

## PV DU CSE EXTRAORDINAIRE DU 06/12/2024

### Étaient présents

Natascha LEONARD BINEAU, Directrice Générale

Charlène PINEAU, Directrice des Ressources Humaines

### Invitées :

Mme CHAMBERT, Présidente de l'Adapei 07

Mme Céline ARNAUD, Directrice Administrative Financière

M. JEANTET Richard consultant SECAFI<sup>1</sup>

Mme BELZE Caroline consultante SECAFI

<b>Collège 1</b>	
Titulaires :	Sylvie CHANIER (CGT), Stéphanie DECROUX (CGT), David MORETTO (CGT),
Suppléants :	Chrystelle BONNET (CGT),
<b>Collège 2</b>	
Titulaires	Andéol LHUILLIER (CGT),
Suppléants :	Thibault POTARD (CGT)
<b>Collège 3</b>	
Titulaires :	Didier OLIOSO (CFDT)

---

<sup>1</sup> Pour rappel, le CSE de l'ADPEI 07 a eu recours à un cabinet d'expertise SECAFI :

En vue de la consultation sur la **situation économique et financière de l'entreprise**. L'expert-comptable exerce sa mission dans les conditions fixées par les articles L. 2315-89 et L. 2315-90 du Code du travail ;

Dans le cadre de la consultation sur la **politique sociale de l'entreprise**, les conditions de travail et l'emploi.

## Début de séance à 09h41

Mme BELZE, SECAFI : La situation financière est toujours à l'équilibre, mais elle a été dégradée par de multiples facteurs. Dans cette phase de présentation, nous introduisons donc une certaine vision dynamique. Certains facteurs sont présents dans les comptes aujourd'hui, mais d'autres sont plus anciens.

En 2023, le résultat s'avère excédentaire de 180.000 euros. Il est porté par un don très important d'une assurance vie, qui aura un poids sensible par rapport aux équilibres de l'association. Ce don s'élève à 400.000 euros. Si nous considérons ce don comme étant par nature exceptionnel, nous atterrissons à un résultat déficitaire de 221.000 euros. Sans ce don, l'association aurait été en déficit en 2023.

Ce point nous a poussés à nous interroger, car cette situation est nouvelle à nos yeux. Les années précédentes, les résultats étaient largement excédentaires, ils ne comprenaient pas beaucoup d'événements exceptionnels. Nous sommes donc dans un tournant, qui possède à la fois des composantes structurelles et des composantes conjoncturelles.

Un effet de ciseaux produits-charges est survenu en 2023. Les charges augmentent de manière très importante, plus rapidement que les produits. Les produits de l'association sont en hausse de 5%, mais cette hausse reste à nuancer, car elle pourrait ne pas être pérenne. L'augmentation du chiffre d'affaires des activités commerciales explique cette hausse. Le positionnement de marché s'avère donc correct en 2023, l'activité fonctionne très bien.

L'attribution de crédits reconductibles en termes d'évolution, de prix de journées et de crédits en atténuation de l'impact du SEGUR a aussi influencé les résultats. L'évolution des prix de journée ne concerne pas tous les établissements. Les impacts du SEGUR sont minimes, voire nuls sur les comptes, car l'association est parvenue à obtenir les dotations nécessaires pour le prendre en charge.

Certains produits, les CNR, seront reconductibles, en majeure partie pour les IME. Les crédits non reconductibles sont quant à eux fléchés, et les utiliser pour éponger un déficit n'est donc pas possible.

Sur 2023, les activités commerciales ont globalement fonctionné. La hausse des ressources provient d'éléments non reconductibles, et les éléments reconductibles sont liés à des charges.

Le taux de revalorisation des dotations de l'ARS et du conseil départemental est bien plus faible que l'inflation. Un déficit latent s'observe, la dernière revalorisation date de 2020. La structure financière de l'ADAPEI 07 s'affaiblit donc chaque année, alors qu'elle était solide à l'origine. Un gel des dotations surviendra probablement, et elles devraient être reconduites à l'identique. La perspective n'est donc pas favorable en termes de hausse des dotations.

