

## PV DU CSE DU 21/10/2024

### Étaient présents

Natascha LEONARD BINEAU, Directrice Générale de l'ADAPEI07.  
Charlène PINEAU, Directrice des Ressources Humaines.

#### *Collège 1*

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

Suppléants : Chrystelle BONNET (CGT)

#### *Collège 2*

Titulaires : Andéol LHUILLIER (CGT)

Suppléants : Thibault POTARD (CGT)

#### *Collège 3*

Titulaires : Sandra FALLOPE (CFDT)

## **Début de séance à 13 h 38.**

### **Information de la Direction Générale sur la mise en place d'un plan de retour à l'équilibre**

DG : Sauf erreur de ma part, l'ensemble des élus présents a pris connaissance de l'état prévisionnel des recettes et des dépenses, qui prévoyait un déficit de 1,014 million d'euros. Etant donné que les états prévisionnels sont déposés sur la plateforme courant juin chaque année, nous avons pu vous les communiquer lors de l'Assemblée Générale du 22 juin 2024. Les autres ADAPEI sont concernées par un déficit similaire, voire supérieur et nous n'aurons plus jamais de financement de nos établissements à la hauteur de la charge réelle.

Par conséquent, nous nous sommes réunis en Codir pour préparer un plan de retour à l'équilibre, qui ne remboursera pas le déficit de 1 million, mais qui permettra de l'atténuer quelque peu. Si nous n'agissons pas, le déficit deviendra structurel et nous pourrions être confrontés à des cessations de paiement. A partir de la semaine du 4 novembre 2024, le Codir se réunira tous les vendredis matins pour travailler des orientations, présentées dès le prochain CSE, puis au CA, afin d'obtenir une validation.

CSE : S'agit-il de plans d'économie ?

DG : Effectivement, même si aucun licenciement n'est envisagé. Nous pensons vous présenter nos premiers éléments le 21 novembre 2024.

CSE : Le plan de retour à l'équilibre modifiera-t-il les investissements futurs ?

DG : Oui, probablement. Nos préconisations seront soumises à la validation du CA, qui les ajustera ou non. Nous espérons démontrer à l'autorité que nous pouvons réorganiser nos dotations sans licencier de salarié.

CSE : Quels facteurs expliquent le déficit, mis à part la hausse du coût de l'énergie et la baisse de fréquentation de certains établissements ?

DG : La masse salariale a augmenté de 35% depuis 2022, en raison du plan Ségur et de l'évolution de la valeur du point d'indice.

CSE : L'État ne s'est pas assuré au préalable que les ARS pourraient financer les hausses de salaire, faisant peser la responsabilité sur les établissements et les salariés.

DG : Je crois qu'il estime aussi que les associations peuvent contribuer avec leurs fonds propres, même si peu bénéficient d'une trésorerie suffisante.

CSE : Comment le CA se projette-t-il ?

DG : Ils attendent mes préconisations.

CSE : Désirent-ils participer financièrement dans l'optique où les coûts finiront par baisser ?

DG : Je ne peux vous répondre pour le moment. Je dois les informer avant le CA, courant novembre 2024 par le biais d'une audience en Codir. Le taux d'occupation de certains établissements demeurant préoccupant, je souhaite suggérer au CA une révision des règlements de fonctionnement des établissements concernés. Par ailleurs, nos structures

d'accueil pour enfant, qui dépendent des CPOM, se portent mieux qu'auparavant, même si l'un de nos SAJ est occupé à 67%, contre un taux de contractuels compris entre 90 et 92%.

CSE : La conjoncture remet-elle en cause le recrutement futur de directeurs ?

DG : Non, car nous recrutons de plus jeunes directeurs qui dépendent de barèmes moins coûteux.

RH : Les établissements doivent pouvoir fonctionner normalement et accompagner les personnes handicapées sans accroc.

CSE : Si la dotation n'augmente pas et que les charges augmentent, comment résoudre l'équation à terme ?

DG : Nous devons justement y réfléchir. En tous les cas, je souhaite à tout prix préserver nos postes d'accompagnement, qui œuvrent sur le terrain.

CSE : La situation pourrait remettre en cause la présence de deux directeurs dans certains établissements.

DG : Nous ne pouvons répondre avant la réunion avec le CA.

CSE : Un CSE extraordinaire sur les orientations stratégiques de la structure doit avoir lieu tous les deux ans. Présenterez-vous le plan de rééquilibrage à ce moment-là ?

RH : Non, ces présentations ont lieu tous les trois ans et ne concernent quasiment que les CPOM. Nous souhaitons organiser un CSE extraordinaire dédié à la présentation du plan.

CSE : Nous pensions pourtant que les orientations stratégiques intégraient d'autres paramètres.

RH : Nos orientations stratégiques ne comprennent pas les mêmes éléments que des entreprises œuvrant sur les marchés, qui se trouvent dans l'obligation de présenter leurs perspectives économiques d'évolution.

CSE : Nous devons pourtant, à travers nos politiques sociales, nous adapter à un marché de financeurs.

RH : Oui, mais elles ne rentrent pas dans le périmètre des orientations stratégiques.

CSE : Plusieurs rachats opérés ne dépendaient pas du CPOM et ont influencé à la baisse la trésorerie.

DG : Non, du fait que les calculs n'incluent pas ces établissements rachetés et ne tiennent compte que du CPOM original. En outre, l'augmentation de la valeur du point est comprise dans le budget prévisionnel, sans certitude, ce qui pourrait infirmer les prévisions relatives à la masse salariale. Je vous préviens à ce jour par souci de transparence, mais pas pour traiter le point dès à présent.

