



UN TRACT

PAS COMME LES AUTRES



Syndicat CGT
UGECAM Ile de France
06 20 97 58 18

FÉVRIER 2019

Séance du Comité d'Entreprise du 21 février 2019

Les points de consultations

COMMISSION SPORT : THALASSO 2019

Deux week-ends sont proposés : l'un du 14 au 16 juin à l'Ile de Ré et l'autre à Douarnenez du 8 au 10 novembre. La part Salarié est de 230€ pour le premier et 220€ pour le second. Le coût total pour le CE s'élève à 17 500€ pour 20 participants sur chaque destination.

Les élus ^{CGT} ont voté 2 **POUR** et 1 **CONTRE** (à cause des frais de dossier demandés).

CVS ITEP 77 : DÉSIGNATION DE DEUX MEMBRES TITULAIRES DU COLLÈGE SALARIE

Les élus du Comité d'Entreprise ont demandé le report de ce point sous réserve d'avoir les lettres de motivations des candidats.

Les élus ^{CGT} ont voté **POUR** ce report.

COMMISSION ENFANCE : COLONIES D'ÉTÉ

38 séjours sont proposés pour vos enfants avec des thématiques diverses et variées. Certaines destinations de longs séjours, très demandées ont été reprises. Un changement de prestataire a été effectué pour la conduite accompagnée qui se fera sur le mois de juillet uniquement. Les élus ^{CGT} ont voté **POUR**.

RÉVISION DU MONTANT DE LA CARTE CADEAUX « MÉDAILLE DU TRAVAIL »

Le 12 septembre 2018, le montant des gratifications accordées aux salariés à l'occasion d'une médaille d'honneur du travail a été revalorisé par l'UCANSS.

Ainsi, le Comité d'Entreprise de l'UGECAMIF procède également à une revalorisation des montants alloués :

20 ans : 120€ / 30 ans : 130€ / 35 ans : 150€ / 40 ans : 200€

Rappel : le travail en libéral n'entre hélas pas dans le calcul des années pour l'attribution d'une médaille. Les élus ^{CGT} ont voté **POUR**.

ÉVÈNEMENT EXCEPTIONNEL : WEEK-END CENTER PARC

Le CE organise un événement exceptionnel pour un montant budgété de 60 000€. Suite au sondage auprès des salariés, la majorité a voté pour le week-end à Center Parc.

Deux week-ends sont proposés : du 3 au 6 mai ou du 10 au 13 mai 2019 en Sologne, Normandie ou dans l'Aisne.

Pas de décompte de point ! Pas de frais de dossier !

Les élus ^{CGT} ont voté **POUR**.

ATTENTION : Les 1ers inscrits seront les 1ers servis !

Vos élus CE

Collège Employés :

Catherine FAVA DUBOIS	Coubert
Gaëlle ROMAN	Itep 77
Laetitia MONNET	Itep 77
Peggy LE PRINCE	Coubert
Olivier PART	Le Prieuré

Collège Cadres :

Anne RENAUD	Coubert
Cédric CHEVRIER	Coubert

Vos Délégués Syndicaux

Nathalie DARDELAY	Coubert
Laetitia MONNET	ITEP 77
Cédric CHEVRIER	Coubert

Votre Représentante Syndicale

Mispa MOUKOKO	EPABR
---------------	-------

Les points d'informations

INFORMATIONS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

- **Les Résultats AMI (Appel à Manifestation d'Intérêt) ont été publiés.** L'extension UEROS 78 et la MAS 92 (sous réserve d'ajustements) ont été retenues. Pour l'ITEP 77, seule l'extension de places à coût constant a été acceptée.

La pose des congés annuels est autorisée jusqu'au 5 mai 2019.

SEXTANT : RESTITUTION DES ANALYSES SUR LA POLITIQUE SOCIALE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Point sur l'Emploi :

Le nombre d'ETP à l'UGECAMIF continuent de baisser (-2%), soit - 50 ETP en moins depuis 2015.

La dépense pour le recours à l'INTERIM pour remplacer les absences de courtes durées a considérablement augmenté (+ de 500 000€).

Dans le futur CSE, il sera possible de faire appel au droit d'alerte social en cas de recours abusif aux contrats précaires.

Moins de 2/3 des effectifs sont présents tout au long de l'année (augmentation du turn-over), ce qui pose un problème d'efficacité de l'organisation. De plus, le personnel restant, doit absorber le travail en attendant les remplacements. Les élus ^{CGT} insistent sur le risque d'épuisement des personnels en poste fixe.

