adapei 07

PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU CSE DU 27/09/2024

Étaient présents

Charlène PINEAU, Directrice des Ressources Humaines.

Invitée : Mme Sophie MORENO, Directrice Qualité et Communication

Membres élus :

Collège 1

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

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

Collège 2

Titulaires :

Suppléants : Thibault POTARD (CGT)

Collège 3

Titulaires :

Suppléants : Didier OLIOSO (CFDT)

adapei 07

Début de séance à 10h03

Entrées et Sorties des effectifs.

Un document relatif à ce point a été distribué aux élus du CSE la veille. Aucune question.

Validation des procès-verbaux du 17 juin 2024 – 26 août 2024 – 04 septembre 2024

Les élus du CSE approuvent les procès-verbaux, à la majorité des votant :

Pour : 5	*Contre : 0*	*Abstention : 2*

CSE

1. **Pouvons-nous avoir une réponse à notre question par mail du 17 juin 2024 ? Pourrons-nous bénéficier d'un local syndical dans les nouveaux bâtiments à prix bas ?**

   DRH : un local syndical a été mis à la disposition des élus au 3ème étage du nouveau bâtiment.

2. **Le CSE se satisfait que l'ADAPEI ait accordé une prime aux salariés de l'ESAT Avenir. À travail égal, salaire égal. Quand cette prime sera-t-elle élargie à l'ensemble des salariés de l'association ?**

   DRH : les salariés de l'ESAT Avenir ont bénéficié d'une prime exceptionnelle pour les saluer dans une situation particulière telle que les difficultés particulières de l'ESAT Avenir, et au titre de leur engagement particulier dans le cadre du projet d'ouverture de la cuisine.

   CSE : Sur quel budget a été prise cette prime ? Est-ce que l'allègement du salaire de Directeur permet de verser une prime ?

   DRH : C'est un choix de la direction générale et cela reste une prime exceptionnelle.

   Le montant de la prime a été proratisé en fonction du temps de travail de chaque salarié, sur une même base de calcul.

   Le CSE précise que cette prime n'a pas été versée aux responsables de site et aux deux moniteurs principaux.

3. **Les salariés attendent le versement de la prime PPV, prime de partage de la valeur, avant la fin de l'année.**

   DRH : La situation économique de l'association ne permettra pas le versement d'une PPV. A fin mai 2024, elle présentait une perte sur l'ensemble des établissements, hors EAM et Ehpad d'Antraigues, de 261000€ alors que les budgets étaient prévus à -347 000€. On se destine à -900000€ de déficit.

Les comptes des établissements d'Antraigues sont repris au 05 avril 2024. Et à aujourd'hui l'EAM est à environ -250000€ et l'Ehpad est pire.

CSE : Au consolidé si on réunit tous les établissements, on doit être à -1500000€.

CSE : La réponse à la prime de la PPV est négative mais par contre nous entendons une reprise des établissements de l'APATH ?

DRH : L'Adapei ne s'est pas positionnée sur la reprise de l'APATH.

CSE : Un retour à l'équilibre avait été annoncé au bout de 4 ans. Est-ce toujours les mêmes prévisions ?

DRH : Normalement oui. Mais l'ARS ne suit pas sur les dépenses telles que le gaz et le fait d'être passé sur la CC66 augmente la masse salariale.

CSE : Un retour à l'équilibre parait très difficile.

ADAPEI

Avant de passer à la question suivante le CSE remercie l'équipe technique de l'Adapei07 pour les travaux réalisés dans le local situé à Roiffieux.

4. **Quand seront recrutés les directeurs de l'ESAT Sud, ESAT nord, EHPAD/FAM et EA ?**

DRH : Le Directeur de l'EA a été recruté et a d'ores et déjà pris son poste. En revanche, le Directeur de l'ESAT Nord est toujours en attente de recrutement, l'offre d'emploi de Directeur de l'ESAT Sud a été publiée à nouveau, et l'EHPAD a reçu une candidature sérieuse pour le poste de Directeur. Un entretien avec la candidate et Madame LÉONARD est prévu le 30 octobre 2024 au soir.

CSE : C'est toujours en attente sur l'ESAT Nord ?

DRH : Nous restons dans l'attente du retour de Mme LÉONARD pour l'arbitrage d'une candidature.

CSE : C'est un changement de statut pour le directeur de l'E.A.

DRH : Oui

CSE : C'est difficile de retrouver des directeurs d'établissement ?