CSE : Le CA considère-t-il votre parole comme une expertise, ou souhaite-t-il garder son indépendance quant à ses préconisations ? Nous ne comprenons pas toujours comment les décisions sont prises.

DG : Je ne peux répondre avec certitude. Cependant, le CA constitue l'organe délibératif de l'ADAPEI, concentrant les pouvoirs les plus étendus, même si la direction générale peut ponctuellement les contester. Je ne partage pas une partie des orientations prônées par le CA, mais je me dois de les appliquer.

CSE : Le Comité espère que les économies seront équitablement réparties entre les services et les établissements.

DG : Je partage votre avis, d'où mon travail en Codir et l'information que je vous communique aujourd'hui.

### **Approbation du procès-verbal du 12 juin 2024**

*Le procès-verbal du 12 juin 2024 est approuvé à l'unanimité des membres présents.*

### **Entrées et sorties**

*Un document intéressant ce point a été communiqué aux élus.*

### **Envoi de compte rendu CSE à tous les professionnels**

CSE : Nous constatons que la communication des procès-verbaux auprès des professionnels de l'ADAPEI tire en longueur. Nous souhaitons donc demander au prestataire de réaliser un compte rendu très bref en plus du procès-verbal, afin d'éviter que des salariés ne reposent des questions auxquelles nos réunions ont déjà répondu. Nous désirons également communiquer ce compte rendu sur les adresses mail professionnelle des salariés.

RH : Devrons-nous relire ces comptes rendus ?

CSE : Non, pas nécessairement. Dès lors que les procès-verbaux sont signés par le secrétaire, ils peuvent être diffusés, même si une modification est souhaitée par les membres plus tard.

RH: Nous approuvons la demande d'un compte rendu supplémentaire au prestataire, d'autant plus que nous connaissons rarement des désaccords quant au contenu des procès-verbaux. Des modifications seront réalisées *a posteriori* si nécessaire. De plus, n'oubliez pas, s'il vous plaît, de mettre vos mails professionnels ADAPEI en copie cachée, afin d'éviter une réponse à tous les salariés en même temps.

CSE : Le temps de relecture nous requiert le plus de temps, en raison des erreurs du prestataire concernant l'identité des interlocuteurs. En somme, nous actons donc la demande d'un compte rendu complémentaire et son envoi par mail auprès des salariés.

### **Questions du CSE**

#### **Question 1 : Comment et quand sera communiqué aux salariés le détail des réponses de l'enquête réalisée par Relyens sur le Baromètre social ?**

**Réponse :**

RH : Une restitution sera partagée au Comité de pilotage le 13 novembre 2024, puis le 21 novembre 2024 au CSE. L'enquête sera ensuite présentée au Codir et au CA en décembre 2024, puis aux différents sites. Le calendrier vous a normalement été communiqué par mail.

**Question 2 : Quelles sont les rétributions supplémentaires pour les 2 directeurs qui assurent les fonctions de « supervision de direction » ?**

**Réponse :**

RH : Les Directeurs ont obtenu des rétributions, mais le salaire qu'ils perçoivent ne concerne pas le CSE, de même que la rémunération de l'ensemble des salariés.

CSE : Nous sommes surpris de votre réponse. De plus, nous nous en enquerrions de la situation pour savoir comment les deux directeurs assureraient cette mission supplémentaire du point de vue de leurs horaires. Les directeurs devront réaliser des intérimis alors qu'ils dépassent déjà leur charge horaire normale chaque semaine. Nous comprenons bien que l'ADAPEI souhaite s'accroître en rachetant des établissements déficitaires au prix de l'épuisement des cadres. Ainsi, une problématique de surmenage nous préoccupe particulièrement.

De façon générale, au sein de l'ADAPEI 07, nous assurons de plus en plus de tâches, nous montons en compétence au fil des années, sans qu'aucun temps supplémentaire ne nous soit accordé. Nous nous demandons seulement, au-delà de toute question salariale, comment les cadres de direction peuvent tenir un ajout de charge de cette ampleur alors qu'ils sont déjà débordés.

DG : Les cadres en question ne réalisent pas le travail de direction de pôle dans sa globalité. Cependant, un directeur appuie et supervise l'opérationnel uniquement, parce qu'il a débuté plusieurs actions dans son ancien poste et qu'il a exprimé le souhait d'en assurer la continuité. Nous avons décidé également de ne pas prioriser les fonctions de support, la direction générale et d'autres fonctions afin de traiter d'autres sujets avant la fin de l'année 2024.

CSE : Les fonctions restantes paraissent complexes, et représentent tout de même une charge de travail conséquente pour une seule personne.

DG : Le collaborateur concerné ne travaille pas isolément, il est accompagné par de belles équipes. D'autre part, j'espère que l'organisation en vigueur finira par légitimer les économies envisagées dans le plan de rééquilibrage.

CSE : La fonction de coordination correspond à un travail de cadre dissimulé, ce qui appelle à un recalibrage du poste.

RH : La fonction, dans ma lecture, n'est pas assurée par le responsable de site.

CSE : La coordination peut permettre d'enlever du personnel d'encadrement auprès du public. Nous regrettons en ce sens que les coordinateurs n'exercent qu'en qualité de supports des cadres actuellement. Nous devrions mettre en place de véritables postes de cadres de terrain.

**Question 3 : Comment des directeurs peuvent-ils trouver la disponibilité pour gérer d'autres établissements ?**

**Réponse :**

DG : Les directeurs peuvent gérer d'autres établissements du fait de leurs équipes très compétentes et autonomes, notamment en ce qui concerne l'un des directeurs.

