

<p style="text-align: center;">PROCES-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE</p> <p style="text-align: center;">DU C.S.E. du 11/07/2024</p>

Participants :

Natascha LEONARD - BINEAU, Présidente du CSE
Charlène PINEAU, Directrice des Ressources Humaines

Collège 1

Titulaires : Sylvie CHANIER (CGT), Stéphanie DECROUX (CGT), Franck LEMEY (CGT), David MORETTO (CGT), Amélie PORTE (CGT)

Suppléants : Chrystelle BONNET (CGT), Séverine SONIER (CGT), Odile VERCASSON (CGT)

Collège 2

Titulaires Sandrine BOURGOGNE (CGT),

Suppléants : Thibault POTARD (CGT)

Collège 3

Titulaires : Sandra FALLOPE (CFDT)

Début de séance à 13 heures 34

- **Entrées et Sorties**

DRH : Les documents sur les entrées et sorties de juin 2024 vous ont été envoyés. Avez-vous des questions ?

CSE : Nous n'avons pas de question.

- **Information/Consultation pour la création d'un poste de chauffeur livreur (1 ETP) sur la cuisine centrale de l'ESAT du Haut-Vivarais.**

DRH : Avez-vous des remarques, des interrogations sur les documents envoyés ?

CSE : Est-ce bien le poste qui était assuré en intérim ?

DRH : En 2023, nous avons été questionnés pour un recrutement. Nous avons répondu que le CSE devait être consulté. Puis, nous avons obtenu les informations en juin 2024.

CSE : Par qui ont été transmises les informations ?

DG : Elles ont été transmises par le responsable de site.

Vote : 10 voix favorables et 1 abstention pour la création d'un poste de chauffeur livreur 1 ETP sur la cuisine centrale de l'ESAT du Haut-Vivarais

- **Information/Consultation pour le projet d'adaptation des services du siège.**

DG : L'ADAPEI est en pleine croissance sur le développement de ces activités missions et en général. Nous n'allons pas nous arrêter à cela. Nous vous consulterons prochainement pour des projets plus ou moins annoncés par l'ARS. Il est donc urgent et nécessaire que nous puissions réorganiser le siège pour avoir cette capacité d'absorber et fournir les prestations aux établissements, tant sur le domaine de la gestion des ressources humaines, de la comptabilité, de la qualité et de la communication.

Pour rappel, la reprise d'Antraigues, qui représente à date 70% de notre temps de travail consacré sur ces deux établissements, a été très complexe sans moyen supplémentaire.

Nous avons donc alerté Madame la Présidente de l'Adapei 07 sur ces difficultés. Notre alerte a été entendue. La bonne nouvelle est qu'Antraigues arrive aussi avec une dotation de frais de siège, qui vient alimenter le budget de fonctionnement. Par conséquent, ces nouveaux moyens nous permettent de renforcer le service du siège.

Le montant est différent entre 2024 et 2025, en raison de la proratisation à neuf douzième en 2024 et de l'année pleine en 2025.

Le projet d'adaptation consiste donc globalement en des évolutions de poste, en raison d'évolution de fonction et d'attendus.

Une réflexion sur la gestion du patrimoine a également été menée. Nous avons initialement prévu d'annuler le recrutement d'un cadre, en raison du coût. Or, à date, nous sommes dans l'obligation d'admettre que nous aurons besoin d'un gestionnaire de patrimoine qualifié, au niveau cadre. En effet, le patrimoine immobilier de l'ADAPEI représente près de 24 millions d'euros, sans l'intégration de la blanchisserie.

DRH : Ce poste aurait également la responsabilité hiérarchique de l'équipe technique.

DG : En effet, cette équipe technique de Roiffieux a été très malmenée ces dernières années sur ces divers rattachements. J'en porte également une responsabilité. À date, elle est sous ma Direction. Toutefois, cette situation n'a pas de plus-value. Elle doit être rattachée au gestionnaire de patrimoine avec le statut de cadre, ce qui signifie qu'il donnera des consignes et aura des fonctions hiérarchiques.

CSE : Combien d'ETP supplémentaires sont-ils prévus dans ce projet ?

DG : Le nombre sera progressif, il se fera en 2 temps, à savoir un premier acte en 2024 et un deuxième en 2025.

DRH : Le service RH compterait 1 ETP supplémentaire et le service Comptabilité 1 ETP supplémentaire également. Le service qualité disposerait d'un 0.50 ETP supplémentaire, 1ETP d'animateur QSE est déjà budgété donc il ne vous a pas été présenté. Un alternant gestionnaire de projets en licence pro. Enfin, le service système d'information bénéficiera d'un 0.50 ETP également, et une prestation externalisée.