DRH : Oui c'est très difficile.

CSE : Mme LEONARD assure toujours la direction par intérim ?

DRH : Mme LEONARD assure la direction, M. BILLAUD assure la supervision des ESAT et M. PARDOËN, celle de Antraigues.

5. **Quand les salariés auront accès au logiciel Octime et avoir une vision sur leur compteur d'heures ?**

DRH : La reprise des compteurs a été réalisée à fin septembre. Il subsiste des difficultés sur Octime, notamment au niveau de l'annualisation. Les compteurs seront ouverts une fois que tout aura été déployé. Nous faisons un point hebdomadaire avec eux.

OCTIME fonctionne pour la saisie des plannings qui génère aussi les payes. Ce sont les compteurs qui posent problème.

6. **Comment organiser l'annualisation, de janvier à décembre, alors que l'acquisition de congés va du 1er juin au 31 mai ? Ne serait-il pas plus favorable de faire une acquisition de congés qui soit cohérente avec l'annualisation et qui irait de janvier à décembre ?**

DRH : L'idée serait de changer la période de référence d'acquisition des congés, afin qu'elle s'étende du 1er janvier au 31 décembre, au même titre que l'annualisation. Mais cela pose problème pour les salariés intervenant sur des établissements annualisés et sur des établissements qui ne le sont pas. Soit tout le monde passe du 1er janvier au 31 décembre, soit on reste sur la période du 1er juin au 31 mai.

7. **Pourquoi les salariés ne gèrent-ils pas eux-mêmes leurs horaires sur Octime ?**

DRH : Les salariés ne peuvent pas gérer eux-mêmes leurs horaires sur Octime, parce que la gestion des horaires est centralisée au niveau du Siège. Les chefs de service et les Directeurs eux-mêmes n'ont pas accès à la création des horaires.

Les salariés qui souhaitent bénéficier d'une modification de leur planning devront en formuler la demande. En revanche, ils ne pourront pas procéder eux-mêmes à cette modification.

CSE : La proposition des heures supplémentaires doit se faire avant ?

DRH : Oui, elles doivent être validées par son N+1. Mais ça relève du bon sens, nous savons très bien que les salariés qui restent le font en raison d'une charge de travail. La demande se fera par OCTIME et lorsqu'elle sera validée, automatiquement elle sera inscrite dans le planning d'une autre couleur. La ressaisie par le chef de service ne se fera plus.

Pour les membres du CSE, la demande de délégations se fera toujours sur papier.

Secteur Travail

ESAT Avenir :

8. **Quel moniteur est pressenti pour travailler sur le restaurant pédagogique ? La dernière embauche de monitrice a été affecté à la cuisine centrale.**

DRH : le restaurant pédagogique de l'ESAT Avenir ouvrira ses portes au printemps 2025. Un premier groupe de travail animé par le responsable de l'ESAT Sud a eu lieu pour positionner Mme Charline de Moya sur cette mission de monitrice. Les groupes de travail seront à nouveau réunis pour élaborer ce projet.

CSE : Actuellement cela fonctionne à 3 professionnels avec l'intégration de Mme de Moya, car avec 2 professionnels cela n'était pas possible.

DRH : L'action prioritaire consiste à assurer le bon fonctionnement de la cuisine centrale, en vue de la visite d'agrément prévue le 9 octobre 2024. Une formation a été déployée en urgence à cet effet. Nous pensions que cela avait été géré d'où la formation en urgence.

CSE : La cuisine centrale doit confectionner plus de 200 repas journalier avec une équipe vieillissante ce qui engendre le problème de moyens de locomotion pour l'Esat Avenir. Il n'y a pas de bus pour de futures nouvelles recrues venant travailler en Esat.

De plus, il faudrait que les coordinateurs médico-sociaux soient consultés sur le suivi du projet des usagers.

CSE : Il faut que tout le monde soit redéfini dans son poste. Ce travail commencera en octobre par le poste de responsable de site et ensuite tout le monde sera repositionné sur son poste afin que chacun fasse ce pour quoi il est embauché.

9. **Au 1er mars 2022, une monitrice d'atelier a été embauchée à 0.80 ETP, le mercredi étant le jour où elle ne travaille pas. Ce jour-là, un défaut d'encadrement se fait sentir sur l'atelier prestation industrielle pallié par la présence d'autres professionnels ce qui créé un dysfonctionnement de leur propre atelier.**

   Que sont devenus les 20% initialement prévu sur le poste de la monitrice d'atelier depuis 2022 ? Comment pourraient-ils venir solutionner le problème ?

