



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

DELEGATION CENTRALE UES MGEN

7 Square Max Hymans 75015 Paris

Tel : 09 51 60 46 65

Dossier spécial Compte rendu de CE MGEN ASS du 14 mars 2017

Communications de la Secrétaire et point sur les questions de modalités RH posées par la CFDT

Hier un nouveau débrayage a eu lieu concernant les rémunérations et les conditions de travail. Les chiffres de grévistes recensés ne correspondent pas à la réalité et ne sont pas à la hauteur du mécontentement des salariés. Les salariés en poste ayant beaucoup de difficulté à s'extraire de leur poste de travail. Un certain nombre d'initiatives ont permis aux collègues qui souhaitaient s'associer à ce mouvement de se détacher lors de leur pause ou de venir sur les temps de repos.

Des questions avaient été posées à l'employeur relatives à l'adaptation de certains éléments de la convention collective dont **la date de revalorisation de la prime d'ancienneté**. La réponse donnée ce jour par le service juridique donne raison à la CFDT. Des rectificatifs seront effectués au niveau de l'outil informatique et une suite favorable permettra de rétablir l'élément date anniversaire plus favorable. Des arriérés devraient intervenir d'ici quelques mois.

La CFDT a remarqué qu'au moins dans un établissement des jours de congé étaient retenus au delà de 30 jours de maladie y compris pour les femmes enceintes alors que la CC précise que cette application ne concerne pas les **absences pour maladie des femmes enceintes**. La CFDT demande qu'un état des lieux soit fait et que les salariés qui lésés soient rétablis dans leur droit avec un rendu des jours indument supprimés.

Les jours mis sur le **CET dans le cadre de l'accord générationnel** ne sont effectivement pas proratisés Les erreurs d'application seront rectifiés et cet élément sera intégré dans le paramétrage de l'outil. Il est aussi précisé que si ces jours ne peuvent être pris par le salarié avant la date de départ à la retraite, ils seront payés.

Une plaquette d'information a été communiquée aux services RH afin d'expliquer les modalités de calcul pour valorisations **des jours RTT mis sur un PERCO**.



Le ROYANS :

Les élus alertent sur la situation dans cet établissement qui accueille des enfants et adultes handicapés: L'ARS avait reconnu que les moyens alloués n'étaient pas à la hauteur des besoins et la qualité du service rendu. Les effectifs ne sont pas suffisants pour assurer la prise en charge, les salariés en souffrent et le taux d'absentéisme pour maladie augmente inexorablement. La dégradation des conditions de travail a des effets délétères. Le CHSCT doit diligenter une enquête.

La direction du réseau reconnaît la responsabilité de l'équipe de direction qui ne s'entend pas et ne peut donner la direction aux salariés. Jean Christian SOVRANO se déplacera dans l'établissement le 22 mars et les élus demandent qu'il rencontre aussi les salariés et les instances locales.

La CFDT revient sur les déclarations d'intention de la MGEN tenues par Eric CHENUT concernant le handicap et la réalité de terrain. A juste titre, celui-ci déplorait l'obligation pour tant de familles de devoir confier leurs enfants en Belgique soit par manque de place en France soit pour insatisfaction du service rendu. Par des conventionnements la France a officiellement externalisé la protection et le soin de milliers de personnes. Par là même il dénonçait le peu d'intérêt des pouvoirs publics à travers les financements pour le secteur du handicap qui n'a pas besoin de haute technicité mais surtout de savoir faire et savoir être et d'un personnel en nombre suffisant. Aujourd'hui la CFDT demande à la MGEN d'agir afin de palier aux carences dans l'attente d'une décision des pouvoirs publics afin de redonner aux salariés de cette structure la force de donner aux résidents les soins dont ils ont besoin. De remplir ses engagements initiaux vis à vis des familles qui lui ont fait confiance depuis quarante ans.

Projet de reprise de l'EHPAD de Marly la Ville

Il s'agit de la reprise de gestion d'un EHPAD public dans le 95. Les murs sont la propriété de la municipalité qui les louera dans les conditions d'un bail emphytéotique avec loyer qui serait à priori symbolique.

L'audit de l'immobilier et métier a démontré quelques problèmes sérieux en terme de sécurité incendie, circuit des déchets et du médicament.

