



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

DELEGATION CENTRALE UES MGEN

7 Square Max Hymans 75015 Paris

Tel : 09 51 60 46 65

Compte rendu CE ASS du 25 octobre 2016 Que signifie OPTIMISATION DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES ?

Situation économique au 30 septembre 2016.

Comparativement à 2015 une amélioration !

Pour Actions Sanitaire et Sociale si le chiffre d'affaire ne bouge en revanche l'EBE est en sensible progression puisqu'il passe de **10 à 15 Millions d'euros soit 5 à 8%**. Ce constat montre que ce sont les charges qui ont diminué. Il considère que l'EBE doit servir à améliorer la performance de service.

Pour la Direction du réseau ces résultats relèvent d'une Gestion plus rigoureuse des recrutements et d'un suivi au mois le mois des feuilles de route des établissements. Thierry BEAUDET a reçu cette annonce comme un encouragement pour l'avenir.

D'ici la fin de l'année se verra l'impact des revalorisations des métiers de la rééducation et médecins RPR (non connue à ce jour) qui représentent environ 900 000 euros. L'EBE de fin d'année ne devrait cependant pas s'en trouver dégradé.

La CFDT est satisfaite d'apprendre ce redressement qui est de bon augure pour la pérennité des établissements. Les salariés ont besoin que l'Employeur communique sur sa politique de rémunération et masse salariale.

Il n'en reste pas moins que persiste la problématique liée au salaire plancher. S'il est appréciable d'avoir un salaire MGEN de 15% au dessus du SMIC le tassement des rémunérations a des effets délétères qui cumulé avec la politique de revalorisation catégorielle vis à vis des métiers en tension donnent l'impression à certains d'être les éternels oubliés.

Cela soulève le mécontentement des salariés qui restent sur le bord de la route.

Les salariés de la fonction publique ont vu une évolution généralisée des rémunérations avec 0,6% en novembre et 0,6% à venir en mars alors que ceux de la FEHAP attendent toujours de savoir s'ils pourront eux aussi bénéficier de ces mêmes augmentations. Que disent les pouvoirs publics à ce sujet ? Octroieront-ils une rallonge aux établissements de la FEHAP afin d'accorder ces augmentations ?

La CFDT demande qu'une partie des résultats positifs soient redistribués aux salariés de façon collective.

La CFDT remarque que le suivi de ces chiffres est possible grâce à l'investissement supplémentaire demandé aux collègues administratifs qui doivent faire aujourd'hui des clôtures trimestrielles alors qu'elles étaient annuelles auparavant.

Optimisation des fonctions administratives dans les établissements.

Constats de la Direction du réseau : Léonard BISACCIA avait annoncé qu'il serait une erreur de ne pas s'interroger sur ce sujet. C'est chose faite, la MGEN fait un état des lieux de la situation actuelle à la fin d'harmoniser et optimiser les pratiques des fonctions administratives.

Sans jugement de personnes, les services rendus sont considérés comme n'étant pas à la hauteur de ce que le métier est en droit d'attendre, y compris vis à vis de la réglementation. Exemple : soldes de tout compte faux avec des conséquences en terme de contentieux, gestion des CDD avec signatures trop tardives. Perte d'argent sur les formations...

Le ratio d'encadrement sur le périmètre ASS est de 1,3ETP par lit ou place alors que sur la norme dans le monde de la mutualité est 1,2 toutes fonctions comprises. L'analyse de la MGEN montre des ratios en dessous ou au dessus des normes pour les fonctions soignantes quand dans l'administratif ils sont presque tous au dessus.

Le recensement du dictionnaire des activités compta et RH montre 650 à 700 tâches différentes : Il faut distinguer celles qui pourraient être optimisées en établissement (qui sont en lien direct avec le salarié ou le patient ou le résident) et celles qui devraient être regroupées à l'extérieur.

La prochaine étape est: Comment organiser une fonction RH et comptabilité globalisée ? La Direction du réseau souhaite associer quelques directeurs d'établissement dans la réflexion et aller vite pour des raisons humaines, afin de réduire au maximum la période d'attente qui génère toujours du stress, sans se précipiter pour s'assurer de bien faire les choses. L'objectif est de mener le processus, de la meilleure manière qui soit, à une finalité en mi voire fin 2018.

En filigrane cette réorganisation permettrait de remettre des moyens dans le soin aux endroits où il en manque.

Pour la CFDT un pavé est jeté dans la mare ! Le regroupement des fonctions RH et comptables a déjà été évoqué par le passé et remis dans les cartons puis ressorti à plusieurs reprises. Mieux vaut être informé des perspectives plutôt que se voiler la face même si celles-ci n'enchantent absolument pas. L'argumentaire est entendu mais encore faudrait-il que cela représente des économies d'échelle.