CSE : Effectivement, mais sans rétribution salariale. Le directeur en question a pourtant permis une montée en compétence et en autonomie dans son service, notamment pour les coordinateurs.

RH : Qu'entendez-vous par coordinateur ? Les coordinateurs de parcours accompagnent nos bénéficiaires, alors que nos éducateurs spécialisés coordonnent les TPI. Aucun autre coordinateur n'est masqué dans un autre poste.

CSE : Vous avez reconnu que des collaborateurs ont gagné en autonomie dans leur travail.

RH : Oui. Les chefs de service ont gagné en compétence. Même en n'étant pas cadres, eu égard au fonctionnement de l'ESAT, les équipes savent s'organiser en l'absence d'un collaborateur. En ce sens, nous parlons d'autonomie.

**Question 4 : Comment sont financés les nouveaux postes à l'ADAPEI 07 ? Exemple : poste de directeur E.A, poste des comptables au siège, assistante communication, 3e poste RH. Etaient -ils prévus dans le CPOM ?**

**Réponse :**

DG : Nous avons déjà répondu à cette question, nous vous proposons donc de vous renvoyer au compte rendu du 11 juillet 2024 pour le siège et à celui du 23 avril 2024 pour le secteur travail.

**Question 5 : Comment justifiez-vous que tous les nouveaux postes créés à l'ADAPEI sont des postes de cadres ou pour doter le siège ?**

**Réponse :**

RH : Quels postes la question vise-t-elle ?

CSE : Les postes de cadre et d'autres aux ressources humaines.

RH : Nous avons déjà répondu à cette question. Pour rappel, les salariés recrutés disposent d'un Master 2, d'où leur poste, et exercent comme cadres techniques.

CSE : Nous ne remettons pas leur poste de cadre en cause. Nous remarquons simplement la nature de la plupart des créations de postes, à partir de plusieurs exemples. Les salariés de terrain déplorent dans le même temps un manque d'éducateurs, d'assistantes sociales et d'orthophonistes.

RH : Nous rappelons que lorsque les places des SESSAD ont augmenté, nous avons également incrémenté la masse salariale en conséquence. Nous ne recrutons donc pas uniquement au Siège. La réunion actuelle ne doit pas servir à rediscuter des postes et des recrutements, chose que nous avons déjà effectuée.

CSE : Nous abordions les créations de postes, pas les recrutements.

RH : Des créations de postes concernent aussi le terrain, d'autres au Siège consistent en des réorientations de postes supprimés.

**Question 6 : Combien de salariés occupent la fonction de cadres ? Pouvez-vous nous donner les ratios par secteur ?**

**Réponse :**

RH : A partir d'un distinguo entre cadre encadrant et cadre non encadrant, nous avons établi que le ratio pour les cadres s'établit à 7% dans le pôle enfant, 4% en habitat, 6% en secteur et développement, 26% au Siège et 4% au travail. Dans le détail, 4 cadres encadrants et 4 non-encadrants travaillent dans l'ensemble du secteur, 3 encadrants et 1 non-encadrant pour l'habitat, 3 encadrants et 5 non-encadrants en secteur et développement, 5 encadrants et

2 non-encadrants au Siège et 4 encadrants et 2 non-encadrants au secteur travail. Nous dénombrons donc 33 cadres pour un total de 336 salariés.

*Le document afférent est communiqué aux élus par mail.*

**Question 7 : La direction de l'Adapei 07 est-elle vigilante à l'application de l'article L3141-8 du Code du Travail ? Des salariés nous font remarquer qu'ils n'ont pas pu bénéficier de ce droit. Nous demandons que les salariés puissent en bénéficier de façon rétroactive.**

**Réponse :**

RH : Les salariés concernés doivent demander les congés dont ils peuvent bénéficier auprès des collaborateurs compétents.

CSE : Si le salarié ignore l'article du travail susmentionné, l'ADAPEI ne doit-elle pas le communiquer ? L'employeur doit communiquer ses droits aux salariés. Par ailleurs, accorderez-vous les congés rétroactivement si le salarié ignorait ses droits ?

RH : Oui, le salarié dispose de trois ans pour poser les congés relatifs à l'article L3141-8.

CSE : Le collaborateur doit-il échanger avec les ressources humaines quant à ce type de congés ?

RH : Oui, même si nous définissons de toute façon l'ensemble des congés, les chefs d'équipe reçoivent les souhaits de congés de leurs salariés.

**Question 8 : Vers qui peut se retourner un salarié qui se trouve en difficulté dans son travail (n'arrive pas à réaliser les écrits éducatifs dans les temps, fatigue morale...) ?**

**Réponse :**

RH : Le cadre de proximité, le directeur et le service RH se tiennent tous trois à la disposition d'un salarié qui se trouverait en difficulté. Le service RH constitue une interface privilégiée en cas de mauvaise relation avec le directeur et le cadre de proximité.

CSE : Une partie des postes ont évolué au cours des dernières années, certains requérant de plus en plus d'écrits. Nous nous demandons simplement si la situation pourrait entraîner des difficultés pour quelques collaborateurs.

RH : L'entretien professionnel permet également de déclarer au N+1 des difficultés diverses. Le supérieur pourra ensuite répondre aux difficultés et accompagner le salarié dans un projet de développement de compétences.

**Question 9 : Quelles sont les conséquences pour un salarié qui perdrait son permis de conduire ou qui n'aurait pas un casier judiciaire N° 3 vierge ?**

**Réponse :**

RH : Le Code de l'action sociale et des familles prévoit des obligations relatives au casier judiciaire, ce qui rend le cas de figure susmentionné complexe. En revanche, la perte du permis n'affectera que certains postes qui nécessitent ce dernier, et pas les autres. Evidemment, un salarié chauffeur-livreur sera fortement pénalisé par la perte de son permis.

