinale, répond **Mme BECHT** à la remarque de **Mme GRANGY**. La Direction se pose la question de contrôler malgré tout le passe sanitaire au 30 août.

Cette application progressive permet de ne pas demander de tests PCR aux salariés qui n'aurait qu'une seule dose au 9 août, récapitule **Mme GRANGY** pour confirmation. En effet, répond **Mme GIRE-METZGER** car la HAS (Haute Autorité de Santé) a resserré la période entre la première et la deuxième dose. Pour être conforme au 15 septembre, le schéma vaccinal peut être entamé jusqu'au 18 août même si le but n'est pas d'attendre le dernier moment, informe **Mme GIRE-METZGER**.

Ce point est important, car le sujet a été évoqué au dernier CSE du Rhône par rapport à des salariés de la MAS Violette Germain qui n'auraient pas pu faire de tests PCR en travaillant 3 jours de suite, intervient **Mme GRANGY**.

Tous les salariés administratifs ou soignants sont concernés, rappelle **Mme BECHT**. L'obligation ne s'applique pas aux intervenants ponctuels, ce point est encore à clarifier, reconnaît **Mme BECHT**, notamment par rapport aux ambulanciers. Les informations données par la Direction sont issues de la lecture des FAQ (Foire Aux Questions) de la FEHAP (Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne) et du projet de loi, et **Mme BECHT** prévient que le vendredi suivant un nouveau décret précise l'application.

(1 :05 :45) Des décrets préciseront peut-être mieux la gestion pour les cas des personnes qui ne souhaitent pas se faire vacciner, évoque **Mme GRANGY**.

La Buissonnière n'a donc pas d'obligation vaccinale, vérifie **Mme GRANGY**. Avec la nécessité du passe sanitaire, les salariés non vaccinés de la Buissonnière devront faire des tests toutes les 48h, surtout qu'ils vont devenir payants, ce qui contraint d'une certaine manière dans les faits à une obligation vaccinale pour pouvoir travailler, reconnaît **Mme BECHT**. Le Conseil Constitutionnel modifiera donc peut-être ce point, pense **Mme BECHT**.

Le projet de loi ne prévoit que les tests PCR pour valider une obligation vaccinale, or tout le monde admet au niveau du groupe UGECAM, que les tests antigéniques pourraient aussi être valides car ils sont déjà acceptés au niveau du passe sanitaire, intervient **Mme GIRE-METZGER**. La question est aussi de trouver des lieux pour se

faire faire un test, car le PCR est obligatoirement dans un labo contrairement à l'antigénique qui est plus accessible.

Toute cette disposition d'obligation vaccinale est accompagnée aussi par les centres de vaccination avec des créneaux réservés prioritaires pour les soignants et le personnel des établissements sanitaires et médico-sociaux qui n'auraient pas eu l'occasion de s'inscrire jusqu'à présent. Actuellement des mouvements de masse affluent vers les centres de vaccination pour obtenir des rendez-vous, informe **Mme GIRE-METZGER**.

(1 :08 :05) Au niveau des statistiques, la Direction avait fait un recensement sur une base déclarative sur l'UGECAM Rhône-Alpes qui était à 36 % fin juin et à ce jour avoisine les 60 % sur le dernier reporting du 16 juillet, annonce **Mme BECHT**. Beaucoup se sont déclarés ou mis en ordre de marche pour commencer à se faire vacciner sur la dernière quinzaine, remarque **Mme BECHT**.

Certains salariés ne voudront pas se faire vacciner, prévient **Mme GRANGY**. La Direction ne sait pas exactement combien de personnes sont dans ce cas mais estime à 1 ou 2 personnes récalcitrantes, peut-être plus sur l'effectif plus important du Val Rosay, répond **Mme BECHT**. Des personnes sont aussi en congés actuellement et n'ont pas encore transmis leur statut vaccinal. La Direction n'a pas vraiment de vision sur un établissement comme le DITEP qui réouvre le 23 août et va communiquer avec ces salariés à leur rentrée. Des courriers vont leur être envoyés avant cette date.