D'un point de vu économique le passif s'élève à 2 200 000 euros mais la MGEN s'est engagée à hauteur 750 000 euros et n'ira pas au delà. Elle demande à la tutelle un rebasage budgétaire pour atteindre les objectifs et que les

Investissements pour rétablir les choses en terme de sécurité soient pris en charge par le bailleur ou les financeurs.

Les personnels sont soit titulaires avec un statut public soit en CDD ou CDI avec un statut privé assurant le service public.

Pour les titulaires deux choix possibles : être volontaire pour changer de statut ou est transférés dans un établissement public qui serait en priorité l'hôpital de Saint Denis.

Le projet OFA sera porté à la connaissance des salariés concernés pour éclairer leur avis quant à un éventuel changement de statut.

La CFDT félicite sur la dynamique et les perspectives d'évolution. Ce projet n'est pas à prendre isolément puisqu'à terme il y aurait 400 places d'EHPAD dans un périmètre de 20 kilomètres. La CFDT reste sur sa faim sur les éléments économiques. Quelle répartition profession par profession du statut des salariés ? Ce serait une première d'avoir des détachés fonctionnaires exécutants, y aurait il un accord de transposition et qui le prévoit ? Une synergie est déjà prévue avec les salariés de Fontenay On peut imaginer qu'elle sera incontournable sur la logistique, la restauration. Comment cela est il envisagé ?

Comment sera faite l'information des salariés sur les possibles conditions futures de réalisation de leur contrat de travail.

La CFDT regrette que ce projet n'ait pas été présenté aux DP de l'établissement de FONTENAY dans une volonté d'instauration d'un bon dialogue social.

L'ensemble des élus demande un complément d'informations pour pouvoir se prononcer. Le dossier sera représenté au prochain CE du mois d'avril.

Projet de modification de l'organisation du temps de travail des aides-soignants, aides médico-psychologiques, assistant de soins en gérontologie, agents des services logistiques et auxiliaires de vie de l'EHPAD de l'Institut MGEN de La Verrière ;

Il s'agit de passer d'une organisation de travail en 7heures à 11 heures avec 1heure trente de coupure pour les salariés de jour et 10 heures à 11 pour la nuit.

Pour la CFDT si le travail en plus de 10 heures peut sembler attractif pour des salariés il relève de la responsabilité des élus de faire ressortir les difficultés que cela peut engendrer. Il s'agit dans ce projet de demander aux aides soignants d'assumer sur la journée le lever et le coucher des résidents. Les difficiles conditions de travail en EHPAD ont nécessité une étude particulière au sein du CHSCT mutuelle qui relève la nécessité de travailler en coopération pour les métiers logistique et du



soin sur ces structures. Or à La verrière la logistique est externalisée depuis 2 ans et cette coopération est impossible. Le décryptage des plannings montre une cible tout juste atteinte tous les jours ce qui interroge sur les remplacements en cas d'absences imprévisibles ou de vacances. La nuit pour 16 nuits sur 6 semaines il manque 1 personne : On nous affirme qu'il n'y aura pas de salarié isolé et la CFDT demande si cela permettra de répondre à une situation particulière connue. Il semblerait que ce sera le cas. La CFDT donne un avis défavorable et demande que l'on prenne le temps de faire un bilan sur ce type d'organisation avant d'aller plus loin sur une généralisation.

Point de situation sur l'ESMPI

Depuis trois mois les élus locaux CFDT de cet établissement psychiatrique multi sites de la région parisienne alertent sur leurs inquiétudes. Lors de la présentation des feuilles de route par la direction pour répondre à la dégradation de la situation budgétaire des solutions sont envisagées :

- Supprimer les consultations de Vaugirard
- La fermeture du site de l'ATRT dans le 13^{ème} avec transfert de 'activité sur le site d'Ivry
- Les deux solutions associées.

La secrétaire du CE a demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour afin que l'Employeur puisse apporter des précisions sur ses intentions.

Le directeur de l'établissement présente le contexte général, celui du CPOM et les réponses de l'ARS qui a accordé l'EPRD (Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses) mais refusé le PGFP (Plan Général de Financement Prévisionnel) pour expliquer la nécessité de formaliser des mesures de nature à permettre le maintien à l'équilibre de la structure sur la période 2017- 2021. La démographie médicale et paramédicale montre des départs prévisibles en retraite de près de 30% sur cette période aussi on nous dit que ce sont ses départs naturels qui permettront un ajustement des effectifs et qu'il faut aussi compter sur la création d'un pôle de santé mentale fort en Ile de France (Grand Paris : ESM Rueil Malmaison et ESMPI).