CSE : Nous souhaitons nous assurer qu'aucune double peine ne soit prononcée, la perte du permis constituant déjà une grande difficulté aujourd'hui.

RH : Nous ne licencierons pas les salariés qui viennent de perdre leur permis.

DG : Si un salarié a besoin d'un véhicule pour réaliser ses tâches, nous ne pourrions pas accepter qu'il transporte des individus. Dans ce cas, le salarié devrait s'adresser à son cadre de proximité pour qu'il échange avec les ressources humaines. Il ne sera pas suspendu de son activité professionnelle, mais de certaines tâches qui l'exposeraient à des dangers. Nous envisagerons une réorientation des tâches dès lors que la suspension de permis n'entretient aucun rapport avec un délit plus grave.

CSE : Confirmez-vous qu'aucune suspension du contrat de travail ne peut survenir ?

RH : La suspension n'est pas imposée à l'employeur et dépendrait de notre bon vouloir, de même que l'imposition de congés sans solde.

CSE : La suspension permet d'exercer une autre activité jusqu'à son épuisement, alors que les congés sans solde excluent cette possibilité.

RH : Non, les congés sans solde permettent aussi de travailler jusqu'à la reprise normale de l'activité.

**Question 10 : A l'IME l'Envol le temps de la psychomotricienne a augmenté. Sur quelle ligne budgétaire ce temps est-il financé ?**

**Réponse :**

RH : Le temps de présence de la psychomotricienne a été financé par le basculement d'une partie des ressources d'un poste vacant depuis peu dans l'IME. En effet, les ressources salariales demeurent fongibles au sein de chaque groupe salarial.

CSE : La psychomotricienne bénéficiera-t-elle d'un temps supérieur à accorder aux usagers ?

RH : Je ne peux pas répondre à la place du directeur, mais j'en conviens par principe.

CSE : Nous devons redoubler de vigilance quant au poste vacant qui perd une partie de ses financements.

RH : Le poste n'a pas été supprimé. Chaque année, nous réalisons un point entre la finance, les établissements, la paie et les ressources humaines, où une liste de l'ensemble des postes est communiquée. A cette occasion, j'ai appris que la psychomotricienne constituait le noyau dur de l'équipe d'accompagnement, qui serait maintenue en l'état.

CSE : La psychomotricienne a indiqué qu'elle ne gagnait pas de temps pour les usagers, mais que le changement permettait de tenir compte des heures supplémentaires qu'elle effectuait déjà. Les enfants de l'IME ne bénéficieront donc pas d'une meilleure prise en charge.

**Question 11 : Quand la prime SEGUR 2 sera-t-elle généralisée à toutes les aides-soignantes de l'ADAPEI afin de vous mettre en conformité avec le droit français (loi 72-1143 du 22 décembre 1972 : « un salaire égal pour un travail de valeur égale ») ? Il s'applique au secteur privé comme au secteur public.**

**Réponse :**

RH : La hausse liée au Ségur est financée par l'ARS, ce qui complique la situation. Nous souhaitons finalement opérer une application stricte du droit.

CSE : Vous ne l'aviez pas dit.

RH : Nous avons indiqué réfléchir à l'application. Nous préférons finalement appliquer les textes conventionnels.

CSE : Si un salarié qui exerce au sein d'un FAM ne perçoit pas la prime, peut-il refuser de s'occuper des usagers dépendant du FAM ?

RH : Non. Le coût ne représente pas l'obstacle principal. A contrario, le non-respect des règles conventionnelles pourrait nous être reproché, sans compter les écarts qu'engendrerait la mobilité des salariés.

CSE : Nous le comprenons, mais l'application stricte risque de démotiver certains collaborateurs. De surcroît, la situation produit des disparités salariales entre des salariés à diplôme égal, alors que nous pensions que vous aviez acté la généralisation de la prime Ségur.

RH : Non, nous avons assuré que nous nous renseignerions.

CSE : La situation gagne en confusion du fait de l'intervention de certains salariés dans le FAM alors qu'ils n'y sont pas rattachés officiellement. Soit l'employeur décide de cloisonner les statuts relatifs aux FAM et aux foyers de vie et d'y placer des salariés aux mêmes diplômes, soit un avenant doit être réalisé.

RH : Le Ségur ne dépend pas du diplôme en lui-même, mais de l'emploi justifié par un diplôme, et de la fonction également.

CSE : La situation pose tout de même des questions d'équité si les professionnels se rendent sur plusieurs établissements avec les mêmes diplômes tout en ne bénéficiant pas des mêmes rémunérations.

RH : J'approuve bien sûr l'idée que tout travail égal mérite salaire égal. En revanche, nous nous exposons à l'égard du financeur si nous accordons délibérément les augmentations à tous les salariés sans cohérence en relation avec l'établissement d'exercice, le poste et le diplôme détenu. Nous devrions presque travailler au *pro rata temporis* des heures réellement effectuées par chaque aide-soignant dans les établissements pour assurer une équité véritable.

CSE : L'octroi nous semble justifié pour les quatre salariés exerçant en permanence dans le FAM et qui ne jouissent pourtant pas de la prime.

RH : D'autres questions et d'autres problématiques viendront sur le terrain, parce qu'octroyer une prime aux uns suscitera nécessairement des questionnements d'autres salariés, par exemple des remplaçants.