(1 :10 :29) Pour le moment sur ces situations, les textes différencient passe sanitaire et obligation vaccinale, expose **Mme BECHT**, mais dans les faits, cela revient presque au même. Si la personne ne répond pas aux obligations, elle ne peut pas travailler ou l'UGECAM engagera sa responsabilité de la faire travailler, ce sera donc une suspension du contrat de travail, explique **Mme BECHT**. **Mme GRANGY** espère que le Conseil Constitutionnel donnera des éléments plus précis car ça ne veut rien dire. Pour le moment, c'est une suspension du contrat sans solde jusqu'à ce que la personne se mette en conformité, répond **Mme BECHT**. **Mme GRANGY** demande si le télétravail pourrait être solution si la teneur du travail le permet. De fait, la majorité des métiers des établissements ne sont pas éligibles au télétravail, donc la question ne se pose pas pour ces catégories, répond **Mme GIRE-METZGER**. Selon le ministère, le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui ne doit pas être un moyen d'échapper à l'obligation vaccinale qui pèserait sur des collaborateurs qui travaillent dans les établissements, continue **Mme GIRE-METZGER**. Le télétravail pourrait être toléré le temps d'attendre un rdv de 2ème dose au lieu de faire un test toutes les 48h, mais pas sur un grand délai, car mettre 100 % en télétravail serait une modalité très dégradée, ajoute **Mme BECHT**. Cette solution n'est pas à mettre en avant car les personnes récalcitrantes à la vaccination ne pourront pas être en télétravail jusqu'au 15 novembre.

Si une personne au 15 octobre n'a pas complètement validé son schéma vaccinal à quelques jours près, il peut être envisageable avec accord de l'employeur de poser quelques congés, concède **Mme GIRE-METZGER**. Mais si une personne pose des congés car elle ne veut pas être vaccinée, la situation n'est pas encore tranchée et la Direction y est beaucoup moins favorable. **Mme GRANGY** pose des questions que les salariés lui ont posées. Ce n'est plus l'esprit de la loi incitant à la vaccination, commente **M. PEYRON**. C'est trop tôt pour y répondre et ce n'est de toute façon pas l'objectif, conclut **Mme BECHT**.

(1 :14 :37) **Mme BECHT** est très attentive à bien respecter la loi et **Mme GRANGY** aimerait bien autant d'attention à respecter le code du travail. Tout est question d'interprétation, répond **Mme BECHT**.

Certains salariés souhaiteraient attendre la sortie du vaccin de SANOFI. La Direction serait-elle prête à autoriser ces salariés à attendre, demande **Mme GRANGY**. La Direction n'a pas d'informations sur ce sujet et traitera toutes ces situations particulières plus tard car la priorité est de mettre en place le projet de loi dès la semaine suivante, répond **Mme BECHT**. Ce vaccin de SANOFI serait annoncé pour la fin d'année. La Direction n'a pas non plus les informations concernant les contre-indications médicales à la vaccination. Certains ne se sont peut-être pas encore manifestés en espérant obtenir ce justificatif, pense **Mme GIRE-METZGER**. Selon ce qui est annoncé à travers les reportings publiés dans la presse, les cas de figures des contre-indications sont assez restreints pour ne pas permettre à un trop grand nombre de personnes d'échapper aux obligations vaccinales. L'idée est de contrôler une bonne fois pour toute ceux qui ont leur passe vaccinal afin de leur permettre de continuer tranquillement leur travail selon leur planning et leurs modalités habituelles, continue **Mme GIRE-METZGER**. Pour ceux qui vont ou ont démarré leur procédure vaccinale, la Direction va suivre les dates pour bien se conformer à l'obligation vaccinale. L'idée est d'avoir un recueil massif d'informations pour arriver à quantifier au-delà de la période de congé si l'UGECAM est sur 10 % ou 2 % de situations qui vont poser problèmes, explique **Mme GIRE-METZGER**. Chaque cas sera particulier et que fera un salarié qui prend tous ses congés pour attendre le vaccin SANOFI et que sa sortie est reportée, s'interroge **Mme GIRE-METZGER**. Il y a la suspension du contrat de travail mais les modalités ne sont pas encore précisées. L'employeur aurait à signaler au bout de 30 jours les salariés qui refusent l'obligation vaccinale à leurs ordres respectifs, ajoute **Mme GIRE-METZGER**. **M. ROCHAND** demande si les 30 jours commencent à se compter à partir du 15 octobre 2021. La Direction hésite sur sa réponse et finalement pense que le temps commence à compter à partir du moment où la personne ne peut plus exercer son métier, avance **Mme BECHT**. Donc une personne au 15 septembre qui n'aurait pas commencé sa procédure vaccinale serait signalée à l'ordre au 15 octobre.