Les démissions sont en moins grand nombre sur 2017, mais surtout concentrées sur l'EPABR et sur Coubert : cela pourrait être un signe révélateur d'une situation problématique.

Un niveau élevé de ruptures conventionnelles est enregistré en 2017 par rapport à 2015 dont beaucoup se font sur l'EPABR.

Les départs en retraite sont en progression, notamment sur le pôle Médico-Social. En 2017, 1 salarié sur 4 est âgé de 55 ans ou plus.

Concernant le taux d'absentéisme, le cabinet SEXTANT note que la méthode de calcul a changé sur 3 ans. Le nombre d'arrêts maladie a augmenté sur 2017 avec plutôt des arrêts de courte durée.

Les élus ^{CGT} rappellent que la réponse de la Direction Générale à leurs préconisations d'embauches en CDI, a été, que les absences augmentaient parallèlement aux embauches. Néanmoins, les chiffres donnés dans le rapport du cabinet SEXTANT démontrent le contraire : quand la masse salariale baisse, les arrêts maladie augmentent.

Le cabinet SEXTANT nous informe que la vision prévisionnelle de l'emploi pour le futur n'est pas plus étoffée car, la Direction Générale ne leur a pas donné d'information à ce sujet. De plus, le cabinet n'a obtenu aucune information sur l'exécution des actions prévues dans l'accord « Plan Santé au Travail ».

Point sur la Formation Professionnelle :

La loi du 5 septembre 2018 s'inscrit dans « la liberté de choisir son avenir professionnel » et a pour objectif de réformer le système de formation professionnelle initiale et continue, ainsi que le fonctionnement de l'assurance chômage.

Plus de 70% de la dépense de formation contribue au maintien des salaires des personnels formés et aux versements à UNIFORMATION.

La baisse de la durée des formations est enregistrée. En effet, les formations de - de 1 jour, représentent 37% des actions menées contre 13% en 2016. Les actions de formations diplômantes sont également en baisse.

Le cabinet SEXTANT préconise des négociations sur la formation pour cadrer les évolutions à venir, délimiter ce qui est ou non une action de formation, et d'en définir les moyens matériels.

Une commission économique élargie se tiendra le 10 avril prochain.

Les points d'information... (suite)

COUBERT : RÉPONSE AUX RÉSOLUTIONS DU CE ET MISE EN PLACE D'UN PÔLE CENTRALISÉ DE CONSULTATIONS EXTERNES

Rappel : les élus au CE avaient fait des recommandations lors d'une séance plénière précédente.

Ainsi, la Direction d'établissement a remis aux élus 3 documents :

- 1 rapport d'étude sur le pôle centralisé de consultations externes,
- 1 mémo sur la mise en œuvre de ce pôle centralisé,
- 1 courrier adressé aux Délégués du Personnel **cgt** qui l'avaient alerté.

Vous pouvez interpeler vos élus **cgt** afin de prendre connaissance de ces 3 documents ainsi que pour toutes questions.

CONTRATS DE GESTION 2019 SANITAIRE

Rappel : les objectifs de ces contrats sont de veiller à la pérennité des établissements de l'UGECAMIF.

Une rénovation profonde du processus budgétaire est en cours, permettant une vision plus complète sur du plus long terme. Les modes de financements sont incertains car la Dotation Modulée à l'Activité va être modifiée pour mieux valoriser la quantité des actes et le parcours patient.

L'activité réalisée pour le pôle Sanitaire en 2018 a été de 161 561 journées contre 190 779 pour le Médico-Social.

Les charges sont passées de 77 419 293€ en 2016 à 79 094 018€ en 2018.

Les objectifs 2019 pour Coubert sont de 70 014 journées en HC, 180 Bilans Urodynamiques, 280 actes Analyses Quantifiées de la Marche, 200 patients pour les injections de Toxine Botulique.

Au Prieuré, 34 373 journées ont été réalisées sur 2018. 36 059 sont attendues sur 2019. De plus, l'HDJ doit monter en charge.

Le CERRSY doit passer de 25 390 journées réalisées en 2018 à 26 828 pour l'année en cours.

Les objectifs de l'EPABR sont de réaliser 28 027 journées contre 22 309 l'an passé.

PRÉVISIONNEL DE LA DOTATION DE L'UGECAMIF AU CE

Cette dotation se calcule sur la masse salariale de l'entreprise.

La Direction Générale informe les élus que les comptes de l'UGECAMIF ne sont pas clôturés et que de ce fait, elle n'est pas encore en mesure d'avoir une masse salariale stabilisée.

