

Compte rendu du CE ASS du 28 février 2017

▪ Communications du Président

- Optimisation des Fonctions Administratives

La phase d'étude qui met en relation le dictionnaire qui répertorie les 700 tâches effectuées dans ces activités et la réalité de terrain devrait toucher à sa fin le 6 mars.

Selon l'Employeur, ces travaux effectués de façon constructive ont permis de constater que la base est fiable, que les processus appliqués sont hétérogènes. Léonard BISACCIA rappelle les raisons de ce projet : « Garantir la pérennité des établissements et centre médicaux et accroître la fiabilité et la qualité du service rendu face aux constats fâcheux inhérents à des raisons organisationnelles et de performance surtout pas de personnes. Il note le besoin de rééquilibrer les ratios entre le personnel soignant et le personnel administratif ».

Ensuite 2 réunions paritaires Formation Emploi, les 9 mars et 13 avril, seront plus particulièrement dédiées à ce projet.

Pour la CFDT l'analyse de la situation doit être la plus précise possible. La proximité est indispensable pour les services RH et de comptabilité. Lors des Commissions formation emploi, elle attend des éléments concrets commençant par un bilan exhaustif de la situation actuelle, une vision claire et précise de l'objectif et des attendus, des précisions sur la ou les localisation(s) de la ou des plateforme(s).

Les audits réalisés localement démontrent une prise en compte insuffisante des tâches RH en lien direct avec les salariés des établissements. Ces audits ont été réalisés dans un calendrier contraint ce qui n'a pas permis aux salariés de s'exprimer correctement.

- Nouvelles nominations:

- Maryvonne CRECHE responsable gestion des risques qui remplace Habiba SAIDI. Elle exprime ne pas partir de zéro et vouloir travailler dans une transversalité d'intervention pour trouver des pistes de mutualisation. Elle aura un rôle d'animation pour les établissements et leur apportera une aide opérationnelle et organisationnelle en prenant en compte les exigences réglementaires. Des audits croisés pourraient être mis en place.

- Huby saint Leu : Suite au départ du directeur Monsieur JOURNAUD, Jean Christian SOVRANO responsable du pôle médico-social à la direction des établissements assure l'intérim 2 jours par semaine.

- Le Royans Toujours en recherche d'un directeur délégué

- Pierre CHEVALIER : Un nouveau directeur vient d'être recruté : Philippe LOVATO qui était avant médecin colonel dans les hôpitaux des armées. « Ses grandes qualités humaines ont guidé ce choix ». Il arrivera le 2 mai mais viendra avant pour se mettre au courant. Le tuilage sera assuré par Monsieur JUNET.

- A la Direction du réseau des ajustements en termes de périmètre permettront de rationaliser : Jean Christian SOVRANO assurera la coordination de l'ensemble des 4 directions.

Anne LIRIS qui a déjà direction RH du sanitaire prend aussi la direction de projets.

▪ **Communications de la Secrétaire**

Un mouvement social en intersyndical sur l'ensemble de l'UES a eu lieu le mercredi 15 février. Les salariés ont porté des revendications salariales bien entendu mais aussi voulaient alerter sur leurs conditions de travail qui globalement se dégradent parallèlement à l'amélioration de la performance économique. Nous serons attentifs au cadrage du prochain point concernant les modalités de mise en place et de fonctionnement des groupes de travail sur le thème de la Performance de service où la qualité de la performance sociale revêt la plus grande importance pour nous élus qui représentons nos collègues et les entendons régulièrement évoquer leur difficultés quotidiennes auprès des patients et résidents.

Des inquiétudes persistent sur l'ESMPI quant à la situation budgétaire. Nous serions preneurs d'informations complémentaires à celles données il y a 2 mois en AP ?

La VERRIERE 2 réorganisations

Les horaires de travail mixtes déjà mis en place sur deux services psychiatriques sont généralisés en psychiatrie et en SSR gériatrique. Il s'agit de mixer des horaires en 7H24 et 12 heures.

Pour la CFDT le travail en 12 heures peut en effet être attractif pour les salariés qui viennent moins souvent sur leur lieu de travail. Toutefois des études ont bien montré les incidences possibles sur la santé. Aussi un point d'alerte est mis sur les séquences qui présentent plusieurs successions de 3 journées travaillées entrecoupées de 2 jours de repos qui représentent 9 jours de travail sur 13. Il n'en reste pas moins que cette mixité des horaires permet aux salariés de choisir leur temps de travail, voire de changer en cours de route.

La CFDT relève toutefois que cette nouvelle organisation se constitue en retirant des ETP sur un certain nombre d'unités fonctionnelles pour constituer l'équipe de

remplacement. Certes il n'y a pas de perte d'emploi mais les équipes seront en personnel à flux tendu dans la constitution de l'équipe.

Ces nouvelles organisations représentent un gain de productivité pour l'Employeur, que la CFDT demande d'intégrer dans une réflexion globale de gagnant- gagnant.

La mise en place d'une équipe de suppléance interne pour le personnel soignant du site Marcel Rivière de l'Institut MGEN de la Verrière.

L'idée étant de prendre dans les effectifs affectés aux différents services des IDE et AS prévus jusqu'alors pour pallier les absences pour congés. Seuls 1 IDE et 1 AS sont à ce jour volontaires, il s'agirait donc de recruter des IDE et AS sur des supports vacants à ce jour et de désigner 3 AS en poste pour intégrer ce pool. Les salariés y travailleraient en 7heures²⁴.