   DRH : Les 0,20 ETP n'ont pas été perdus, mais affectés à un poste créé suite au départ du moniteur principal.

   CSE : Ce salarié avait un salaire sur le commercial et sur le social. Il est aussi possible de redispatcher un ETP non pourvu sur un autre poste.

   DRH : Le poste à 0.80 ETP n'est pas suffisant ?

   CSE : L'accompagnement des ouvriers de l'atelier prestations industrielles est en difficulté. Ils sont accompagnés au 4/5e de ce qu'ils devraient être, de plus par des moniteurs venant en renfort ce jour-là, et qui eux doivent laisser leur propre atelier.

   Suite à la demande de la salariée sur les 0.20ETP à sa direction, il lui a été répondu que budgétairement il n'était pas possible de rémunérer un temps plein en raison du coût d'un ancien salarié qui percevait encore un salaire.

   DRH : C'est une réalité. Mais je me renseigne pour les 0.20ETP.

10. **Le besoin en personnel pour la cuisine centrale n'a-t-il pas été sous-évalué par rapport aux besoins ?**

    Ce point a été traité en même temps que le point 8.

ESAT Haut-Vivarais :

11. **La présence de tous les professionnels aux séances d'APP est-elle obligatoire ?**

    DRH : L'APP est une instance obligatoire qui intervient pour la prévention des RPS, la recommandation ANESM, et maintenant l'HAS. Il appartient aux responsables de site d'informer les salariés de la tenue de ces réunions et de leur caractère obligatoire. Néanmoins, le créneau horaire pendant lequel ces réunions sont organisées, pourra faire l'objet d'une discussion au sein des équipes. Actuellement l'APP est organisée le vendredi après-midi et génère des heures en plus.

12. **Où en est la nomination du directeur de l'ESAT Haut Vivarais ?**

DRH : C'est en cours et nous venons d'apprendre l'arrêt maladie du responsable de site.

A la demande de Mme CHAMBERT, une enquête a été déclenchée au niveau de l'atelier de sous-traitance de l'ESAT Haut-Vivarais pour une suspicion de faits inappropriés envers les ouvriers handicapés, et de difficultés relationnelles au sein de l'équipe.

Les ouvriers handicapés seront aussi entendus.

13. **Quand l'ESAT sera conforme à la convention et les accords d'entreprises concernant la mise en place de réunions et de temps de coordination ?**

DRH : L'accord d'entreprise autorise l'employeur à organiser 3 heures de réunion par mois, à raison de 40 minutes de réunion par semaine. La fréquence et la durée des réunions sont complètement différentes entre l'ESAT Nord et l'ESAT Sud. Il est préférable d'attendre l'arrivée de la nouvelle Direction de l'ESAT pour statuer sur ce sujet et définir la durée des réunions la plus appropriée.

L'accord d'entreprise est devenu obsolète, il date de 1999.

CSE : Faut-il avoir un ordre du jour et faire un compte rendu lors de ces réunions ?

DRH : oui, c'est mieux.

Sophie MORENO : les comptes rendus de réunions seront demandés lors de l'évaluation externe

14. **Comment comptez-vous remotiver l'équipe des cuisines qui s'est sentie « persécutée, démotivée, sous pression » suite aux évènements du 15.08.2024 concernant une suspicion d'intoxication alimentaire ?**

DRH : Une suspicion de TIAC auprès de l'ARS, a été déclaré en date du 15 août 2024. La déclaration a été réalisée par la Directrice du secteur habitat, en se basant sur les troubles digestifs importants survenus au même moment chez 8 résidents de ce secteur dans un premier temps, puis auprès de 10 résidents au total.

Les 8 résidents concernés relevaient de 4 unités de vie différentes, réparties entre deux établissements, à savoir le foyer de vie et le foyer d'hébergement. Ils ont été pris de vomissements, de diarrhée, de nausées et de douleurs abdominales.

Les résidents n'avaient pas eu de lien direct entre eux ni aucune activité en commun. Par ailleurs, aucun professionnel intervenant n'est entré en contact avec ces différents résidents au sein des 4 unités de vie différentes. En revanche, les résidents ont tous ingéré la même nourriture.