(1 :19 :30) Les modalités de contrôles du schéma vaccinal sont à peu près les mêmes que pour le passe sanitaire, reprend **Mme BECHT**. Aujourd'hui la Direction a demandé aux établissements de vérifier de visu les certificats des salariés et non plus sur une base déclarative. Le personnel habilité à vérifier sera essentiellement le service RH et/ou l'encadrement en fonction des établissements. Le but de la Direction n'est pas de vérifier les QR Codes à la prise de poste le matin ou le soir mais de fournir son justificatif pour établir les plannings, complète **Mme GIRE-METZGER**.

Mme MARTINEZ revient sur la déclaration aux différents ordres à partir du 15 novembre pour les personnes non vaccinées. Ce n'est pas au 15 novembre, mais 30 jours après la cessation de l'activité, corrige **Mme BECHT**. Dans ce cas la sanction peut-elle venir d'un ordre et aller jusqu'à la radiation, demande **Mme MARTINEZ**. Les textes stipulent que lorsqu'un employeur ou l'ARS pour un professionnel libéral qui interviendrait dans un établissement constate qu'un professionnel ne peut plus continuer son activité depuis plus de 30 jours, il en informe le conseil national de l'ordre dont il relaie, informe **Mme BECHT**. Par contre **Mme BECHT** ne sait pas si la sanction peut aller jusqu'à la radiation.

(1 :22 :14) **M. SANTIAGO** demande la durée du passe vaccinal surtout pour les personnes de plus de 50 ans vaccinées depuis janvier 2021. Pour l'instant le statut vaccinal est encore valable, répond **Mme BECHT**, mais le gouvernement commence à évoquer les rappels avec une organisation pour la fin de l'année. Pour le moment cette information n'est pas évoquée dans le projet de loi.

(1 :22 :56) **M. SANTIAGO** demande si les personnes, qui ne souhaitent pas se faire vacciner et se retrouvent sans revenu au 15 octobre, peuvent aller travailler ailleurs dans un autre emploi où la vaccination n'est pas obligatoire. Il faudrait voir la situation de la personne à ce moment si elle est en congé ou en sans solde, mais le cumul d'emplois n'étant pas autorisé à l'UGECAM, la personne n'aura pas le droit de travailler ailleurs, répond **Mme BECHT**. Dans ce cas est-ce que l'UGECAM acceptera exceptionnellement les démissions sans préavis pour les personnes qui voudraient partir sans pouvoir faire leur préavis, interroge **M. SANTIAGO**. **Mme BECHT** ne souhaite pas apporter une réponse de principe, il est trop tôt. La Direction sera mise devant le fait accompli et si la personne démissionne ça ne changera pas grand-chose car le préavis ne pourra pas être effectué, remarque **Mme BECHT** qui note cette question. **Mme GRANGY** dénonce un vide juridique derrière cette suspension du contrat de travail, car normalement cela devrait déboucher sur un licenciement, solution qui a été supprimée par le gouvernement. Il faudra bien trouver une autre cause, car la situation ne peut pas rester comme ça sur une suspension du contrat de travail, prévient **Mme GRANGY**. **Mme BECHT** ne veut pas donner trop de réponses fermes ce jour, car les décisions peuvent évoluer. Dans les faits la personne ne pourra plus travailler à l'UGECAM, donc ne pourra pas effectuer son préavis, il ne devrait pas y avoir trop de sujet pour mettre fin au contrat, pense **Mme BECHT**. La personne ne pourra plus travailler à l'UGECAM ni autre part car les conditions seront vérifiées à chaque embauche, insiste **Mme GIRE-METZGER**. La solution pourrait éventuellement être pour ces personnes de changer de secteur, avance **Mme BECHT**.