DG : Cet effectif supplémentaire pour le système d'information permettra d'aider au déploiement des applications métiers. Notre objectif CPOM relève de la digitalisation de certains supports. Il a été proposé de mutualiser ce poste avec une autre association, comme nous le faisons déjà avec l'AMCP Loire, pour limiter les coûts et pouvoir embaucher une personne compétente.

En outre, il s'agit de poste spécifique important.

CSE : Ces postes sont-ils au statut cadre ?

DRH : Il s'agit de cadres techniques, classe 3.

CSE : À date, comment sont-ils classés ?

DRH : Ils sont techniciens supérieurs, 434.

CSE : Quelle est la différence entre cadre technique et cadre ?

DRH : La différence réside dans le niveau de responsabilité. Les cadres techniques ne font pas d'encadrement. Après les cadres techniques, il existe les cadres classe 2, soit les chefs de service et les cadres classe 1, soit les directeurs. Hors cadre, il s'agit de la Direction générale. Au sein des classes, il existe également trois niveaux en fonction du diplôme. Niveau 1 : Bac +5, niveau 2 : licence, BTS, niveau 3 : niveau BAC.

CSE : Nous entendons que ces créations de postes sont justifiées. Néanmoins, les salariés constateront encore des créations de postes au sein du siège. Il est à craindre que ces créations soient à nouveau mal perçues.

DRH : Pour le service RH, depuis deux ans, il existait une politique de décentralisation des tâches RH sur les établissements. Sauf, qu'à date, pour nous, les établissements n'ont pas à effectuer des missions relevant des RH, mise à part la signature de contrat. En outre, ces tâches sont en train d'être recentralisées pour soulager les établissements. Le recrutement est donc nécessaire au sein du service RH.

CSE : Des postes de directeurs sont également créés dans les établissements.

DG : Nous ne créons pas de poste. Nous les redéployons. À date, la Direction du Pôle travail est assurée par un cadre classe 1, niveau 1. Or, cette fonction disparaît dans l'organigramme, et ce, pour ramener de l'autonomie sur chaque site et avoir des pouvoirs de Direction.

CSE : Vous soulagez les établissements, mais vous les renforcez également.

DRH : Nous ne les soulageons pas d'un point de vue financier.

CSE : Nous évoquons la mission.

DG : Nous sommes dans un contexte de transformation de l'offre. Le 10 juillet 2024, nous avons effectué une session de recrutement. Nous craignons de ne pas trouver de candidat, car à date, peu de personnes sont qualifiées. Soit, nous ne sommes pas attractifs en tant qu'ADAPEI, soit les bons candidats sont déjà en poste.

Par ailleurs, nous avons reçu nos budgets, avec des reconductions, soit nulles, c'est-à-dire 0%, soit négatives.

En outre, nous sommes à la fois en croissance, mais il faut également gérer le quotidien à date, qui sera de plus en plus difficile. Notre stratégie, validée par le CA, est de ne pas toucher aux emplois. De fait, l'idée de recentraliser au siège doit permettre de donner davantage de moyens. Or, cette mesure ne peut pas se faire d'une année à l'autre.

CSE : À la fin, nous sommes tout de même en tension sur les établissements. Il n'est pas entendable le soin apporté à ces budgets en comparaison de la réponse apportée aux demandes des salariés. Nous ne nions pas le travail effectué par le siège. Toutefois, il est complexe d'expliquer aux salariés que nous dotons le siège de davantage d'effectifs.

DRH : Trouvez-vous normal qu'un salarié qui effectue des tâches de cadre au siège se trouve sur un poste de technicien ?

CSE : Nous n'évoquons pas le cas par cas. Nous vous soulignons les incompréhensions qui subsisteront.

DRH : Vous faites le parallèle entre le terrain où il existe des diplômes et des responsabilités. Le siège dispose également de salariés, qui ont des responsabilités et des diplômes.

CSE : Nous entendons le dessous de l'iceberg. Or, pour les salariés, ce n'est pas le cas. La tension entre le siège et le terrain devient de plus en plus grande, à mesure que nous dotons le siège. Par conséquent, un travail est potentiellement à effectuer en amont pour expliquer le travail du siège et la technicité des postes. Par ailleurs, la Direction des sites est rattachée dans les esprits au siège.