Pistes de réflexion sur le projet stratégique médico-soignant :

- Rédaction d'un projet stratégique médico-soignant, avec pour objectif de trouver le juste milieu entre soins de Proximité et Spécialisation en fonction de la gradation des soins (du 1^{er} recours à l'hyper spécialisation).
- Compte tenu des orientations du CPOM, du niveau d'activité de l'ESMPI, du ratio de hôpital de jour versus consultations, de la pyramide des âges et du

contexte économique tendu, il a été évoqué la possibilité de passer d'un ratio HDJ/Consultations de 75%/25% à 85%/15% sur la durée du PGFP.

- Pour y parvenir, il est proposé de s'appuyer sur une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dont les départs naturels de chaque catégorie professionnelle.

Les objectifs affichés sont :

- Renforcer les synergies, favoriser les échanges de pratiques et de compétences entre les différents sites de l'ESMPI et avec l'ESM de Rueil.
- Se positionner sur l'excellence et l'innovation.

Le cadre général :

- Le déploiement de filières pour la spécialisation
- Le renforcement des liens avec les partenaires et positionnement dans l'offre de soins du territoire de santé

Définition des filières :

- Un parcours déployé en une succession d'épisodes de soins
- Pour des indications de prise en charge analogues
- Une vision qui recoupe les activités et l'offre de soins

Le périmètre :

- Une vision « pathologie »
- Description des besoins de la population cible et de la réponse à ces besoins tant par l'établissement que par les partenaires
- Axée sur la prise en charge diagnostique et thérapeutique des patients
- Coordinée entre les différents acteurs

Une offre de soins lisible :

- Une offre de soins filière pour le grand Paris
- Une offre de soins de proximité pour les 14^{ème} et 15^{ème} arrondissements
- Une offre de soins de proximité dans le cadre de la psychiatrie générale de secteur pour Rueil-Malmaison et Neuilly-sur-Seine

La mise en œuvre

- Des lits d'hospitalisation à Rueil-Malmaison
- Un centre de jour (CMP et Hôpital de jour) à Rueil-Malmaison et Neuilly-sur-Seine
- Un plateau hôpital de jour à Paris-Vaugirard (à la fois pour les filières et les patients des 14^{ème} et 15^{ème} arrondissements)
- Un plateau technique pour la réhabilitation par le travail et de l'accompagnement à la réinsertion (dont l'imprimerie)

Méthodologie adoptée:

- Une réponse à l'ARS sur le PGFP
- La rédaction du projet d'établissement :

- ✓ Constitution de groupes pluri-professionnels autour des différents chantiers (filières, modalités de prise en charge, définitions opérationnelles, ...)
- ✓ Validation des thématiques et des travaux par le comité médical stratégique et par le CODIR
- ✓ Evaluation des besoins (personnels, locaux, matériel, système d'information, ...)
- ✓ *Soutien méthodologique par le cabinet PwC pour la rédaction du projet d'établissement*
- Déploiement sur le temps du projet (4 à 5 ans)
 - ✓ *Accompagnement initial par le cabinet DS&O (Valérie ESTOURNES) pour la mise en œuvre et la conduite du changement*
- Des consultations en lien essentiellement avec les activités des hôpitaux de jour à Paris et Ivry-sur-Seine

Pour la CFDT, les salariés sont très attachés à l'imprimerie et l'atelier thérapeutique, elle insiste sur la question du devenir de l'ATRT Paris XIIIème à savoir s'il sera question d'un regroupement sur le site d'IVRY et constate qu'aux questions il est répondu que le but recherché est la pérennité de l'établissement et de l'emploi et que pour se faire la direction du réseau se demande quelles sont les meilleures solutions pour répondre aux besoins de la population. La méthodologie présentée devrait se faire de manière participative. L'arbitrage se fera dans un second temps et toutes les hypothèses sont envisagées.

Les départ naturels auront obligatoirement un impact sur le GVT ce qui aura un effet positif sur les résultats financiers sur l'avenir.

Il est prévu de partir du projet d'établissement pour déterminer les besoins dans une volonté affichée d'impliquer chaque personnel vis à vis de son domaine de compétence, la CFDT souhaite que les intentions soient suivies de faits.

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***