(1 :25 :48) **M. CLAVE** rappelle les difficultés actuelles pour trouver du personnel et partage ses craintes quant à la suite pour le fonctionnement des établissements. La Direction s'associe aux craintes exprimées, confie **Mme BECHT**. Certaines personnes choisissent déjà d'être démissionnaires sans attendre de connaître toutes les dispositions qui pourraient être mises en place, témoigne **Mme BECHT**, qui rappelle que ce n'était pas le but. Certains s'interrogeaient sur le métier, cette situation donne peut-être l'impulsion de changer, s'interroge **Mme BECHT**.

(1 :26 :26) **Mme GRANGY** redonne la position de la CGT. La CGT n'est pas du tout contre le vaccin, en revanche l'obligation ciblée sur le personnel soignant est très malvenue dans le contexte actuel. Le personnel soignant subit toutes les incohérences : le travail sans masque au début de l'épidémie et dans une désorganisation totale, ensuite le personnel devait venir travailler, comme cela a été dit en CSE Central, lorsqu'il était positif asymptomatique et aujourd'hui le soignant serait transmetteur du virus. **Mme GRANGY** rappelle aussi les ratés de la vaccination avec l'Astra Zeneca qui était donné pour les jeunes et du jour au lendemain est devenu réservé pour les plus de 55 ans. Tout cela peut expliquer le questionnement de certains face au vaccin, justifie **Mme GRANGY**.

La CGT n'est pas contre la vaccination, rappelle **Mme GRANGY**, qui semble avoir un effet positif. La majorité des personnes en réanimation seraient des personnes non-vaccinées, avance **Mme BECHT**, sans avoir d'avis personnel sur la question. La situation fait réfléchir sur les effets graves du COVID et surtout avec les variants qui arrivent depuis quelques mois et rajoutent de la gravité à la maladie, continue **Mme BECHT**. En effet, il semble difficile de s'en débarrasser facilement puisqu'il est présent depuis plus d'un an et demi, constate **Mme GRANGY**.

La Direction sait que cette situation est compliquée et a une responsabilité d'opérateur. Le but n'est pas de contraindre les salariés, mais l'UGECAM a aussi la responsabilité de les maintenir en poste s'il n'y a pas de conformité car si un cluster

apparaît dans l'établissement, il y a une responsabilité civile et pénale aussi pour le Directeur, explique **Mme BECHT**.

(1 :28 :57) **M. PRUVOST** intervient à propos de la communication de toutes ces informations, il faut attendre le retour du Conseil Constitutionnel et de la cellule de crise régionale prévue vendredi suivant afin de ne pas apporter de la confusion en revenant sur ce qui serait annoncé. **M. PRUVOST** demande à la CGT, si les élus souhaitent communiquer dès le soir même à leurs adhérents ou s'ils attendent aussi les validations. En effet **Mme GRANGY** va donner une petite information en restant prudente, notamment pour la situation de l'établissement de la Buissonnière, et si les agents ont une première dose au 9 août, ils ne seront pas contraints aux tests PCR. Ce dernier point n'est pas sûr d'être validé par le Conseil Constitutionnel, alerte **M. PRUVOST**. Selon **Mme BECHT** cette information peut être communiquée aux salariés. **M. PRUVOST** demande juste de se mettre bien en phase sur la communication. C'est important de pouvoir rassurer les salariés sur certains points tout en restant prudents, pense **Mme GRANGY**. Pour le statut de la Buissonnière, c'est juste parce que le projet de loi ne vise pas l'alinéa de l'article du code de l'action sociale et des familles qui concerne le secteur d'activité de la Buissonnière, réprecise **Mme GIRE-METZGER**. La Buissonnière pourrait changer de statut. Dans ce cas, toutes les crèches qui n'ont pas d'obligation vaccinale seraient touchées, remarque **Mme GRANGY**. La Buissonnière n'est pas vraiment sur le même statut que les crèches, rectifie **Mme GIRE-METZGER**.

Tout ce qui a été transmis ce jour correspond aux informations que la Direction a en l'état mais cela peut bouger. La Direction fera une information vendredi matin pour le communiquer lundi. La CGT veut juste rassurer les salariés tout en les prévenant que le Conseil Constitutionnel peut faire varier ces informations, conclut **Mme GRANGY**. Il est possible que le Conseil Constitutionnel ait besoin de temps pour la modification de certains articles, reprend **Mme BECHT**.

