

CR CFDT du CE MGEN ASS du 15 Décembre 2016

▪ Communications du Président

Optimisation des fonctions RH et Comptabilité

Le 1^{er} comité de pilotage avec les directeurs se tient le 15 décembre AM et nous espérons avoir de plus amples renseignements sur le périmètre, la ou les futures implantations et le calendrier de ce projet en début d'année 2017.

La direction du réseau annonce un coup d'accélérateur sur la construction des indicateurs de **performance de service** qu'elle souhaite travailler avec les IRP nationales.

Anne LIRIS présente l'identité visuelle qui devrait permettre à tous de mieux appréhender la démarche **HORIZON 2020** aujourd'hui encore mal connue ou méconnue par l'encadrement intermédiaire et grand nombre de collaborateurs.

• Communications de la Secrétaire Dominique REAU

Les soutenances des Feuilles de route sont terminées et celles-ci commencent à être présentées par des directions locales avec leurs déclinaisons opérationnelles qui souvent s'accompagnent de réorganisations afin de générer les économies susceptibles d'assurer la pérennité et la modernisation des établissements. Il est important de pouvoir mettre en perspective les indicateurs de la performance de service mais aussi les actions susceptibles de garantir la santé au travail et les conditions de travail dans un contexte de plus en plus contraint budgétairement. sont importants Dans ma qualité de secrétaire du CE j'accueille très favorablement l'initiative de présentation en janvier des projets d'établissements et de mettre en coup d'accélération sur les éléments de la performance de service.

Gilles FOUACHE représentant syndical au CE et Délégué central MGEN ASS fait une déclaration jointe suite à la **pétition concernant les rémunérations qui a été signée par signée** environ 2 000 collègues dans les établissements.

• Grandes difficultés au sein de l'ESMPI et préavis de grève. (anciennement ATRT)

Jean Marc THEVENOT intervient pour relater les difficultés rencontrées à l'ESMPI qui ont amené la CFDT CGT CGC a décidé un mouvement de grève dans l'établissement le 15 décembre qui a été largement suivi. Il décrit une perte de confiance de la part des salariés qui ne se sentent pas reconnus et entendent parler d'une possible fermeture de l'un du site Paris XIII pour un regroupement sur celui d'IVRY. Les DP ont découvert lors de la réunion mensuelle l'état financier préoccupant et l'intention de la direction d'impliquer les instances pour trouver des solutions déstabilisante. En terme de communication la façon dont les choses se passent questionnent entre le discours e la direction du réseau et le terrain.

- **Le Compte rendu de l'intersyndicale fait ressortir ces éléments :**

Les salariés craignent de voir se répéter un scénario comme à LILLE.

Les bruits de couloir sont leurs seules informations.

Ils s'interrogent sur certaines informations contradictoires : disparition progressive de la psychothérapie institutionnelle puis dans un colloque du 18 novembre 2016, ils apprennent que cette pratique est valorisée.

Des postes de médecins et paramédicaux sont gelés.

A ce jour, les salariés ne veulent pas s'inscrire ni participer dans des groupes de travail sans connaître les thèmes. Ils ont le sentiment que leur participation contribuerait à la perte de leur outil de travail.

Toutes les Organisations Syndicales demandent que très rapidement les salariés soient véritablement informés du projet par la direction de l'établissement.

Léonard BISACCIA répond qu'au delà du légal à la MGEN les modifications doivent d'abord passer par les instances décisionnelles du groupe dont le COMET (comité de métiers) voire le COMEX. Le savoir être requis impose du respect des directions locales vis à vis des collaborateurs. Si la direction locales doit réfléchir à des solutions elle ne doit pas mettre la charrue avant les bœufs. Regarder, faire des constats imaginer et décider des orientations du ressort de la direction et des médecins via le projet médical. Puis travailler tous ensemble à la mise en œuvre de ces orientations.

Rien aujourd'hui n'est acté en ce qui concerne le devenir de ces entités.

Les soutenances des feuilles de route sont terminées mais elles doivent être validées par le comité métier et le COMEX pour exister.

L'organisation médicale peut être considérée comme un problème. Pour un établissement multi sites la coordination peut être un plus .

La démarche ne peut être soutenue que si elle est exprimée aux élus. Pour faire des économies l'exemple par les directions est importante si on a 4 au lieu de 5 directeurs cela peut faire la différence. Voir la déclaration intersyndicale.

▪ **Projet de synergie des services transport et magasin au sein de l'institut MGEN de la Verrière**

La CFDT vote POUR ce projet avec des réserves. Pourquoi ajouter des contraintes supplémentaires à la construction des plannings pour atteindre l'équité dans les missions même s'il est important de regarder les tâches pour déterminer les heures de début et fin du service. En revanche l'équité des 3 chauffeurs au niveau des astreintes n'est pas respectée sur les WE et l'on sait que cela fait la différence en terme de rémunération. Les DP CFDT ont demandé l'ajout d'une phrase pour s'assurer de la parfaite équité toutefois avec une attention particulière au moment de la mise en place de GESTOR et les élus CFDT relaient à leur tour cette inquiétude.

▪ **Projet de modification de modalités d'organisation du temps de travail et des horaires de travail des Infirmiers Diplômés d'Etat de l'EHPAD de Fontenay en Parisis.**

La CFDT Vote Contre

Les membres CFDT du CHSCT mutuelle ont le sentiment d'avoir été dupé puisqu'on leur avait dit que les salariés étaient d'accord avec les mesures alors qu'il n'en était rien. Au planning il manque un poste d'IDE sur les 4 accordés par la convention tripartite. Les explications données ne sont pas satisfaisantes et il en découle des trous dans la raquettes vis à vis de ce qui est proposé. Cf avis du CHSCT mutuelle joint.



▪ **Projet d'évolutions de l'organisation des services accueil et admission-facturation de l'ESM de Rueil-Malmaison.**

Malgré un projet bien argumenté, la CFDT est au regret de devoir ne pas se prononcer en l'absence du PV du CHSCT qui pourtant s'était prononcé pour la cette nouvelle organisation. Les seuls éléments probants visibles en préparatoire étant une suppression de poste malgré une amplitude de présence augmentée 3,7 ETP passent à 2,76 ETP.

▪ **Projet « Trajectoires », outil de gestion et de suivi des entretiens managériaux et des compétences**

La CFDT trouve dommage que les captures d'écran n'aient pas été présentées aux membres des CHSCT. Des questions portent sur la sécurité et la confidentialité. Quelles niveaux d'informations seront visibles par chaque managers sur les fiches salariales ? Sur les entretiens managériaux et des compétences à proprement parlé, les progressions salariales « salaire plancher » et pluriannuelles catégorielles seront elles prises en compte en terme d'évolution de carrière ? Cet entretien professionnel n'a pas forcément vocation à être fait par le N+1, pourquoi le cantonner à cet interlocuteur ? On le voit bien ides zones d'ombre persistent sur la mise en œuvre de cette nouvelle obligation. La Tonalité des échanges entre les entretiens d'évaluation et ces entretiens professionnels n'est pas la même bien il sera important de bien différencier les deux. Cet outil anticipe l'accord parcours des emplois et des compétences qui devra être mené en commissions paritaires.

▪ **Projet de Plan de formation 2017**

La CFDT s'abstient considérant que si les orientations sont clairement définies leurs déclinaisons ne sont pas toujours à la hauteur de l'attendu. Les 3 premiers points des orientations stratégiques sont en général bien respectés mais il reste encore une marge de progressions en ce qui concerne les actions CHSCT, et tout ce qui concerne la santé au travail et les risques psychosociaux.

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