Un bilan de l'expérimentation serait programmé pour septembre ou octobre.

Cette perspective pose une problématique à la CFDT qui avait proposé sa création mais suivant d'autres modalités. La notion de volontariat est primordiale pour cette expérimentation, la contrainte pouvant avoir des effets inverses en termes d'absentéisme. Ces équipes qui se créent un peu partout dans les CHU nécessitent en amont un cadrage voire une charte pour garantir les personnes qui intègrent le pool. Ce personnel ne doit pas être corvéable à merci, doit être garanti de pouvoir réintégrer une équipe s'il le souhaite un moment donné, de pouvoir poser ses vacances sans avoir plus de contrainte qu'un autre salarié. Une réflexion pourrait être engagée quant à l'attribution de points supplémentaires.

La CFDT se demande si l'établissement aura plus de chance de recruter sur ce profil sur ces métiers en tension ou un déficit structurel existe.

Modalités de mise en place et de fonctionnement des groupes de travail sur le thème de la Performance de service.

Dans le cadre d'HORIZON 2020, la Direction du réseau veut mettre en place des groupes de travail auxquels elle souhaite intégrer des élus du CE dans le but d'harmoniser les pratiques et apporter à l'ensemble, des règles de bonne pratique. Pour ce faire une lettre de cadrage est présentée aux élus.

Les 5 thèmes retenus et proposés :

- Les Modalités de recueil des questionnaires de satisfaction
- La Prise en charge de la douleur
- Les conditions de travail en établissement sur la base du travail réalisé en EHPAD
- La notoriété
L'innovation (organisationnelle, de prise en charge et de technique) au service de la qualité de la prise en charge.

 Les objectifs attendus sont :

- Etablir un état des lieux
- Imaginer toutes les pistes d'actions envisageables
- Proposer un plan d'actions
- Proposer un niveau d'exigence à atteindre
- Proposer les bons indicateurs
- Dresser l'état des lieux
- Mesurer la progression de la performance de service
- Mesurer l'écart entre l'attendu et le réalisé et éventuellement adapter les actions en cours.

Pour la CFDT la performance économique est déjà affichée depuis plusieurs mois et des actions pour l'atteindre sont déjà en place. On peut remarquer un peu partout que cela s'accompagne de réductions de personnel sous couvert de réorganisations. La performance de service ne peut s'entendre que si elle intègre de façon pleine et entière la performance sociale. Il sera aussi intéressant de voir les préconisations de l'ANAP (Agence Nationale d'Appui à la Performance des Etablissements de santé) dans ce domaine.

Information sur les modifications intervenues dans la Convention Collective de la FEHAP ou accords applicables au sein de MGEN Action Sanitaire et Sociale sur l'année 2016.

- *La CFDT redit que les salariés rencontrent encore beaucoup de problèmes avec la mutuelle **ISTYA COLLECTIVE**. Des réponses sont fortement attendues lors de la commission de suivi qui devrait se réunir prochainement.*
- *La CFDT a dénoncé **une erreur d'appréciation de la MGEN dans la date d'application de l'ancienneté** lors de la restauration de la Convention Collective. La MGEN semble rejoindre son analyse. Un rattrapage est demandé pour tous les salariés qui auraient subi un préjudice.*
- *Des directions d'établissement proratisent **les jours de prévenance pour départ à la retraite mis sur le CET** pour les salariés à temps partiel. La CFDT demande que soient vérifiées les modalités de calcul de ces jours qui ne doivent pas être proratisés.*
- *Les salariés qui le souhaitent peuvent mettre les jours **RTT et de fractionnement de leur CET sur leur PERCO**. La CFDT demande si cela est de nouveau possible Cette opération ayant été bloquée lors du second semestre 2016. La CFDT rappelle que 10 jours (8RTT, 2 jours de fractionnement) par an peuvent être basculés sur le PERCO et que leur contrevaletur financière est **exonérée d'impôts sur le revenu et de charges sociales**.*

Point d'information concernant le projet de reprise par MGEN Action Sanitaire et Sociale des EHPAD Publics du département du Val d'Oise (95)

La MGEN s'est positionnée et a été choisie pour reprendre à terme 400 places d'EHPAD publiques sur le département du val d'Oise.

Dans un premier temps l'EHPAD de MARLY LA VILLE est concerné, il compte 80 places. Dans l'attente de la convention de reprise attendue le 28 juin 2017, un protocole de gestion sera signé.

Le passif estimé est des 2 200 000 euros dont 75 000 euros seront assumés par la MGEN.

Pour la CFDT ces reprises montrent l'intérêt de la MGEN pour ses établissements. Toutefois de nombreuses questions font jour. Quel niveau d'implication de la MGEN ? Ces établissements resteront-ils simplement en gestion ? Des mutualisations sont envisagées comment cela est-il possible avec des salariés dont les statuts sont différents (public et CC51) ?

La CFDT a demandé que ce point soit mis à l'ordre du jour du prochain CE voire du CCE puisque ce projet est de nature à modifier le périmètre de la structure MGEN ASS et de l'UES.

Les salariés ne sont pas des coûts c'est surtout avant tout une richesse

***Rejoindre la CFDT c'est un choix mais aussi des actes
Pour revendiquer et défendre vos idées***

<http://www.cfdtgroupemgen.org>

Pour tous renseignements : contactez 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