(1 :34 :10) Avant de quitter la réunion, **M. PRUVOST** résume la situation avec un passe sanitaire pour les intérimaires à partir du 30 août, par contre les salariés qui n'ont pas engagés de démarche vaccinale seront soumis à un test PCR dès le 9 août. Cela risque d'amener quelques tensions mais le but est de vacciner tous les salariés. **M. PRUVOST** comprend la démarche du gouvernement là-dessus. Les intérimaires vont avoir l'obligation par leurs employeurs, mais l'UGECAM n'effectuera les vérifications qu'à partir du 30 août, réprecise **Mme BECHT**. Restalliance a commencé à recenser ses salariés, témoigne **Mme BECHT**. **M. PRUVOST** demande si en tant que Directeur, il peut demander aux intérimaires la même chose qu'aux salariés. Il ne faut pas aller au-delà de la loi, prévient **Mme BECHT**, car cela touche des contraintes fortes au niveau des libertés individuelles. La Direction peut insister ou faire de la prévention mais en aucun cas contraindre plus que ne le fait les textes, explicite **Mme BECHT**.

M. PRUVOST quitte la réunion.

Les élus n'ont pas d'autres questions.

2) Mesures compensatoires exceptionnelles IDE

(10 :55) **Mme BECHT** reprend l'historique. Au regard de grosses tensions sur les plannings (dès mars sur l'IME), la Direction a décidé de mesures compensatoires exceptionnelles sur l'IME les Sources dans un premier temps puis sur le Pôle Violette Germain. Les directions d'établissement, les cadres et les équipes ont dû réfléchir à des solutions transitoires d'organisation, avec parfois des modes dégradés dans l'organisation des plannings de manière plus marquée.

Sur ces 2 établissements notamment, des modifications de temps de travail ont dû être mise en place. Par exemple à l'IME, des demandes d'autorisations exceptionnelles pour un roulement en 12h ont été déposées auprès de l'Inspection du Travail.

Les Ressources Humaines ont effectué des recherches de remplacement salarié jusque dans le libéral et auprès des agences d'intérim hors marché car celles des marchés n'avaient plus de personnel disponible. La coopération avec d'autres établissements n'a rien donné non plus.

L'IME a pu réduire l'activité avec certains jeunes qui sont rentrés chez leurs parents.

Des annonces ont été publiées dans les facultés de médecine pour avoir des renforts IDE.

Toutes ces différentes mesures et d'autres ont été mises en œuvre par l'UGECAM. Des mesures financières ont aussi été prises au niveau de la paie des infirmiers selon certaines conditions. D'autres établissements du groupe se sont retrouvés dans les mêmes difficultés malgré des tailles d'équipes plus grandes. La Direction a pensé à un effet Ségur dans les 2 établissements médicosociaux, mais les établissements sanitaires comme la Maisonnée et le Val Rosay, ont rencontrés les mêmes difficultés remarque **Mme BECHT**. Le Ségur n'explique donc pas toutes les raisons de ces difficultés.

Le climat social et les conditions de travail s'en sont trouvés fortement dégradés. Tous les niveaux et en particulier les équipes se sont vraiment mobilisées pour travailler des solutions. La Direction a décidé d'étendre les mesures financières à tous les établissements sur la période de juillet et août 2021. **Mme BECHT** a envoyé une note aux Directeurs d'établissement avec un effet rétroactif sur l'application de ces mesures dans les situations définies. La Direction devra revoir ces décisions si ces situations se reproduisent après le 31 août, car ces mesures sont bornées dans le temps.

La situation de l'été est particulièrement difficile du fait des congés et des difficultés de recrutement avec les effets post crise, reconnaît **Mme BECHT**.

La mesure consiste à majorer les heures effectuées pour les infirmiers de jour dans leur planning lorsqu'ils ont dû passer de nuit et également une majoration pour des infirmiers qui se sont retrouvés seuls à exercer leur fonction contrairement aux conditions habituelles à plusieurs et avec un nombre de patients ou résidents importants à gérer sur la nuit ou le jour. Ces situations se sont produites même si les cas sont restés à la marge. Ces mesures avaient été appliquées pour l'IME et le PVG. La Direction a décidé de les étendre à tous les établissements pour le personnel qui aurait vécu ces conditions avec un effet rétroactif sur l'application de la mesure financière, explique **Mme BECHT** du 1^{er} juillet au 31 août 2021.