DG : Compte tenu du caractère crucial de cette question, nous l'intégrerons au Codir mentionné au début de la réunion, afin de construire une solution durable et un arbitrage définitif. Ainsi, les services gagneront en visibilité. Le doublement futur des places de l'EAM, normalement autorisé dès 2026, participera à la résolution des problèmes.

CSE : En quoi le doublement susmentionné constitue-t-il une solution ?

DG : A ce jour, le FAM demeure sous-doté de par son offre et son effectif mutualisé avec le foyer de vie. Nous souhaitons à terme que le FAM obtienne une véritable indépendance, ce que le doublement permettra, car il autorisera la désignation d'une équipe permanente.

CSE : Les aides-soignants du foyer de vie sont-ils considérés comme tels ou non ?

RH : Oui, ils sont considérés comme aides-soignants.

CSE : Les quatre salariés permanents du FAM pourraient-ils être récompensés par une prime ou toute autre compensation financière ponctuelle ?

RH : Nous estimons que l'idée se tient, mais nous ignorons comment argumenter en sa faveur.

CSE : Les salariés se rendent disponibles pour des remplacements et s'adaptent rapidement.

DG : Nous échangerons directement avec le Codir à ce propos.

**Question 12 : Comment expliquez-vous qu'un professionnel soit seul le temps d'un week-end de 6 h 45/11 h 15 en accompagnement de personnes vulnérables et dépendantes ?**

**Réponse :**

*Il est procédé à la lecture d'un document intéressant ce point.*

CSE : Que pensent les parents de l'accompagnement lorsque de tels cas de figure se présentent ?

DG : L'exigence de l'association quant à l'accompagnement s'accroît de plus en plus. Cependant, les moyens décroissent, créant une situation paradoxale. J'espère que nous ne devons pas répercuter la décline des moyens dans la qualité des accompagnements. Par ailleurs, l'essoulement des professionnels demeure un fait exceptionnel à notre connaissance.

RH : Les chefs d'équipe assurent ordinairement les remplacements quand aucune autre solution n'existe.

CSE : Les cadres ne doivent pas être incriminés lors des non-remplacements, en ce que ces derniers deviennent inévitables par périodes. Pouvons-nous mettre en place des astreintes pour les salariés accompagnants ?

RH : Non, une telle disposition n'appartient pas à nos prérogatives.

**Question 13 : Pourquoi certains professionnels bénéficient-ils d'horaires aménagés au long terme ? Est-ce que tous les salariés peuvent en bénéficier ?**

**Réponse :**

DG : Les horaires aménagés concernent le temps partiel thérapeutique ou les congés parentaux.

CSE : Un salarié a demandé à se rendre plus tard au travail pour des raisons personnelles, ce qui a été accepté. L'aménagement désorganise le service concerné et suscite un sentiment d'injustice chez d'autres collègues.

DG : Le contrat du salarié prévoit un nombre d'heures fixes, donc il doit obligatoirement réaliser une demi-journée supplémentaire à un moment donné.

CSE : Soit, mais les autres salariés peuvent-ils bénéficier d'aménagements similaires ?

DG : Si une situation exceptionnelle le requiert, nous pouvons octroyer ponctuellement des aménagements.

CSE : Certes, mais les aménagements en question auraient été instaurés durablement après entretien.

DG : Nous n'en sommes pas informés et devons donc nous renseigner. Toutefois, nous rappelons que les directeurs d'établissement bénéficient d'une certaine latitude pour prendre les décisions les plus adaptées.

**Question 14 : Quand seront mis en place les nouveaux plannings qui permettront aux salariés de travailler un week-end sur trois à partir du mois de janvier ?**

**Réponse :**

RH : Un groupe de travail s'est tenu durant la semaine du 14 octobre 2024, permettant de construire trois propositions pour les salariés. En fonction de leur retour, nous vous communiquerons les nouveaux plannings le 7 novembre 2024 avant une consultation le 21 novembre 2024.

**Question 15 : Quelles sont les missions et les fonctions d'un responsable de sites en ESAT ?**

**Réponse :**

DG : Souhaitez-vous obtenir la fiche de fonction des responsables de sites ?

CSE : Je n'ai pas trouvé les fiches de fonction malgré mes recherches. Comment y accéder ?

RH : Nous en avons élaboré pour chaque secteur, mais les salariés ne disposent pas d'un accès.

CSE : Pourriez-vous remédier à ce problème en nous communiquant le chemin à suivre dans l'arborescence ?

RH : Certainement.

CSE : Nous le requerrons pour un salarié qui souhaite connaître ce que son responsable de site peut ou non lui imposer au travail.

*La Direction procède à la lecture d'un document intéressant ce point.*

CSE : Quelles différences existent avec le chef de service ?

RH : Aucune, mis à part pour les fonctions de production. Les deux postes appartiennent par ailleurs à la classe I et bénéficient d'un traitement salarial identique. Après vérification, les fichiers que vous demandiez sont versés au dossier dans l'arborescence et uniquement accessibles aux élus du CSE.

DG : Les fiches de poste ne doivent pas vous permettre de réaliser un inventaire des compétences acquises ou au salarié en poste.

**Question 16 : Connaissons-nous le nom du nouveau directeur de l'ESAT du Nord, quand prendra-t-il son poste ?**

**Réponse :**

DG : Nous ignorons encore l'identité du nouveau directeur, même si le recrutement devrait aboutir dans les heures à venir.

CSE : Combien de rendez-vous avez-vous menés pour le recrutement du directeur de l'ESAT du Nord et pour celui du Sud ?