Un contrôle de la DSV s'est soldé par un avertissement auprès de la cuisine, en raison de la présence de bactéries en trop grande concentration dans un des 5 plats témoins.

CSE : La déclaration n'a pas été signée par un médecin ou un laboratoire mais par Mme FOURNEL, à la place du médecin ou du laboratoire. Nous souhaitons obtenir le rapport d'enquête suite au contrôle effectué dans les cuisines.

DRH : Il existe un conflit entre la cuisine et le reste du foyer. Ce conflit génère de très nombreux évènements indésirables, ainsi que du mécontentement. La Direction doit prendre ses responsabilités et agir pour résoudre cette situation.

CSE : Il doit exister une procédure : qui fait quoi ? comment ? à partir de quel document ? Cela permettra d'éclaircir toutes les choses.

CSE : il y a une incompréhension de l'équipe des cuisines sur les relations avec un autre service de l'Adapei ? Les professionnels des cuisines ont l'impression de se faire tirer dessus et se sentent persécutés surtout quand, lors des livraisons des repas, Mme FOURNEL demande au livreur de signer un document qui stipule que les repas ne sont pas contaminés.

Sophie MORENO : Cela fait des mois qu'il y a des E.I. dans les 2 sens, qu'il y a des conflits entre les cuisines et les foyers. Du côté des foyers, il y a des EI concernant des repas non livrés pour des résidents, la qualité des repas. Du côté des cuisines, il y a des EI concernant les commandes et la qualité des échanges. Il existe un tableau, qui va vous être envoyé, et qui récapitule les EI sur un an.

CSE : Seuls les foyers se plaignent ? Pourquoi les directions ne se rencontrent pas ? Pourquoi les cuisines n'ont été informées du TIAC par leur direction ?

Sophie MORENO : C'est moi qui ai demandé les contrôles sur les livraisons des repas (bien emballés, température correcte).

CSE : L'équipe des cuisines attend des excuses de Mme FOURNEL pour la déclaration du TIAC.

Sophie MORENO : C'est à la direction de l'établissement de déclarer un TIAC et c'est grave de ne pas le faire.

DRH : Aujourd'hui, Mme FOURNEL, sur le nombre de lettres qu'elle a faites, n'a jamais eu un seul retour de Xavier DE LIGAUT

CSE : Nous voulons une preuve que c'est à la direction de le faire car sur le document constaté, il est noté par un médecin ou un laboratoire.

Sophie MORENO : l'ARS a accusé réception de la déclaration faite le 15.08.2024, ce n'est peut-être pas le bon document utilisé par Mme FOURNEL mais en tant que directrice d'établissements, c'était à elle de faire la déclaration.

CSE : L'ambiance entre ces 2 secteurs est à déplorer. Il y a un rapport de « clients » et non de « collègues ». Les disfonctionnements ne sont peut-être pas traités à la hauteur de ce qu'ils devraient l'être

DRH : Lecture du courrier qui vaut avertissement.

CSE : Est-il avéré que les résidents ont été intoxiqués ?

DRH : Le courrier ne l'exclut pas mais ne dit pas que c'est une intoxication.

Sophie MORENO : Des commissions de restauration ont été demandées auprès de la direction de l'ESAT d'ici le 15 novembre.

La DRH déclare ne pas pouvoir faire d'ingérence au sein de cet établissement. Des entretiens professionnels permettront de faire remonter les besoins des salariés de la cuisine en matière de formation. Ces besoins seront pris en compte dans l'élaboration du plan de formation 2025.

CSE : comment on apaise ? comment on travail ? que la cuisine s'intéresse à comment on sert des repas en foyer et comment le foyer s'intéresse à comment on fait cuisiner. Il y a une méconnaissance du travail de chacun : foyer/ESA. Tous font le même travail, un travail d'accompagnement

Entreprise Adaptée :

15. **Le marquage au sol à l'EA respecte-il la méthode 5S ?**

La DRH indique que le marquage au sol dépend des zones de travail.

Le CSE estime que certains marquages ne sont pas positionnés correctement suite au réaménagement de l'entreprise adaptée.

La DRH invite les salariés de l'association à signaler immédiatement tout problème de marquage.

16. **Concernant la sous-traitance pour TETRA MÉDICAL, pourrions-nous connaître : Les matières qui auraient pu être en contact avec l'éthylène Glycol (Bandes pour opérations, dérouleurs d'adhésif, bandes, ciseaux, étiquettes, différents cartons, gants, etc...) ?**

La DRH invite les élus du CSE à se rapprocher de la médecine du travail.