DG : Nous souhaiterions que la Direction des sites soit rattachée à celle du collectif des sites. Leurs fiches de poste sont très claires. Ce qui pêche réside dans le fait que les salariés n'imaginent pas du tout à quel point le siège pilote les établissements. Vous avez votre production autour de la personne accompagnée mais ne voyez pas ce qui se passe au-dessus.

CSE : Les dysfonctionnements sur le terrain sont tels que les salariés imaginent que le siège qui pilote mal.

DG : Les directions de site ont cette charge. Il ne faut pas mélanger.

CSE : Depuis 15 ans, nous ne constatons que des créations de postes au sein de la Direction. Il y a des manques aussi sur les établissements.

DRH : Il ne s'agit pas des mêmes budgets.

CSE : L'explication n'est pas compréhensible. De plus, si le CPOM valide des frais de siège encore plus important, les salariés le comprennent encore moins.

DG : C'est l'ARS qui valide les frais de siège.

CSE : L'ARS connaît la situation de sous-effectif, créant encore davantage de colère.

DG : L'ARS mesure également la charge de travail que nous avons au siège, au point qu'elle a accepté ces créations de postes.

CSE : Pourquoi a-t-elle davantage de sensibilité à mesurer la vôtre que celle des équipes de terrain ?

DG : Car nous sommes garants des budgets qui nous sont confiés pour piloter nos établissements. Le siège représente la tour de contrôle.

DRH : s'il n'y a pas de siège, il n'y a pas d'ADAPEI.

CSE : S'il n'y a pas de travailleurs sur le terrain, il n'existe pas l'ADAPEI.

DG : Nous sommes tous les maillons d'une chaîne.

CSE : Par ailleurs, une vigilance doit être portée sur la centralisation de l'ensemble des missions au siège, sous peine de perdre des activités de l'ordre du terrain et de perdre la responsabilité de tout un chacun, cadres compris.

Nous sommes conscients des besoins réels du siège en fonction de la charge de travail.

DG : Le fil conducteur de ce projet est de permettre aux directions d'être autocentrées sur leur établissement, les personnes accompagnées et leur famille, ainsi que de travailler sur le développement partenarial, l'ancrage territorial, la qualité de vie au travail, etc. De plus, de nombreuses missions s'imposent désormais ou s'imposeront au siège, telles que la RSE en 2025.

Le pilotage et la qualité sont insuffisants dans les établissements, en raison d'un manque de pilotage du siège, de temps et de personnel. Pour l'évaluation externe, le foyer de vie s'est pris 9 critères et de ce fait, peut se prendre une inspection. Ce qui est inadmissible quand on sait à quel point l'équipe est engagée, et ceci, juste parce qu'il n'y a pas eu de pilotage.

Il est nécessaire d'augmenter les ressources du siège, sous peine que l'ADAPEI soit transférée à une autre organisation dans les 3 ans.

Par ailleurs, que le CSE vote favorablement ou non ce projet, je n'assumerai plus mes responsabilités de Direction générale si je n'arrive pas à sécuriser mon périmètre.

CSE : Vous voyez bien que nous nous mordons la queue. Vous avez aussi annoncé que l'arrivée d'Antraigues était une volonté du Conseil d'Administration en termes de développement. Or, ce type de développement sans moyen fait perdre la tête, aussi bien à la Direction qu'à l'ensemble du personnel.

DG : Le développement est incontournable.

CSE : Comment essayons-nous d'être à la fois présents pour le siège et pour le terrain ? On pourrait repenser les choses aussi sur le terrain. Les moyens sont toujours mis dans le même sens et c'est comme ça que vous perdez les gens et leur responsabilité sur leur terrain.

DG : À date, les fonctions de Direction n'assument pas ce qu'elles doivent assumer, car elles sont débordées, jamais disponibles sur un établissement, ou encore en raison de l'important reporting à réaliser. Toutes les semaines le siège doit gérer du travail pour l'ANAP, l'ARS, le Conseil départemental, la gouvernance. Mais aussi pour le CSE comme l'audit.

CSE : A ce sujet, ils sont très contents que vous ayez répondu dans les délais.

DG : Oui, ils nous félicitent. Nous sommes engagés. Vous verrez les conclusions de l'audit.

CSE : Nous avons relevé que l'adaptation du service administratif et financier prévoit 53.000 euros et celle du service RH 87.000 euros. Il s'agit de l'impact financier des changements. Nous ne comprenons pas le chiffre de 212.000 euros.

