



INC UGECAM du 14 11 2019

Compte rendu de la Délégation CFTC-PSE

Présent :

Elsa Genestier CNAM
Anne Moutel-Seiller directrice GR UGECAM
Nicolas Revel directeur général CNAM
Marie-Gabrielle Dubreuil UCANSS.

Délégation présente :

FO / CGT / **CFTC** / CFDT /CFECCG/

La délégation CFTC se bat depuis plusieurs INC auprès de la direction générale pour une prise de conscience de la difficulté financière subie par le groupe UGECAM. La grande difficulté de Bretagne Pays de Loire (dette de 94M€) est rappelée.

Il est évoqué la **problématique de la classification**. Tout comme la COG 2018-2022, ne serait-ce pas la classification de la dernière chance ? M.REVEL explique que cela est un sujet complexe, il précise que nous ne sommes pas dans une instance de négociation. Il appuie sur le fait que le retour à l'équilibre ne se fera pas sur le dos des salariés. Il explique que la grille ne reflète pas forcément le coefficient d'embauche. Il appelle les délégations à prendre leurs responsabilités face à cette grille E et que s'il faut aller vers la F le résultat pourra être celui de la dernière chance.

La CFTC remonte à la direction générale la problématique de l'UGECAM, Bretagne Pays de Loire. Il porte à la connaissance l'augmentation de salaire du directeur de BRPL ainsi que de celui des frais de siège. Il est remonté les grosses difficultés du Pôle Gériatrique Rennais dans le groupe BRPL qui a été délaissé par l'ARS malgré une activité en augmentation.

M. Revel rétorque que les annonces faites par la CFTC ne sont pas tout à fait exactes et minimise le déficit et la problématique d'augmentation de salaire du DG BRPL PGR.

Il précise que pour 2019 le groupe UGECAM n'augmente pas son déficit. Pour les 17 établissements suivis en tripartite, ils représentent l'ensemble du déficit. Ses établissements ont réalisé une réduction de 5 millions sur 2017-2018. Ils ont créé 350 millions de chiffre d'affaires et 12 millions de déficit.

1. **METIERS EN TENSION**

a. Informatique

M.REVEL explique que **les métiers du numérique** sont en déficit et qu'aujourd'hui les UGECAM n'arrivent pas à recruter et à développer ce champ.

b. Médecin

La direction a réalisé une enquête sur les métiers en tension. Ceci dans une **problématique d'attractivité** des médecins qui est une priorité, mais il est rappelé que ce n'est pas le seul métier en tension.

Sur le 1er semestre 2019 en Mai le chiffre était de 12% en octobre il est 13.5%. Ce chiffre est dû pour 50% à des démissions et concerne 57% le sanitaire et pour le reste le PMS. 50% sont des postes vacants sont des postes de médecin généraliste ou gériatre.

Les spécialités en tension sont la gériatrie, les MPR, soins palliatifs et psychiatrie.

Les freins au recrutement identifiés sont la rémunération 50%, l'isolement géographique, l'attractivité du secteur et le poids des astreintes. Les éléments de concurrence et aux désaffections.

Le chiffre sur 6 mois a une tendance à l'augmentation pour les départs des médecins.

La CFTC demande si l'exercice inverse a été réalisé afin de comprendre pourquoi les médecins démissionnent.

La direction explique que des questions individuelles n'ont pas été posées. La direction constate que le médecin va vers la concurrence pour une meilleure rémunération avec des projets porteurs, ou un rapprochement du domicile. Il est indiqué que pour les métiers AS, IDE, Kiné etc. ont une rémunération au niveau des concurrents mais que les médecins et directeurs d'établissement ont une rémunération moindre par rapport à nos concurrents.

La CFTC alerte la direction sur la qualité de vie au travail des soignants en lien avec la problématique de l'Intérim. Aujourd'hui les intérimaires peuvent imposer leurs conditions de travail avec des répercussions sur les CDI en poste d'adaptation.

Le sujet de la gestion des remplacements et la problématique de l'absentéisme est un deuxième axe identifié par la direction générale. **La direction générale lance un groupe de travail sur ce sujet.** La direction générale est consciente des risques pour nos établissements de la perte de médecin avec le risque associé de fermeture de service. La direction générale fait une priorité l'absentéisme médical. **Elle s'engage à réaliser un point sur l'évolution de l'intérim dans le groupe UGECAM depuis quelques années.** (La DG pose le principe que l'intérim est un symptôme).