RH : Nous avons reçu 7 candidatures pour l'ESAT du Nord, 3 après la présélection de la commission associative. Pour l'ESAT du Sud, tous les candidats se sont désistés, ce qui entraîne une situation catastrophique.

DG : En outre, la gouvernance dispose d'un droit de veto quant aux recrutements, causant parfois des désaccords.

**Question 17 : M. Billaud (Directeur services et développement) assure le poste de superviseur à l'ESAT, quelles sont les missions spécifiques de ce poste ?**

**Réponse :**

DG : Avec le directeur de pôle, M. Billaud garantit la qualité des accompagnements, assure la sécurité et répond à la gestion des équipes. A ce jour, l'intéressé s'occupe principalement des équipes de terrain, de par son appréhension efficace des contextes de travail.

CSE : L'avenir de la sous-traitance semble compromis à l'ESAT du Nord. M. Billaud prospecte-t-il pour trouver de nouveaux clients ?

DG : En effet, même si sa mission s'arrête à la fin 2024. Sans le recrutement d'un directeur du secteur Travail, je devrai rebasculer dans l'ESAT du Sud pour compenser son absence.

CSE : Le départ de M. Billaud paraît remettre en cause la continuité des relations commerciales de l'association.

DG : J'en conviens. Malgré le fait que le CA ait validé le recrutement d'un commercial du secteur Travail en 2023, l'opposition des équipes de direction du pôle en question a avorté le projet. Or, la clientèle doit bénéficier d'une relation privilégiée avec un commercial pour être fidélisée.

CSE : Le Directeur devrait pouvoir s'en charger.

DG : En tous les cas, nous ne pourrons plus recourir à la sous-traitance dans nos ESAT, en raison des délocalisations opérées par les entreprises et du contexte de crise économique que nous connaissons. Par conséquent, nous ne pourrons demeurer tributaires des clients et devons créer notre propre production. Mis à part dans la cuisine centrale, l'ADAPEI n'en démontre pas encore la capacité, n'étant jamais mobilisée lorsque les pics d'activité s'achèvent.

Le refus de toute adaptation en ce sens par les directions d'établissement a causé la chute de 10% des résultats commerciaux de l'ESAT du Nord et de 5% de l'ESAT du Sud.

CSE : Votre constat remet d'autant plus en cause notre modèle d'ESAT que la prestation industrielle paraît la plus adaptée pour beaucoup des personnes handicapées que nous accompagnons.

DG : Nous attendons donc la réponse de Mobitec, avec lequel M. Billaud doit s'entretenir durant la semaine 21 octobre 2024.

CSE : Pourrions-nous obtenir un point relatif aux enquêtes en cours dans plusieurs ESAT ?

RH : Nous n'avons achevé qu'une session.

CSE : Comment se déroulent les enquêtes ?

RH : Le CSE a disposé de son droit d'alerte, d'où le lancement d'une enquête conjointe. Nous réalisons des entretiens afin d'entendre l'ensemble des salariés de l'ESAT.

CSE : L'entretien porte sur les dires du salarié, même s'il vise aussi à apprécier les conditions de travail concrètes du site, notamment l'ambiance. Le Médecin du travail et l'Inspecteur du travail ont-ils proposé une formation ?

DG : Le Médecin du travail en exercice au moment de l'enquête a estimé que les faits relevaient d'une problématique de management. Il me semble que les salariés qui se sont exprimés n'ont pas été crus. Toutefois, le remplaçant du Médecin du travail a invité les salariés

à prendre contact en cas de besoin et souhaite participer au CSE, lors duquel nous restituerons les résultats de l'enquête.

CSE : L'Inspecteur du travail s'est-il prononcé quant à l'ESAT Sud ?

RH : Nous n'avons pas communiqué avec lui pour le moment.

CSE : La restitution se tiendra-t-elle lors d'un CSE extraordinaire ?

DG : Pas nécessairement, les résultats pourront être partagés lors d'un CSE ordinaire également. En revanche, le sujet supposera probablement un CSE santé et sécurité spécifique. Le prochain devrait être organisé le 19 décembre 2024.

CSE : Puisque la restitution se tiendra certainement en CSE ordinaire, l'enquête doit-elle être rendue publique ?

DG : Non, vous pourrez omettre les éléments confidentiels dans le procès-verbal.

RH : A l'avenir, nous souhaiterions que les élus se joignent à nous lors des enquêtes. En outre, seuls les ouvriers n'ont pas encore été entendus dans le cadre de l'enquête, et le seront d'ici le 24 octobre 2024.

CSE : D'ici décembre 2024, mettez-vous en place des actions de prévention ?

RH : Oui, nous avons déjà élaboré plusieurs préconisations que nous devons encore affiner.

**Question 18 : Depuis un an, la direction nous confirme que le SESSAD sera pourvu d'un nouveau véhicule. La situation n'est pas tenable, quand le nouveau véhicule arrivera ?**

**Réponse :**

DG : Un C3 électrique sera pourvu dès novembre 2024.

CSE : Savez-vous si le véhicule sera livré début ou fin novembre 2024 ?

DG : Je l'ignore.

CSE : Le véhicule a-t-il été construit récemment ?

DG : Le modèle date de 2024.

CSE : Les établissements peuvent-ils être équipés de cartes afin de recharger les véhicules électriques sur place ?

RH : Je crois que nous avons déjà répondu à cette question.

CSE : Je présume donc que des bornes électriques seront installées devant les bâtiments pas encore pourvus.

DG : Je l'ignore, je dois vérifier au préalable pour vous répondre.