17. **Pourrions-nous connaitre le nombre de salariés qui auraient pu être en contact avec l'éthylène glycol, parmi tous les employés de l'EAA qui chargeaient et déchargeaient dans leurs locaux ?**

La DRH invite les salariés qui auraient pu être en contact avec l'éthylène glycol à prendre contact avec la médecine du travail.

18. **L'E.A. étant à proximité de TETRA, peut-il y avoir des conséquences sur cette exposition ?**

La DRH invite les salariés à contacter la médecine du travail.

19. **Les personnes de l'E.A. exposées bénéficient-elles d'un suivi médical renforcé ?**

La DRH indique que l'accès à un suivi médical renforcé n'est pas lié à l'exposition à l'éthylène glycol.

20. **Pouvons-nous connaitre le bénéfice produit par la mise à disposition du personnel de l'EA ?**

La DRH explique qu'il s'agit d'une mise à disposition à but non lucratif. L'EA n'est pas une entreprise de travail temporaire. Elle ne peut donc pas mettre à disposition de personnel.

Les salariés concernés ont été mis à disposition de Nutrition et Santé. Cette opération a fait l'objet d'une convention de mise à disposition. Un accord au contrat de travail est rempli chaque fois que les salariés interviennent dans cette structure.

Secteur Développement et Services

---

21. **En juillet 2024, il nous a été demandé de désigner 2 référents au sein de l'équipe, Référent Vie Affective et Sexuelle et référent Activité Physique et Sportive.**

Qu'est-il prévu par la direction pour que ces responsabilités supplémentaires soient reconnues sur le plan salarial ?

La DRH annonce qu'aucune valorisation salariale n'est prévue. En revanche, l'identification d'un temps de travail lié à cette mission de référent doit être coconstruite au sein de l'organisation.

Le CSE craint que la quantité de travail des référents ne soit pas réduite pour leur permettre de dégager du temps à consacrer à ces missions de référence.

Secteur Enfance

22. **Depuis la rentrée, une institutrice fait classe de 9h30 à 11h dans un local servant également de salle de « répit », de « sieste » à un autre groupe. Cette salle, à la demande et suite à la supervision autisme, se doit d'être au plus près du groupe des enfants. En raison du matériel de repos disposé dans cette salle, le lieu est totalement inadapté avec l'enseignement pédagogique pour lequel l'institutrice est présente au quotidien. Acceptez-vous qu'une institutrice travaille sans salle de classe ?**

La DRH donne lecture d'une réponse :

« Le projet pédagogique a été revisité en fin d'année scolaire 2023-2024. Il y a eu une relocalisation des modalités de la scolarité.

L'objectif visait à permettre des temps de scolarité courts en individuel pour quelques enfants en matinée, salle petite et contenante à la demande de l'instit, à faciliter la circulation autonomisée de certains enfants.

Proposition : Utilisation d'une salle également utilisée pour les temps de repos et de sieste, suite à la réorganisation de l'IRE et les aménagements des groupes. Questionnement des équipes sur une adaptation de cette organisation par une partie de l'équipe éducative.

Réponse donnée : Mise en place des évaluations afin que, si évaluation négative, une autre solution pour ces temps de classe sera revue.

Pour info, il existe deux salles de classe. L'une d'elles est orientée vers l'activité pédagogique collective, et l'autre salle de classe est dédiée au travail de recherche sur ordinateur.

Aucune institutrice ne travaille sans classe. »

La DRH invite les élus du CSE à attendre la réunion prévue à la fin du mois d'octobre avec le Directeur de l'établissement, et à la tenir informée des mesures qui y auront été actées.

CSE : cette réunion aurait dû se faire fin septembre comme c'était prévu, et non fin octobre

23. **Alerte du CSE concernant des risques psychosociaux à l'IME L'amitié. Les salariés souffrent depuis la rentrée à cause des travaux et du réajustement des locaux ainsi que le nouveau partenariat avec le prestataire des repas.**

La DRH explique qu'un travail d'organisation de l'établissement a été effectué avec la participation des équipes. Les solutions proposées ont été faites pour partie par ces dernières, avec un impact quasi nul, hormis sur le temps de repas.