PLANNING DES DATES DE VIREMENT DE LA PAIE

Les dates de paie pour les mois à venir seront les 27 mars, 26 avril, 28 mai, 26 juin, 29 juillet, 28 août, 26 septembre, 29 octobre, 27 novembre et 27 décembre 2019.

BILAN DES MESURES SALARIALES 2018

Au 1^{er} janvier 2018, l'UGECAMIF comptait 1371 salariés en CDI (relevant de la CCN). 22.98% d'entre eux ont bénéficié de points de compétence dont 73 hommes et 242 femmes, pour un coût (cotisations sociales comprises) de 560 690€.

29 salariés ont bénéficié d'une promotion.

243 salariés n'ont obtenu aucun point dans les 3 dernières années.

Seulement 69.15% d'EAEA ont été réalisées.

Les élus **cgt** demandent à ce qu'un rappel sur l'application du rattrapage salarial soit fait auprès des établissements.

SITUATION DE L'EMPLOI DU 3^{ème} ET 4^{ème} TRIMESTRE

Au 31 décembre 2018, 1427 personnes travaillaient en CDI et 114 en CDD. Il a été enregistré 147 jours de missions d'INTÉRIM, contre 86 en octobre.

NÉGOCIATIONS CSE

La Direction Générale a déclaré que ces négociations sont terminées et l'accord sera remis à la signature des Organisations Syndicales. Les OS s'entendent pour ne signer cet accord que lorsque le Protocole d'Accord Préélectoral sera lui aussi achevé.

Les OS souhaitent une prorogation des mandats actuels jusqu'en octobre 2019 (date des élections CSE).

BHSCT 2017 (BILAN D'HYGIENE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL)

L'effectif total en 2017 était de 1563 salariés dont 1434 CDI et 129 CDD.

21 ETP en plus ont été enregistrés par rapport à 2016.

La pyramide des âges est stable avec un léger rajeunissement du personnel.

215 Accidents du Travail sans arrêt de travail ont été enregistrés et 86 avec arrêt de travail.

Les corps de métier principalement touchés par les accidents du travail sont les Aides-soignants, les éducateurs et les IDE.

Les élus **cgt** notent que les nouveaux salariés sont souvent mal informés des documents à remplir en cas d'incidents à déclarer.

Il est noté une hausse de 7.73% du nombre d'arrêts de travail.

MISE A JOUR DE LA BDES (BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES)

La Direction Générale propose, dans le cadre du nouvel accord CSE, une nouvelle architecture de classement de cette base de données.

EPABR : POINT D'ÉTAPE

Une démarche « AGIR ENSEMBLE » a été mise en place suite au regroupement des 3 établissements spécialisés en SSR pédiatrique (CMJE Montreuil, ARPEGE de Clichy et CRFI de Brolles-Bois le Roi), pour accompagner le personnel au changement et pour co-construire l'EPABR de demain.

Problématiques soulevées : absence d'identité commune et de non maturité organisationnelle.

Le cabinet B POSITIVE a établi un diagnostic suite à des entretiens individuels et collectifs, en 2017.

Entre 2017 et 2018, les staffs ont été stabilisés, un médecin a été recruté, les binômes IDE/AS ont été formés, le personnel a été sensibilisé à la culture positive de l'erreur, une vidéo a été réalisée par les bénéficiaires sur les différents métiers rencontrés à l'EPABR et une fête pour les « 1 an » de l'établissement a été organisée.

Les perspectives 2019 sont d'aménager un espace détente pour le personnel soignant et d'organiser une fête pour la certification.

Les élus **cgt** rappellent que depuis la création de l'EPABR, ils ont plusieurs fois fait la remarque sur l'inexistence d'une salle de repos pour les soignants.

ORGANISATION DES ASTREINTES DANS LES ÉTABLISSEMENTS

La Direction Générale a rédigé une nouvelle note de service délimitant le champ d'application des astreintes techniques et administratives. Elle précise que cette note s'applique également aux services de soins.

Pour toute information, n'hésitez pas à vous tourner vers vos élus **cgt**.

POINT SUR LE PRÉLÈVEMENT A LA SOURCE

La Direction Générale informe qu'à ce jour, elle n'a eu que très peu de retour sur des problèmes rencontrés.

**N'HESITEZ PAS A CONSULTER NOTRE
ACTUALITE SUR NOTRE SITE INTERNET
cgtugecamif.reference-syndicale.fr**