(15 :51) **Mme BECHT** accueille **M. DUBUS** qui rejoint le CSE Central par visioconférence.

Ces mesures décidées ne veulent pas dire que le problème s'est arrêté, remarque **Mme BECHT**. Des discussions seront nécessaires fin août ou début septembre car certaines situations difficiles risquent de perdurer et la Direction ne pourra pas continuer de majorer ces heures, prévient **Mme BECHT**. D'autres professions pourraient être dans les mêmes difficultés et la Direction a décidé de sectoriser aux seuls infirmiers en raison de la responsabilité accrue surtout lorsque les personnes sont seules sur des établissements très médicalisés.

La CGT interviendra sur cet exposé, commente **Mme GRANGY**.

A la rentrée moins de personnes seront en congés, des recrutements auront abouti, cela permet d'envisager une situation à venir moins contrainte, complète **Mme GIRE-METZGER**.

(17 :38) La CGT était déjà intervenue sur ce sujet lors du précédent CSE Central, reprend **Mme GRANGY**. A cette occasion les élus ont découvert ce qu'il se passait à l'IME. La CGT prend acte d'un dialogue social qui n'existe pas et se demande comment il est possible de mettre des compensations discutées de gré à gré sans tenir compte du code du travail. La Direction discute avec les salariés et les infirmiers passent plus de 10 heures de travail sans se référer aux textes conventionnels et légaux. Tout cela sans en informer les IRP. Ce processus est très grave, signale **Mme GRANGY** qui l'avait déjà dit au précédent CSE Central.

Les élus connaissent les problèmes de recrutement et n'accusent pas les directions de ne pas chercher du personnel, mais il n'est pas acceptable de gérer des accords de gré à gré sans tenir compte du code du travail ou des textes conventionnels, insiste **Mme GRANGY**. Cette situation crée en plus des tensions entre les salariés entre ceux qui auront ces compensations et d'autres qui rencontrent aussi des difficultés et des situations totalement dégradées sans en bénéficier. Tout cela a été discuté en petit comité, cela n'est pas du dialogue social, ni une manière de gérer les crises avec un dialogue apaisé, s'insurge **Mme GRANGY**. La CGT condamne ce qu'il s'est passé. Tant mieux pour les salariés qui en ont bénéficié, mais le processus n'est pas acceptable et créateur d'inégalité comme par exemple pour les ASD. Ce climat peut devenir vite très explosif, alerte **Mme GRANGY**. Un dialogue social doit nécessairement s'établir dans les situations de crise, des compensations sont nécessaires mais partagées et en respect du code du travail et des textes conventionnels, conclut **Mme GRANGY**.

Mme BECHT répond aux élus en précisant que le but n'est pas de renchérir sur les propos de **Mme GRANGY**. La Direction entend qu'avec ce type de décisions certaines catégories risquent de se sentir lésées. C'est toujours le cas. Pour cela, la Direction a bien stipulé un arrêt de ces mesures au 31 août. Ensuite le but est de travailler sur l'attractivité et sur les conditions de mode dégradé pour avoir un régime plus cadrant. Les établissements ont été pris de court pour gérer ces difficultés d'effectifs, remarque **Mme BECHT**. De son point de vue, le dialogue social existe entre la Direction, les IRP et syndicats, même si **Mme BECHT** veut bien entendre que dans l'urgence certains points ont pu être loupés. La Direction a fait ce qui semblait juste, équitable et faisable avec les finances de l'UGECAM dans un contexte d'urgence. La période COVID

perdure et provoque des effets inédits notamment sur les effectifs et l'organisation. Les établissements sont plus en difficulté de personnel aujourd'hui qu'au début de la crise COVID, remarque **Mme BECHT**. Un dialogue va être nécessaire pour voir dans chaque établissement afin de définir quel mode dégradé peut être mis en place lorsque la situation compliquée se présente. Certains ont déjà commencé ce travail. Au niveau régional, il va être important de définir quelles compensations ou modification de temps de travail sont possibles. Le but de la Direction n'était pas de faire de la gestion individuelle, conclut **Mme BECHT**. Les mesures prises sont pires que de l'individuel, réagit **Mme GRANGY**, il s'agit de négociations salariales de gré à gré avec des groupes professionnels. Ces décisions ont été collectives, répond **Mme BECHT**. Les compensations vont être nécessaires, reprend **Mme GRANGY**. Une grève a eu lieu quelques jours avant sur Tresserve. Elle a été très suivie du fait des conditions de travail inacceptables dû en particulier au problème de recrutement et d'absentéisme. Des discussions sur ces sujets vont devoir avoir lieu mais avec des cadres qui ne permettront pas que ce soit accessible à certains salariés ou établissements et pas à d'autres, commente **Mme GRANGY**.