La CFTC s'exprime sur l'analyse de la direction et le risque de fermeture d'établissement en lien avec la perte de médecin. Il est exprimé l'incompréhension avec la classification qui a pour but de « baisser » les salaires. Il est demandé le coût induit par la non-augmentation des médecins, comparativement au coût de l'intérim médical. Il faut également effectuer corrélativement une analyse des conséquences de l'intérim et de fermeture de lits.

La CFTC demande que cette classification soit augmentée au vu des éclairages ci-dessus ce qui génèrera des économies pour le groupe.

La direction est d'accord avec l'analyse CFTC et y adhère, elle est consciente de la problématique de rémunération des médecins. Pour le kinésithérapeute la problématique de rémunération est liée au libéral. La DNGU que la rémunération n'est pas le seul levier pour attirer. Il est expliqué que les médecins vivent une mutation sociologique avec une vision du travail différente de leurs prédécesseurs. Les médecins veulent de la liberté dans leur gestion du temps de travail, ils ne souhaitent plus s'engager comme auparavant.

La DNGU est inquiet sur ce sujet : « comment attirer et fidéliser des médecins dans des lieux isolés avec des postes en CDI à 100%. Comment rester attractif, pour l'UGECAM, ceci est une grosse difficulté sur laquelle la DNGU se questionne.

Il évoqué la problématique de la méconnaissance des UGECAM dans les facs de médecine. La direction est consciente que les UGECAM sont méconnus du corps médical. Des actions ont été menées afin de promouvoir les UGECAM. Dans les amphithéâtres de faculté de médecine et lors de congrès de la Société Française de Médecine Physique et de Réadaptation. Ceci afin de promouvoir les UGECAM sur le plan conditions de travail. La connaissance auprès de la communauté médicale est un enjeu majeur.

La CFTC soumet à la direction d'élargir la vision présentée sur le recrutement médical aux infirmières en pratique avancée où leurs prérogatives auraient tout leur sens dans nos établissements.

La direction s'engage à communiquer auprès des délégations sur les astreintes médicales. Une enquête a été produite suite à l'enquête sur les métiers en tension. Une invitation sera envoyée aux OS pour examiner le bilan sur le 1^{er} trimestre 2020.

c. Externalisation

La direction exprime qu'il n'existe pas de consolidation de l'ensemble des actions sur l'externalisation dans les UGECAM. La direction explique qu'une analyse juridique peut être intéressante et que le sujet de l'accompagnement doit être investi.

d. Reconstruction

Le Projet de SAIAGOUSE est remis en cause suite à un rapport réalisé par la direction nationale. Les premières constatations sont que le public accueilli à ce jour n'est pas en adéquation avec les autorisations, que le personnel en place ne répond pas pleinement aux prises en charge à réaliser et que le lieu prédéfini de reconstruction n'est pas en réponse au besoin de la population. **La direction va envoyer le rapport aux délégations.**

2. DOCUMENT DE TRAVAIL INC.

a. Politique RH

La direction explique aux délégations la Mise en place d'un schéma **directeur communication, informatique**, etc. Ce schéma a pour objectif de renforcer la notoriété du groupe Ugecam dans le territoire national et au sein de la branche maladie.

La CFTC fait remonter que les agents Ugecam n'ont pas conscience de travailler au sein de la branche maladie.

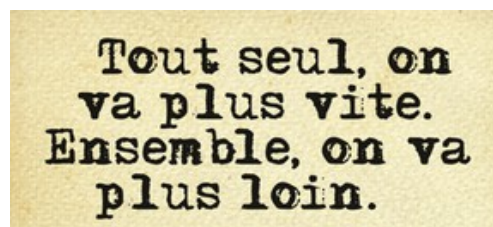
b. Evolution législative pour les SSR

Les projets de réforme des SSR a été voté et le décret d'application sera pour 2020. Le soin de suite polyvalent devient une spécialité. Le PAPD devient Gériatrie. Une nouvelle spécialité est créée, s'agissant de la pédiatrie.

c. Mutualisation de la paie

Pour les 4 CNGP (Le Mans, Créteil, Bordeaux, Marseille), un COPIL a été mis mise en place pour le suivi.

Fin de la réunion d'instance



Tout seul, on
va plus vite.
Ensemble, on va
plus loin.