L'organisation de la cuisine satellite est compliquée. Pour la salariée mise à disposition par l'ESAT, les recherches d'amélioration en cours impliquent de façon très importante la cheffe de service. Il est envisagé que la salariée mise à disposition par l'ESAT soit directement embauchée par l'IME.

CSE : On ne sait pas si elle reste ?

DRH : On ne sait pas si la salariée voudra rester

CSE : Elle était à 25h00, et comme elle dit « c'est dur de vivre avec 900€ par mois »

DRH : il faut refaire le point

24. **Comment se positionne l'association face à un accident auprès d'un usager lors d'une contenance / d'une contention (avec ou sans ordonnance) ou envers un autre usager ?**

Le CSE explique que les salariés du secteur enfance sont obligés de mener seuls des actions de contention sur des enfants, alors que cette opération doit être effectuée par au moins deux personnes, en suivant un protocole défini par un médecin. La Direction peut-elle fournir un document indiquant qu'elle prend la responsabilité en cas d'accident ?

Il convient de préciser que la responsabilité engagée est pénale. Or, la responsabilité pénale ne peut s'appliquer qu'à une personne physique, et non à l'association.

La DRH précise que l'association ne peut prendre que la responsabilité civile. Elle ne peut pas protéger ses salariés d'une poursuite au pénal.

CSE : que devons-nous faire ? si nous n'intervenons pas, c'est non-assistance à personne en danger, si nous intervenons et qu'on a fait mal à personne, c'est notre responsabilité.

DRH : la 1ère personne que vous devez mettre en sécurité c'est vous.

Secteur Habitat

SAJ Les Coquelicots :

25. **Peut-on avoir un bilan des préconisations suite au CSE extraordinaire du 19.10.2023 ?**

La DRH annonce qu'elle enverra aux élus du CSE le tableau comportant toutes les préconisations, les actions et leurs modalités évoquées lors du CSE extraordinaire du 19 octobre 2023. Une rencontre a été organisée avec les proches de l'association en date du 13 septembre. À cette occasion, certaines familles ont émis des reproches envers le SAJ.

Madame FOURNEL a constaté que cette dernière réunion n'a eu aucune portée constructive. Par conséquent, ce temps d'échange collectif avec les proches ne sera pas renouvelé. Il a été proposé aux proches d'adresser à l'association leurs éventuels courriers de plaintes et de

demandes de réclamation en soulignant des éléments factuels, en vue de leur analyse pluridisciplinaire. Une réponse individualisée leur sera apportée.

Les actions effectuées depuis la réunion extraordinaire comprennent le remplacement des heures de délégation, la rencontre avec les familles des usagers du SAJ, les CDS et les restitutions aux Amandiers, la restauration progressive des liens avec les familles, l'accueil téléphonique au SAJ, la révision des projets d'établissement, du règlement et du fonctionnement de l'accueil.

Questions cadres

26. L'ADAPEI 07 publie depuis de nombreuses années une revue intitulée « Vivons ensemble ». La publication d'une revue est encadrée par des textes et doit donc répondre à des obligations légales. Or nous constatons que de nombreuses informations obligatoires ne sont pas renseignées sur les numéros publiés.

Nous demandons à Madame la Présidente de l'ADAPEI 07 de produire l'ensemble des éléments démontrant la régularité de la publication.

- **Quel est le montant de chacune des publications ?**
- **Par qui et comment est financée la revue ?**

La DRH explique qu'un formulaire périodique papier doit contenir les mentions obligatoires suivantes :

Si l'éditeur est une personne morale : sa dénomination en raison sociale, sa forme juridique, l'adresse sociale, le nom de son représentant légal, et les trois principaux associés.

Si l'éditeur n'est pas doté de la personnalité morale : les noms, prénoms, adresse du propriétaire et du principal copropriétaire, le nom du directeur de la publication et celui du responsable de la rédaction, le nom ou raison sociale et adresse de l'imprimeur, date de parution, numéro ISSN attribué après le premier dépôt, mentions légales suivies du mois et de l'année de dépôt, et date prévisionnelle.

Le CSE signale qu'il manque l'autorisation et le numéro de récépissé de la préfecture. Toute publication doit être déclarée en préfecture, ainsi que l'adresse de l'imprimeur. La préfecture doit donner un numéro, un récépissé qui doit être conservé, pour qu'on soit dans la légalité.