Une très forte hausse des dépenses énergétiques s'observe également. Elles s'élèvent en effet à près de 400.000 euros.

Certains établissements portent en eux un déficit structurel, avec un déséquilibre latent entre les charges et les produits. Les taux d'occupation sont considérés comme faibles, et l'adéquation entre la prise en charge et les évolutions sociétales des personnes accompagnées peut être un sujet d'interrogation.

L'absentéisme des salariés pour raison de santé génère des remplacements, et donc des coûts. Ces derniers s'élèvent à environ 500.000 euros.

Des interrogations se posent au sujet de la reprise de deux établissements, dont un établissement qui porte un déficit important. Cet établissement est un EHPAD, qui serait déficitaire de plus d'un million d'euros. L'ADAPEI 07 reprend également le déficit du FAM, déficitaire de 155.000 euros. Ce déficit peut s'améliorer, mais celui de l'EHPAD est très important, un plan de redressement viserait à effacer un million d'euros de résultats nets déficitaires. Un retour à l'équilibre progressif pourrait ainsi survenir en 2027 ou en 2028. Le déficit de cet EHPAD interroge cependant toujours.

Le pôle travail connaît un large excédent dans sa partie budget commercial, qui s'élève à environ 300.000 euros. Le pôle enfance est à l'équilibre, mais cet équilibre est en trompe-l'œil, car il est constitué des IME, qui font l'objet d'un certain nombre de mesures financières. Le pôle habitat travail, le budget social et le pôle Services et Développements sont en déficit d'environ 200.000 euros.

La répartition des excédents et des déficits par établissement est équilibrée. Sept établissements sont déficitaires, dont quatre sont en déficit important. Le résultat net décroît depuis 2023, en raison d'événements particuliers et de la hausse des dépenses énergétiques.

Sur la stratégie, les interrogations portent sur le taux d'occupation, la population, et le déficit structurel qui proviendrait d'éléments budgétaires jamais pris en compte.

Le foyer d'hébergement a un résultat net de -138.000 euros, le taux d'occupation est de 83%. Celui-ci s'érode chaque année. Les absences sont liées à celles de résidents qui ne viennent pas. La transformation de l'offre est en réflexion.

L'Étoile du berger a un déficit structurel de 110.000 euros, malgré un taux d'occupation proche de 100%. Les interrogations doivent donc se porter sur son tarif, qui n'est pas à la bonne hauteur par rapport à son objet. Un poste de gardien de nuit n'est pas financé, il explique en partie le déficit ancré.

Le SAJ Les Babelous affiche un résultat de -117.000 euros, le taux d'occupation est à 65%. Les IME sont équilibrés, mais cet équilibre reste à nuancer. L'IME Envol est en difficulté. Le taux d'occupation n'atteint toujours pas 80%, et les personnes accueillies demandent un accompagnement plus lourd que celui prévu initialement. Les modalités de prise en charge sont donc impactées, et ne correspondent pas au tarif.

Le déficit prévisionnel sur l'année 2024 s'élèverait à 1 million d'euros. La quasi-totalité des établissements serait en déficit. Chercher des marges de manœuvre pour remédier à cette situation est nécessaire. La réduction de l'absentéisme nécessite de travailler autour d'une compensation, ce sujet doit être traité par le conseil d'administration. Des actes sont également possibles sur la voilure du plan pluriannuel d'investissement, pour alléger le poids des amortissements. Le développement des activités commerciales des ESAT est également un sujet qui se pose.

DG : Des orientations stratégiques se dessinent déjà, un premier prévisionnel d'atterrissage pour 2024 pourra être annoncé.

CSE collègue cadre : Il serait intéressant d'avoir le déficit des établissements historiques, mais aussi l'atterrissage sur le déficit de l'EHPAD et du FAM d'Antraigues. Ces établissements peuvent en effet faire basculer l'ADAPEI 07 dans un déficit structurel inquiétant.

DAF : Nous suivons ce sujet depuis le début de l'année 2024. Au 31 août 2024, tous les établissements atterrissaient à -564.000 euros. À la fin du mois de décembre 2024, l'atterrissage était évalué à -846.000 euros.