Au départ la situation était localisée sur un établissement, c'est dans le but d'une approche pour tout le groupe que **Mme BECHT** a souhaité traiter ce point en CSE Central. La Direction n'a jamais eu le souhait de favoriser un établissement plus qu'un autre.

Ces mesures ont mis très en colère le personnel de nuit, souligne **Mme GRANGY**. Le travail de nuit n'est déjà pas très bien valorisé, ajoute **Mme GRANGY**. La valorisation du travail de nuit se fait autrement que financièrement, précise **Mme BECHT**. Ce personnel s'est retrouvé à travailler avec des collègues payés 25% de plus qu'eux même, interpelle **Mme GRANGY**. Ces mesures ont été faites n'importe comment, finit **Mme GRANGY**.

Mme BECHT entend et comprend cette position du point de vue de la CGT mais n'est pas d'accord avec.

Le sujet des compensations reste important car les conditions de travail sont de plus en plus tendues, mais elles ne peuvent pas être ciblées sur certaines catégories professionnelles, insiste **Mme GRANGY**.

La Direction a ses arguments pour justifier ces décisions et beaucoup d'opérateurs ont fonctionné de la même façon, cela prouve que ces mesures ne sont pas totalement n'importe quoi, répond **Mme BECHT**, qui reconnaît qu'une discussion plus ouverte dès le départ aurait pu se faire et qu'elle tout de même eu lieu après certes dans un cadre hors négociation. La Direction a transmis les informations et estime avoir partagé sur le sujet avec les élus. Il est toujours possible de faire mieux mais il faut prendre des décisions pour traiter les urgences, conclut **Mme BECHT**.

(24 :32) **M. SANTIAGO** confirme pour l'IME les Sources la position exprimée par **Mme GRANGY**, ce financement des compensations de nuit a créé énormément de conflit dans les équipes du personnel.

Le Plovier rencontre aussi de nombreuses problématiques notamment les infirmiers ne sont pas remplacés et dès le lendemain le planning de la journée est prévu sans infirmier, témoigne **Mme MILLE**. Cette situation révèle de nouveau un mode dégradé porté par les AMP et les ASD, souligne **Mme GRANGY**. Une réflexion large est nécessaire sur comment valoriser tout ce travail fait en plus surtout au niveau des responsabilités. **Mme BECHT** n'a pas les éléments pour réagir sur cette situation du Plovier, néanmoins un bilan de ce qui s'est passé cet été sera obligatoire. Aux vues de

tous les retours négatifs, **Mme BECHT** s'interroge sur la justesse de mettre en place un système de compensation financière. Le but est de trouver des compensations partagées qui ont du sens, répond **Mme GRANGY**.

(1 :37 :05) **Mme BECHT** remercie les élus pour leur participation. D'autres informations seront transmises au CSE Central du mois de septembre et des points réguliers vont être faits dans les CSE départementaux comme dans la crise COVID.

La CGT note que la MAS Violette Germain a déjà fait une embauche pour le contrôle du passe sanitaire, comme l'a annoncé **M. PRUVOST**, et espère que des renforts seront aussi embauchés dans les autres établissements.

M. ROCHAND demande si les visiteurs vont être informés. Dès cette semaine en effet, la Direction a demandé que les visiteurs soient informés des modalités mises en œuvre si ça amène de nouveaux horaires de visite, répond **Mme GIRE-METZGER**. Le gouvernement a promis un peu de souplesse, rappelle **Mme BECHT**.

Le CSE Central prend fin à 15h15.

St-Didier au Mont d'Or le 19/08/2021

Mme Catherine MILLE,
Secrétaire adjointe du CSE Central