La DRH indique que le montant de chacune des publications est estimé à 765 euros au titre de la réalisation, et à 1.158 euros au titre du papier. L'association paye les exemplaires envoyés aux adhérents, pour un total de 311 exemplaires, auxquels il faut ajouter le coût de l'affranchissement.

27. En cas d'absence prolongée de la Directrice Générale, comment sont réparties les délégations, reçues de la présidente de l'association, incombant à son poste ?

La DRH indique que toutes les personnes du Siège, ainsi que les Directeurs disposent d'une délégation de pouvoir. La répartition des délégations dépend du motif d'absence.

28. **Nous souhaitons connaître le nombre de procédures actuellement en cours contre L'ADAPEI 07.**

- **Quelles sont les sommes actuellement provisionnées ?**

- **Pour 2024 et 2025 ?**

La DRH annonce qu'au 31 décembre 2023, la Direction de l'ADAPEI a provisionné 149.193 euros pour 5 dossiers. En revanche, elle n'est pas en mesure de répondre au sujet des années 2024 et 2025.

29. **Lors de la présentation des comptes pour 2024, il était initialement prévu un déficit important supérieur à 1 million d'euros.**

- **Qu'en est-il au bout de 8 mois d'exercice ?**

Ce point a déjà été traité.

30. **Quels sont les membres du bureau de l'ADAPEI 07 ?**

- **Présidente, trésorier et secrétaire.**

- **Quelle est la durée de leur mandat ?**

- **Quand arrive-t-il à échéance ?**

La DRH annonce que, sur proposition de la Présidente, les membres du bureau sont élus pour 1 an au Conseil d'Administration qui suit chaque Assemblée Générale. Monsieur POWAGA est élu trésorier et Madame ASSONI est élue Secrétaire. Les dernières élections datent du 18 juillet 2024.

L'association adresse à la préfecture et aux autorités le PV approuvé par le Conseil d'Administration qui suit l'Assemblée Générale, avec le listing des administrateurs et la composition du bureau.

31. **Quand sera présenté au vote pour accord le règlement intérieur du CSE ?**

La DRH déclare avoir participé à un premier entretien avec le cabinet SECAFI. Il a suggéré d'indiquer dans le règlement intérieur que la consultation des axes stratégiques peut être organisée tous les 3 ans, et pas forcément tous les ans. Se pose aussi la question de la réunion du mois d'août. Les élus du CSE sont invités à discuter entre eux du projet de règlement intérieur.

Questions diverses

32. **Où en sommes-nous de la prime Ségur 2 pour les soignants du pavillon ambre ? Sera-t-elle applicable à tous les soignants ?**

La DRH souhaite attendre le retour de Madame LEONARD pour répondre à cette question.

Le SÉGUR 2 s'applique aux salariés exerçant un métier médico-social, mais aussi aux ouvriers du SÉGUR, pour le même montant de prime, à savoir 38 euros.

Seuls les établissements relevant d'un financement de l'ARS peuvent verser cette prime de 38 euros.

CSE : Où en est-on de la revalorisation du point ?

DRH : Des négociations sont en cours pour que le point d'indice soit valorisé au même niveau qu'au sein de la fonction publique.

33. **Est-ce qu'il y a eu des retours concernant la boite aux lettres installées à l'ESAT de Viviers par la Section BVR ?**

La DQC déclare ne pas avoir obtenu de retour à ce sujet de la part de l'association.

Le CSE signale que cette boîte aux lettres causerait des problèmes, et suggère donc de la retirer.

34. **Comment se fait-il que l'équipe de l'Esat Avenir doive absorber le travail de la secrétaire pendant son absence ? Pourquoi la Direction ne la remplace-t-elle pas sur certaines tâches ?**

La DRH déclare qu'elle se renseignera sur ce sujet.

35. **Est-il possible de changer l'intitulé du poste sur une fiche de paie sans changer le coefficient ?**

Le CSE indique qu'une salariée est passée coordinatrice en 2019. Or, sa fiche de paie indique désormais qu'elle est assistante depuis l'arrivée d'un autre salarié.

La DRH répond que cette salariée apparaît bien comme une coordinatrice dans les grilles de la convention.

36. **Qu'en est-il de la reprise de l'APATH ?**

La DRH annonce qu'il n'existe aucun projet concret de reprise de l'APATH à date. Si un tel projet devait être déclenché, les élus du CSE seraient consultés à ce sujet.

Fin de séance à 12h51.

Stéphanie DECROUX

Secrétaire du CSE