Des regroupements régionaux pourraient être moins dommageables pour les salariés en termes de mobilité.

A ce jour, il n'y a pas de visibilité quant aux activités qui pourraient être relocalisables (ceci pour ne pas utiliser le terme externalisation qui a déjà fait tant de mal au sein de notre mutuelle) et celles qui pourraient rester en local.

Comment seraient impliqués les différents acteurs : IRP, salariés concernés, directions locales ? Quel accompagnement ? Quelle gestion de l'information afin d'éviter une trop forte montée de stress pour ces personnels ? La CFDT rappelle que l'accord GPEC n'est plus valide.

Présentation de GESTOR

La première vague de mise en place de l'outil de gestion des plannings a démarré, elle est accompagnée d'une formation à plusieurs niveaux suivant les responsabilités. En séance des pages utilisateurs salarié et manager sont présentées. S'ensuivent une série de questions réponses sur les sujets qui ont retenus depuis le début l'attention des élus. La seconde vague qui concernera l'ensemble des établissements restants débutera dans l'été.

La CFDT sait que l'outil a évolué grâce aux établissements pilotes qui se sont fortement mobilisés et impliqués. Au regard des réponses, il est constaté que les paramétrages essentiels ont été arbitrés et installés de façon centrale pour une harmonisation des pratiques. Ce qui veut dire que si des arrangements internes étaient possibles avant ils ne le seront plus. La valorisation des heures supplémentaires et complémentaires ne sera

plus que réglementaire ce qui veut dire qu'il ne sera plus possible de passer outre l'outil pour décréter que des heures ou jours faits à la demande de l'employeur puissent être majorés en présence dans le cycle de repos RTT, congés ou récupérations.

Le compteur Crédit / débit pourra présenter un solde débiteur d'un maximum de 24 heures mais pas créditeur à la fin du cycle : Ce qui veut dire que les heures faites en plus devront être soit récupérées dans le cycle soit payées à la fin du cycle. Comment seront traitées les heures supplémentaires acquises avant la mise en place de l'outil ? Dans les 3 établissements pilotes elles ont été payées sans demander aux salariés s'ils étaient d'accord ou non !

Présentation du bilan de l'accord Contrat de Génération

Le Protocole d'accord signé par l'ensemble des Organisations Syndicales pour 3 ans prendra fin en Juin 2017. Une négociation devra donc intervenir pour permettre à ces mesures de perdurer. L'objectif était de faire face au maintien de l'emploi des séniors, à la difficulté d'embauche des jeunes et de séniors ceci avec transition pour les salariés en poste entre vie professionnelle et retraite avec maintien des cotisations au taux plein.

La CFDT acte les résultats d'un bilan positif qui mériterait toutefois d'être mis en perspective avec les chiffres d'embauche avant contrat générationnel. Il est toutefois dommage que les indicateurs ne permettent pas de savoir combien de demandes ont été refusées pour un passage à 80% en fin de carrière. Il est régulièrement constaté que ce dispositif reste peu connu malgré les informations faites par notre Organisation Syndicale. L'employeur devra être plus attentif sur ce volet.

Lors de la négociation la CFDT avait demandé que ce dispositif puisse être couplé avec celui de la CNAV de retraite progressive. En effet il était souvent constaté que des salariés ne pouvaient faire l'impasse sur 20% de leur rémunération qui ainsi était complétée. L'employeur considère que ces salariés sont alors à temps partiel et n'entrent pas dans ces statistiques.

Lors d'une commission Formation du CE ASS les membres CFDT avaient remarqué le faible nombre de contrats d'apprentissage ou en alternance. La Direction du réseau avait communiqué auprès des directeurs pour leur demander une vigilance particulière. Malheureusement les chiffres donnés ce jour montrent que la situation n'a pas évolué. Il reste huit mois avant la fin de ce contrat pour redresser la barre, la CFDT espère que cela suffira.

Rejoindre la CFDT c'est un choix mais aussi des actes

Pour revendiquer et défendre vos idées

<http://www.cfdtgroupemgen.org/>

Pour tous renseignements : votre Délégué Syndical local : Ou contacter la Délégation Centrale:

Alain CHARRAS, Délégué central UES MGEN, 06 07 47 69 22

Gilles FOUACHE, Délégué Central MGEN Action Sanitaire et Sociale, 06 99 16 16 37

Bruno DALBY Délégué central cadre MGEN Action Sanitaire et Sociale 05 55 51 40 30