DG : Il s'agit du montant en année pleine, c'est-à-dire le fait d'avoir intégré la dotation d'Antraigues, soit 153.000 euros en 2024 et 212.000 euros en 2025. Il est proposé d'utiliser cette dotation partiellement sur des créations de postes. En outre, cette réorganisation est financée par Antraigues pas par vos établissements.

CSE : L'ensemble du financement d'Antraigues sera-t-il dépensé pour ce projet ?

DG : Nous ne dépensons pas tous le financement. Nous nous laissons de la marge. Le coût de l'opération est inférieur au coût de la dotation. Il y a aussi les enjeux RSE, les enjeux qualité, les enjeux QVCT.

CSE : Nous entendons les missions supplémentaires du siège. Toutefois, nous nous devons de défendre les salariés, dont les augmentations semblent inférieures à celles du siège, tel que les AS effectuant le travail d'un ASH.

En outre, nous comprenons les besoins du siège, mais il ne faut pas non plus oublier le terrain, comme du temps supplémentaire pour le personnel qui fait le ménage ou des professionnels supplémentaires.

On entend les besoins mais il ne faut pas oublier le terrain, vous l'avez dit vous-même « ça va être de plus en plus difficile ».

DG : Ces décisions sont à la main des directions d'établissement. Nous n'avons jamais refusé à une direction sur un besoin nécessaire à la bonne organisation.

DRH : Le poste de chauffeur-livreur n'était pas prévu au budget par exemple.

DG : En résumé, à date, au siège, il existe des besoins. Par ailleurs, vous serez informé au fil de l'eau, mais le siège grossira encore.

CSE : L'avis du CSE n'est que consultatif.

DG : En effet. Toutefois, nous souhaitons le respecter. Nous vous donnons en toute transparence les limites de nos capacités.

CSE : De nombreux salariés nous ont signifié qu'ils n'assumeraient pas non plus les responsabilités d'accompagnement sur du long terme sans moyen humain supplémentaire. Il existe un sentiment de ras-le-bol.

DG : Nous attendons le fléchage des budgets pour nos établissements. Le contexte politique aura des répercussions, en raison du gel des décrets et des projets de loi. Notre secteur connaît des difficultés.

CSE : Le véhicule de service prévu sera uniquement pour le service SSI ?

DG : Il sera pour le siège, actuellement nous avons qu'un seul véhicule de service. Avec l'arrivée du chargé de patrimoine et des fonctions, nous aurons besoin d'un deuxième véhicule qui servira aux déplacements des membres du siège.

CSE : La salariée qui passera cadre au service RH effectuera-t-elle également de la Paie ?

DRH : Nous vous le confirmons. Antraigues représente 60 bulletins de paie. Or, le service Paie n'est pas en capacité d'absorber ces bulletins supplémentaires, qui arriveront le 1^{er} janvier 2025. De fait, vu le renforcement du service RH, il paraissait logique qu'une aide soit apportée au niveau de la charge de travail du service Paie. Les gestionnaires payes pourront ainsi prendre 3 semaines complètes de vacances durant l'été.

Sur les établissements, les comptables ne sont pas encadrées entre deux délais car elles ne font pas l'ADSN, les éléments variables sont transmis par OCTIME. Sauf sur l'hébergement qui fonctionne avec Océalia.

CSE : Pourrons-nous refaire un point sur ce projet après l'audit ?

DG : Nous en prenons note.

Vote : 1 voix favorable, 4 voix défavorables et 6 abstentions pour le projet d'adaptation des services du siège

- **Validations des PV du 15 mars 2024 et du 23 avril 2024.**

Il est procédé au vote de la validation du procès-verbal du 15 mars 2024.

Vote : 10 voix favorables et 1 abstention pour le procès-verbal du 15 mars 2024

Il est procédé au vote de la validation du procès-verbal du 23 avril 2024.

Vote : 11 voix favorables pour le procès-verbal du 23 avril 2024

SAJ les Babelous

1. Les salariés du SAJ ont été informés hier des incidences des travaux de l'IME sur le fonctionnement de la structure. Où vont se garer le personnel du SAJ pendant l'année de Travaux ? Que propose l'employeur pour que ses salariés puissent stationner à proximité de leur lieu de travail ?

DRH : Une réorganisation du fonctionnement est effectivement en cours depuis le démarrage des travaux. Il y a peu d'impact sur la partie restauration, tout comme pour le SAJ. La zone travaux nécessite également une réorganisation du stationnement, qui est en cours. Les véhicules établissements resteront dans l'immédiat à proximité de l'établissement. Ceux des professionnels devront effectivement être stationnés à l'entrée du site. Une mise en situation réelle sera effectuée avant le départ en vacances.