**Question 19 : Au SESSAD, des postes sont ouverts dans plusieurs professions (orthophoniste, psychomotricien, ergothérapeute, psychologue, éducateur spécialisé). De façon générale, comment se déroulent les procédures d'embauche à l'ADAPEI ? Nous n'avons pas d'information très claire indiquant où en sont les embauches. L'ADAPEI se donne-t-elle tous les moyens pour embaucher ?**

**Réponse :**

CSE : Lorsque nous avons besoin de recruter un professionnel, qui du service RH ou du chef d'équipe s'occupe de la prospection ?

DG : La prospection revient au service RH. Par ailleurs, l'ensemble des postes du SESSAD ont été pourvus, nous attendons maintenant de finaliser les procédures d'embauche. L'ADAPEI se donne donc tous les moyens pour recruter.

CSE : Existe-t-il des sites spécialisés pour le recrutement ?

RH : Non, nous utilisons des sites classiques tels qu'Indeed et Pôle Emploi. Indeed compile l'ensemble des offres des autres sites similaires. De surcroît, nous utilisons le logiciel RH FI pour simplifier les embauches.

DG : Le recrutement au SESSAD s'articulera en deux temps. Nous finaliserons l'augmentation des effectifs le 1<sup>er</sup> novembre 2024. La montée en charge des places et des équipes s'effectuera progressivement.

**Question 20 : Qui assure la direction des établissements d'Antraigues-sur-Volane ?**

**Réponse :**

DG : J'assure la direction de l'établissement d'Antraigues par intérim.

CSE : Prévoyez-vous des recrutements ?

DG : Oui, un cadre devrait arriver début 2025, dès lors que nous aurons apaisé nos relations avec la commission de recrutement.

**Question 21 : Quel est le montant évalué de l'économie faite par l'absence de directeur sur le secteur travail et l'établissement d'Antraigues-Sur-Volane ?**

**Réponse :**

RH : Nous estimons l'économie à 80.000 euros environ.

DG : Nous nous félicitons de cette économie qui n'était pas annoncée dans le budget prévisionnel.

**Question 22 : Les aides-soignantes de l'EHPAD d'Antraigues-Sur-Volane nous alertent sur les postes d'infirmières non pourvus et le manque d'ASH qui entraînent une charge de travail sur leurs postes.**

**Réponse :**

DG : Nous constatons une charge de travail délétère au sein de l'EHPAD d'Antraigues-sur-Volane. L'établissement pâtit d'une très mauvaise réputation, d'où le changement de nom prévu prochainement.

CSE : La réputation de l'établissement cause-t-elle des accrocs dans les relations avec les fournisseurs ?

DG : Nous avons procédé à des ajustements en raison de l'achèvement de plusieurs contrats groupe, mais la situation ne comporte pour le moment aucun caractère alarmant.

CSE : L'EHPAD d'Antraigues est très isolé et éloigné. Il importe de développer l'attractivité de l'établissement.

DG : La plupart des EHPAD en France aujourd'hui connaissent d'importantes difficultés financières.

RH : Par ailleurs, l'EHPAD n'a pas atteint sa capacité maximale.

CSE : A ce propos, quand la baisse de loyer de 25% qui devait remédier à ce problème adviendra-t-elle ?

DG : Tout le monde l'a acceptée, la baisse a donc été actée. Nous devons de même racheter les chambres de l'établissement progressivement, mais le prix de 11 millions d'euros proposé par le propriétaire nous paraît excessif. La conjoncture d'Antraigues risque de demeurer complexe jusqu'en 2029.

**Question 23 : Immeuble Privas – qu'elle est la clé de répartition entre l'association et les différents services occupant le bâtiment ; pour ce qui concerne l'achat, la rénovation et les frais d'entretien et de fonctionnement des locaux ?**

**Réponse :**

DG : Une clé de répartition est calculée en tenant compte de la volumétrie de l'ensemble des services occupant le bâtiment, à savoir le SESSAD, la plateforme autisme, la communauté 360, le Siège et la section associative. Le déménagement est prévu pour la semaine du 6 janvier 2025 et nous disposerons déjà d'une meilleure visibilité d'ici début décembre 2024 au plus tard.

CSE : Le salarié œuvrant actuellement au ménage obtiendra-t-il davantage d'heures, étant donné la taille des nouveaux locaux ?

DG : Je le crois, mais ne peux l'affirmer avec certitude. De plus, nous déplorons quelques problèmes organisationnels sans gravité réelle quant au déménagement. La clé de répartition a été choisie en raison de l'impossibilité pour l'ADAPEI de facturer des loyers à ses établissements.

CSE : Quels coûts les travaux de rénovation engageront ils ?

DG : Le total des travaux estimé s'élève à 1,869 million d'euros. L'autofinancement représenterait quant à lui 930.000 euros. Le coût de l'immeuble du SESSAD est estimé à 1,174 million d'euros et un emprunt de 430.000 euros sur vingt ans a été acté.

**Questions diverses**

- ESAT l'Avenir

CSE : Nous avons échangé quant à l'embauche d'un salarié dans l'ESAT l'Avenir, laissant un 0,2 de temps de travail. La situation a-t-elle évolué ?

RH : Nous vous invitons à en traiter avec M. Billaud.

CSE : Avez-vous recruté une assistante sociale ?

RH : Le processus n'est pas encore achevé. Nous avons rencontré une candidate, mais l'entretien ne nous avait pas convaincues.

- Prime pour l'ESAT l'Avenir

CSE : Lors du CSE du 11 juillet 2024, Mme Léonard avait déclaré qu'une prime donnée aux uns doit être octroyée aux autres, tous les salariés se montrant méritants. Une prime ayant été accordée aux salariés de l'ESAT l'Avenir, quand les autres la recevront-ils ?