ESAT Roiffieux

2. L'équipe de l'ESAT de Roiffieux demande :

– Une revalorisation des salaires

DRH : Nous souhaiterions également que l'ensemble des salariés obtiennent une revalorisation des salaires. Toutefois, cette mesure n'est pas à l'ordre du jour.

— **Une prime pour l'ensemble de l'investissement des équipes de sous-traitance.**

DRH : Pour quelles raisons les équipes de sous-traitance obtiendraient-elles une prime par rapport aux autres salariés ?

CSE : En 2021, nous avons obtenu la prime Macron.

DRH : Elle correspond à date à la prime du partage de la valeur (PPV).

CSE : Nous souhaiterions obtenir une prime.

DG : Tout le monde est méritant. Si nous donnons une prime aux uns, nous devons la donner également aux autres, éthiquement parlant.

CSE : Cette demande a été officiellement effectuée par les salariés de l'ESAT de Roiffieux. Toutefois, l'ensemble des salariés remonte cette demande régulièrement et de façon majeure. La question des salaires devient également de plus en plus importante.

De plus, la prime Ségur disparaît au fur et à mesure que le SMIC augmente. La convention est mal faite.

DRH : Pour nous baser sur le SMIC, nous allons regarder le brut apparaissant en gras.

CSE : Certains salariés ne sont pas au SMIC sur leur première ligne de salaire.

— **Connaître le chiffre d'affaires réalisé pour la prestation chez Nutrition et Santé à Albon.**

DRH : Nutrition et Santé a réalisé un chiffre d'affaires de 22.280,94 euros de chiffre d'affaires hors taxes en 2023. Le chiffre d'affaires à fin mai 2024 s'élève à 63.018,87 euros hors taxes.

CSE : Une belle augmentation est constatée entre 2023 et 2024.

DG : Cette prestation concerne à peu près 30 travailleurs. Par contre, il travaille quatre jours au lieu de trois avec de grosses journées, car le temps de trajet est pris en compte. Toutefois, cette activité nécessite de renforcer le foyer le vendredi. Elle impacte les plannings.

Foyer d'hébergement

3. Quelles sont les informations concernant les futurs plannings ?

DRH : Nous ne pouvons pas répondre à cette question.

DG : Nous n'avons pas compris la question.

CSE : Il avait été annoncé en CSE qu'un point devait être réalisé au bout de 6 mois concernant les plannings.

DRH : Nous avons déjà effectué ce point. Nous vous avons signifié que les plannings n'allaient pas, mais qu'il y allait avoir des sorties de certains résidents. À date, nous n'avons pas d'informations supplémentaires.

CSE : Pouvez-vous nous confirmer qu'un CDD est présent ?

DRH : En effet, un CDD d'accroissement a été recruté. Nous étudions la nécessité de reconduire son contrat ou non.

4. Confirmez-vous que le poste de moniteur-éducateur sur le groupe des amandiers va être « enlevé » alors que l'équipe du FH alerte régulièrement la direction du manque d'éducateurs sur le service ?

DRH : Êtes-vous certains qu'il s'agit d'un poste de moniteur-éducateur ?

CSE : Cette annonce aurait été effectuée auprès des salariés lors de la dernière réunion de groupe.

DRH : Cette annonce concernait-elle un poste d'éducateur ou d'AES ?

CSE : Il s'agirait d'un salarié en arrêt de travail.

DRH : Ce salarié est effectivement M-E. Toutefois, il a été évoqué avec la Direction la suspension du remplacement de ce salarié, absent depuis très longtemps, d'abord en raison de la vaccination puis en raison d'un arrêt maladie. À date, effectivement, le remplacement est suspendu. Or, un point doit être effectué début septembre 2024 pour le relancer ou non.

Le foyer d'hébergement recensera trois départs de résidents à venir prochainement, sans date.

Aussi, une personne est en remplacement sur ce poste depuis très longtemps. Toutefois, à date, elle n'est pas diplômée. Elle est en VAE pour être AES. Elle obtiendrait son diplôme fin 2024. De fait, elle serait pressentie pour occuper ce poste.

En outre, nous souhaiterions tenir jusqu'à fin 2024, excepté si cette situation désorganise le fonctionnement du foyer d'hébergement, d'où le point d'étape en septembre 2024.