RH : Nous avons répondu à propos de la PPV.

DG : Cette question appartenait à l'ordre du jour du CSE de septembre 2024.

CSE : Les moniteurs d'atelier de l'ESAT du Nord avaient réclamé une prime sans l'obtenir à ma connaissance. Se montrent-ils moins méritants à vos yeux ?

DG : Non, l'établissement du Sud est plus méritant que celui du Nord en raison des conditions de travail très difficiles depuis plusieurs mois. Alors que la direction managériale et les équipes de cadres de proximité ont souffert d'une grande instabilité, les salariés ont su produire un travail satisfaisant. Je n'ai pas à me justifier quant à l'attribution des primes.

CSE : D'autres services pourraient se prévaloir de conditions de travail difficiles.

DG : Aucune autre situation ne se compare à celle de l'ESAT l'Avenir, d'autant plus que les salariés y produisent des activités commerciales.

CSE : Les salariés des foyers d'hébergement travaillent également dans des conditions complexes quotidiennement sans pour autant générer de profit. Je ne perçois pas vraiment le rapport avec une prime.

DG : Économiquement, le résultat commercial peut être utilisé pour justifier d'une prime, au contraire du résultat déficitaire du foyer d'hébergement.

CSE : Vous aviez indiqué que les aides-soignantes ne bénéficieraient pas de primes sous peine d'enclencher un engrenage inarrêtable. Vous semblez pourtant vous contredire avec l'ESAT l'Avenir, dont le mérite ne dépend que de votre propre point de vue.

DG : Je n'ai pas dit que les salariés de l'ESAT l'Avenir démontraient un mérite supérieur. Cependant, les conditions de travail de l'établissement auraient justifié des grèves ou un droit de retrait, eu égard à leur souffrance.

CSE : Vous estimeriez la situation comparable si vous vous rendiez au foyer de vie par exemple. Il n'existe aucune échelle de la souffrance.

DG : Je peux pourtant vous garantir qu'une telle échelle existe concernant l'ADAPEI.

RH : Ni le turnover ni l'absentéisme ne se montrent alarmants au foyer de vie. La situation de l'ESAT l'Avenir constituait une exception qui appelait à une compensation.

CSE : J'espère que la prime de 1.000 euros ne justifiera pas un durcissement à l'égard de l'équipe de l'ESAT l'Avenir.

DG : Pourquoi ?

CSE : Les heures supplémentaires doivent être rémunérées comme telles, même si une prime a été versée.

DG : Tout travail mérite salaire, personne n'a été oublié.

CSE : Nous nécessitons un compteur d'heures supplémentaires.

DG : Vous abordez ici un autre sujet.

RH : Notre logiciel décompte toutes les heures supplémentaires.

CSE : Nous ne disposons pas de cet accès.

- Rupture conventionnelle

CSE : Avez-vous proposé une rupture conventionnelle à un salarié ?

DG : Non, le salarié l'a demandée.

CSE : Il y place beaucoup d'espoirs, vous lui avez demandé de tenir bon.

DG : Oui, mais un plan de retour à l'équilibre a été établi entre temps et ses 10 années d'ancienneté nous empêchent de financer une rupture conventionnelle.

CSE : L'intéressé souffre et s'est mis en arrêt pour maladie.

DG : Il peut aussi démissionner.

CSE : Évidemment, mais il comptait sur vous et il se sent trahi.

DG : Je vous promets que tant que je demeurerai directrice de mon établissement, plus aucun geste de reconnaissance managériale ne sera commis. Le salarié ne m'avait pas signifié ses 10 ans d'ancienneté lorsqu'il a souhaité une rupture conventionnelle. Par ailleurs, il profitera d'un taux de ré employabilité élevé, ce qui délégitime sa demande. Nous n'avons pas à assumer les choix personnels d'un collaborateur au détriment des intérêts de l'établissement.

CSE : Le collaborateur s'est impliqué et pensait pouvoir compter sur sa Direction.

DG : Tant mieux, il a obtenu une prime suite à son implication comme les autres, qu'il profite de cette dernière reconnaissance managériale. La générosité de la Direction Générale a trouvé ses limites dans ces accusations et ce procès d'intention. Vous ne mesurez pas les avantages dont vous bénéficiez à l'ADAPEI.

CSE : En dehors de toute générosité, vous considérez en tant que DG des situations méritant compensation. Il s'agit de votre prérogative et non pas d'argent personnel que vous distribuez. Que chacun s'estime méritant et légitime aux primes constitue un phénomène inévitable. Je comprends mieux pourquoi les Ressources Humaines refusent de relever la prime d'entraide si vous ne désirez pas que d'autres salariés s'estiment lésés.

Nos discussions se concentrent de plus en plus sur des sujets pécuniaires, le fait que les salariés s'en saisissent ne devrait donc pas vous surprendre.

DG : J'en conviens, mais vous demandez à la Direction Générale de rendre compte de ses choix en la matière.

CSE : Nous nous contentons d'exprimer notre avis, notamment que nous ne partageons pas votre arbitrage. Nous regrettons votre communication avec les salariés primés, que nous estimons maladroite.

DG : Je comprends votre action, mais je me suis contenté de remercier les salariés de l'ESAT de leur investissement face à des conditions de travail exceptionnellement pénibles. Vous vous devriez aussi de communiquer avec le terrain, en expliquant les motivations de la Direction Générale plutôt que de la contredire systématiquement.

**Fin de séance à 16 h 43.**

Lhuillier Andéol

Secrétaire adjoint CSE