CSE : Si cette personne n'est pas disponible en septembre 2024, quelle solution avez-vous prévue en cas de désorganisation du foyer ?

DRH : Nous ouvrirons un autre recrutement. De plus, nous verrons en septembre 2024 si la reconduction du CDD suffit ou si le recrutement doit être vraiment lancé. La personne pressentie ne pourrait alors être recrutée sans diplôme.

Entreprise Adaptée

5. Plusieurs salariés sont proches de la retraite, quels sont les aménagements mis en place (accord de branche pour l'aménagement du temps de travail ou autres) ?

DRH : Il n'existe pas d'accord de branche sur l'Entreprise adaptée. Elle dépend du Code du travail. Il s'agit de gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

CSE : Avec l'accord de l'employeur, peut-on cotiser sur la base d'un temps plein en diminuant son temps de travail ?

DRH : Il s'agit de la retraite progressive. Les salariés de l'Entreprise adaptée peuvent en bénéficier, suite aux NAO 2024, signées fin 2023. Il faut avoir 60 ans, disposer de ses trimestres et être autorisé par la CARSAT à en bénéficier. Si le salarié se trouve dans l'année de son départ à la retraite, l'ADAPEI abonde effectivement pour cotiser à un ETP. En outre, il s'agit d'une diminution du temps de travail et non d'un départ à la retraite.

6. Depuis plusieurs mois, des personnes qui étaient en arrêt maladie n'ont toujours pas reçu le complément de salaires de la prévoyance. Pouvez-vous nous dire pour quelles raisons leurs dossiers ne sont pas automatiquement étudiés ?

DRH : Les dossiers sont automatiquement étudiés. Mais nous ne sommes pas gestionnaires de la prévoyance. Nous ne connaissons pas les raisons du retard.

CSE : Il doit exister un blocage.

DRH : À date, il faut que le salarié ait touché ses I.J. de la Sécurité sociale, puis qu'elles soient déclarées auprès de la prévoyance pour toucher ses IJ prévoyance. L'ADAPEI ne bloque pas le dossier. Au contraire, nous relançons la prévoyance.

Trois dossiers se sont débloqués et un est encore en attente. Nous avons à nouveau relancé Apicil. Un cinquième dossier n'est pas encore éligible à la prévoyance. La fin de franchise est le 20 juillet 2024.

CSE : Le blocage provient-il du changement de prévoyance entre Apicil et Mutex ?

DRH : La prévoyance applicable est celle correspondant à la date où le sinistre a été ouvert. De fait, nous ne connaissons pas les raisons du blocage. Il faut appeler Apicil directement. Les salariés peuvent également nous alerter. Nous relancerons à nouveau la prévoyance.

CSE : Il faut que le salarié sache pourquoi le dossier est bloqué en contactant l'organisme.

SESSAD

7. Dans l'accord pour la reprise du SESSAD il est écrit : « La durée du temps de travail sera organisée selon les prescriptions de l'accord collectif d'entreprise du 24 décembre 1999. ». Dans cet accord, le calcul des heures varie selon l'établissement. Le SESSAD n'est évidemment pas mentionné dans cet accord. Dans ces conditions, comment connaître la règle de l'annualisation pour le SESSAD ?

DRH : Dans l'accord, il existe un usage. L'annualisation se calcule en fonction du nombre de dimanche et de jours fériés prévus sur l'année. Le SESSAD dispose du bon fonctionnement et du bon calcul. Il l'avait déjà avant sa reprise par l'ADAPEI. En outre, le même fonctionnement a été conservé.

ESAT Avenir

8. Que sont devenues les données recueillies dans le questionnaire RH et comment seront-elles exploitées ? Est-il envisageable d'avoir une synthèse des résultats des questionnaires ? Quelles sont les actions envisagées suite à cela ?

DRH : Vous n'aurez pas de synthèse des résultats, car nous nous sommes engagés auprès des salariés pour que le questionnaire reste confidentiel. À date, il ressort que l'équipe n'est pas en souffrance à notre sens. Certains salariés pourraient tout de même être considérés en souffrance, qui n'est pas liée à l'organisation ou au fonctionnement de l'ESAT Avenir. Il s'agit plutôt de relations interprofessionnelles ou interhiérarchiques. Les actions envisagées concernent des entretiens avec les salariés.

DG : Aussi, a été mis en place un soutien de l'analyse de la pratique spécifique. La dernière séance aura lieu le 18 juillet 2024 en espérant que des préconisations soient données.

CSE : Entre les 2 séances, soit entre avril et juillet, il semblerait que la situation se soit aggravée.

DRH : La situation s'est aggravée entre l'enquête et maintenant.

CSE : Auparavant le travail se faisait grâce à une dynamique d'équipe. Malheureusement, l'équipe se réduit, des remplacements ne sont pas pourvus, des décisions sont prises mais posent soucis ailleurs. Une demande de restructuration des espaces verts a été faite par la Direction, c'est-à-dire vous Madame LEONARD.

DG : Aucune consigne opérationnelle n'est donnée de ma part par manque de maîtrise, mais pas de compréhension. Un mail sera fait de ma part aux équipes de l'Esat dans ce sens.

9. Est-ce cohérent qu'un moniteur d'atelier fasse actuellement le travail d'un ouvrier de production (réchauffe des plats et service à l'IME Lalevade) ?

CSE : Cette situation s'est régularisée. Le moniteur d'atelier est resté deux jours. Or, il avait tout de même été positionné sur un poste d'ouvrier de production.

DRH : Pour votre information, nous avons anticipé le recrutement en CDI d'un salarié, suite à un autre salarié en arrêt maladie, qui nous a signifié qu'il ne reviendrait pas. Ce poste sera donc ouvert en CDI dans le but de le rendre davantage attractif.

CSE : Un éducateur technique spécialisé pourrait-il être embauché sur le poste de moniteur d'atelier ?

DRH : C'est une possibilité.

10. Est-il possible de faire intervenir la directrice communication concernant la procédure concernant les EI sur Ageval ?

DG : La Directrice communication peut intervenir sans problème. Elle pourra même mettre en place des actions de sensibilisation et de formation sur les sites en collectif. Il serait nécessaire de faire remonter au N+1 ou aux directions respectives cette demande.

CSE : Très peu d'éléments sont notés sur Ageval dans notre établissement. Dans quel cadre réalisons-nous des EI ? Pouvez-vous nous préciser quand commence et termine un EI ?

DG : La Directrice communication vous précisera les modalités. Toutefois, nous déclarons un évènement indésirable dès qu'il vient obstruer le déroulé d'un accompagnement, qu'il a mis en danger quelqu'un ou qu'il y a un constat de non-conformité, qui mérite d'être traité et transformé en plan d'action. Par exemple, un usager tapant un autre usager relève d'un EI.

CSE : Un problème de production relève-t-il d'un EI ?

DG : Nous vous le confirmons. Il existe également les EI graves, qui arrivent tout de suite sur notre bureau.

CSE : Qui détermine si l'EI relève d'un EI grave ?

DG : Il s'agit de la Directrice communication. De plus, elle collecte l'ensemble des EI, puis nous les présente dans une synthèse. Ils sont également traités en commission qualité. Un bilan des situations est enfin réalisé chaque année par établissements et par pôles.

Par ailleurs, nous demanderons à la Direction communication d'intervenir le 16 juillet 2024 en réunion d'équipe à ce sujet.

CSE : Nous avons évoqué la possibilité d'obtenir un protocole pour définir les motifs qui peuvent être déclarés comme EI et ceux qui ne le peuvent pas.

DG : Il existe déjà un protocole sur le signalement des EI.

IME

11. La prestation de service du moniteur d'atelier qui réalise le service et la mise en température des plats, impacte-t-il l'IME financièrement ?

DG : Effectivement, l'ESAT refacture la prestation à l'IME.

CSE : S'il s'agit d'un moniteur d'atelier ou d'un ouvrier de production ou encore d'un ASH, une différence de coût est-elle appliquée ?

DG : La prestation est du même montant. En revanche, le coût de la facturation à l'horaire tient compte de la composante de la prestation. Néanmoins, nous n'allons pas retaxer l'IME sous prétexte que nous utilisons une compétence supplémentaire.

12. Les enseignantes des IME auront-elles droit à la prime SÉGUR ?

DRH : Nexem nous a informés que les enseignantes des IME n'avaient toujours pas droit à la prime Ségur. Nous allons questionner à nouveau Nexem à ce sujet. Pour rappel, les enseignantes des IME ne sont toujours pas rémunérées par l'ADAPEI.

DG : Cette situation est effectivement injuste. Une réflexion doit être menée.

Questions RH

13. Comment appliquer le bonus de 20% pour le remboursement des frais kilométriques de voiture électrique ?

DRH : Il faut le déclarer auprès des impôts.

CSE : La question portait sur la bonification de 20% dans la note de frais du remboursement des frais kilométriques.

DG : Nous allons ajouter cette ligne sur le document.

14. L'employeur peut-il légalement imposer les dates de congés au salarié après un arrêt maladie/un congé maternité/un congé parental ou un accident du travail ?

DRH : L'employeur a un pouvoir de Direction sur les congés payés. Donc, effectivement, l'employeur peut imposer des congés payés.

CSE : Quel est le délai de prévenance ?

DRH : Il s'élève à un mois. Toutefois, nous sommes très vigilants à toujours laisser des congés payés disponibles aux salariés. Mais nous faisons solder les congés payés antérieurs.

Questions diverses

15. Quel est le prix du repas facturé et les services détaillés établis par les cuisines ESAT aux écoles, aux foyers de vie, aux hébergements, aux IME et aux SAJ ?

DRH : La question a été posée aux responsables de sites. Nous n'avons pas obtenu de réponse. Les informations seront transmises une fois reçues.

CSE : Les repas vont-ils monter en puissance ?

DG : Nous vous confirmons qu'ils vont monter en puissance à partir de la rentrée scolaire 2024-2025.

CSE : Combien d'écoles seront-elles concernées ?

DG : Il semble que quatre communes aient validé la commande, comptant des écoles et des crèches. Un point doit être effectué.

CSE : Est-il envisagé de démarcher des centres aérés, qui sont ouverts uniquement pendant les vacances ? Or, l'ADAPEI est fermé à ces périodes.

DG : Il s'agira de la même situation qu'à Roiffieux. La cuisine centrale sera ouverte tout le temps.

CSE : Des problèmes de plannings seront soulevés.

DG : Si nous nous engageons auprès de la Communauté de communes, nous en aurons l'obligation. Elle souhaite un prestataire unique.

CSE : Les ouvriers de l'ESAT n'ont pas eu connaissance de cette information ?

DG : A priori, les directions successives l'ont évoqué.

CSE : L'embauche d'ouvrier de production sur cette période est-elle envisageable ?

DG : Un nombre d'heures ne doit pas être dépassé pour conserver le statut d'ESAT. De fait, il s'agit d'une possibilité. Cela peut être des étudiants, des saisonniers.

CSE : Un calendrier, semblable à celui des ouvriers de l'ESAT, pourrait être envisagé sans les faire intervenir durant la période de fermeture estivale de 3 semaines ?

DG : Les congés se feront par roulement. Certains auront leurs congés en juillet, d'autres en août. Toutefois nous allons vérifier la possibilité de fonctionner sans eux. Nous devons vérifier la réglementation.

CSE : Le prix du repas de 5 euros nous interpelle. Il semble élevé.

DG : Le prix coûtant est de 5,75 euros. Or, le maire de Lalevade nous a signifié que ce prix était trop élevé. L'arbitrage a donc été défini à 4,79 euros. Nous vendons à perte.

CSE : L'IME paie donc plus cher.

DG : Le prix de l'IME intègre la prestation « service ».

16. Point règlement intérieur du CSE. Dernière version envoyée le 16 mai à la direction par le CSE.

DRH : Nous avons envoyé le 9 ou 10 juillet 2024 les remarques de la Direction. Nous les enverrons à l'ensemble du CSE.

17. Est-il possible de nous présenter une vue d'ensemble du Parc automobile de l'ADAPEI07 ?

- Véhicules de service par ETS
- Véhicules de fonction par poste
- Ancienneté des véhicules

DRH : Nous avons une base de données. Nous pouvons l'envoyer au CSE. Elle contient l'ensemble des données liées aux véhicules.

DG : S'agissant des véhicules de fonctions pour les directions, le coût de l'investissement est répercuté en avantage en nature, soumis à l'impôt, sur le bulletin de paie. Les directeurs peuvent ne pas accepter le véhicule de fonction. Le véhicule de service sert à l'ensemble des salariés pour tout déplacement professionnel. Il est basé sur chaque établissement.

CSE : Un véhicule de fonction peut-il être utilisé sur le temps personnel ?

DG : Nous vous le confirmons. En revanche, l'essence est payée par le salarié.

CSE : Les salariés recevront-ils une PPV en 2024 ?

DG : Nous ne pouvons pas vous répondre. Il a été présenté l'Assemblée générale un résultat déficitaire d'un million d'euros en consolidé pour 2024.

Fin de séance à 15 heures 48

Stéphanie DECROUX
Secrétaire du C.S.E.