Pour rappel, nous avons prévu un budget à -1 million d'euros, et il devrait donc être légèrement inférieur à cette prévision. Sans l'EHPAD et le FAM, nous aurions fait une maîtrise du déficit d'environ 300.000 euros. Nous atténuons par ailleurs largement le risque du déficit structurel.

CSE : Jugez-vous que la reprise des établissements d'Antraigues-Sur-Volane (EHPAD+FAM), dans le contexte actuel, était une prise de risque de la part de l'association ?

Mme BELZE, SECAFI : Je pense qu'un déficit structurel apparaît en 2023 et en 2024, et qu'il nécessite des actions. Il est difficile de déterminer si la reprise d'un établissement à redresser était une prise de risque, mais ce travail devra être géré en plus des difficultés structurelles. Cet élément alourdit donc la structure. En ce qui concerne le FAM, votre organisation est dans son cœur de métier. En revanche, de nombreuses associations rencontrent des difficultés à maintenir à flot les EHPAD. Je vois donc un point de difficulté sur l'EHPAD.

M. JEANTET, SECAFI : La taille des établissements doit être intégrée, et les systèmes d'information devront converger. La maturité en matière de maîtrise informatique reste à construire, et elle constitue un autre enjeu à prendre en compte. Les structures d'EHPAD s'avèrent difficiles à gérer, et recruter du personnel est également compliqué. Intégrer des structures EHPAD positionne l'ADAPEI 07 comme un acteur plus important et incontournable sur le territoire de l'Ardèche, cet élément doit aussi être pris en compte.

Mme BELZE, SECAFI : Le niveau de turn-over de ce type de structures est élevé, en raison d'une forme d'usure de ce travail. Une vigilance doit donc demeurer au niveau des RH, notamment sur les risques psychosociaux.

Mme CHAMBERT Présidente : Ce projet d'EHPAD s'assoit sur une prise en compte de toutes nos difficultés de façon graduée. Nous essayons de mesurer cette prise de risque en développant et en ouvrant des services, comme les unités Alzheimer ou personnes handicapées et vieillissantes, car ces territoires ne proposent pas d'offre. L'établissement d'Antraigues permettrait également à certaines familles de résidents de réduire leur temps de trajet.

Nous menons aussi des études sur les communes environnantes, pour saisir leurs besoins concernant des personnes handicapées âgées et vieillissantes, qui attendent d'avoir des structures adaptées. Nous faisons régulièrement des points sur le taux d'occupation en conseil d'administration et nous essayons de gérer les listes d'attente importantes, tout comme les taux d'occupation trop bas. Aujourd'hui, nous atteignons pratiquement les taux attendus par les autorités.

Nous avons pour objectif d'améliorer l'outil de travail architectural des salariés pour accompagner les personnes handicapées, et le conseil d'administration invite régulièrement la direction générale et les responsables d'établissement pour qu'ils nous présentent l'état d'évolution de leurs structures.

DG : Un plan d'action est prévu. Nous ne toucherons pas à la qualité des accompagnants ni à la réponse aux besoins des établissements. Nous nous interrogerons en revanche sur d'autres dépenses, liées à des fonctions support ou à des besoins de remplacement.

CSE : Comment négocions-nous avec des financeurs ? À l'ESAT, certaines personnes restent chez elles certains jours et nous ne sommes pas financés les jours où elles ne se rendent pas à l'ESAT, alors que le coordinateur social redouble de travail pour les accompagner.

DG : Nous avons un accès facile avec nos autorités et je pense que nous pourrions les sensibiliser à ce sujet. Celles-ci restent sous pression de Bercy, et les derniers événements politiques auront un impact.

CSE collège cadre : Nous tenons à rappeler que nous étions défavorables à la reprise des établissements d'Antraigues. Nous pensons que nous avons des difficultés à être généralistes. Or, dans le domaine du handicap, nous devons avoir des spécificités au niveau du financement pour intéresser l'ARS ou les départements. Nous proposons aujourd'hui des modèles standards, et nous devons travailler afin que nos établissements se distinguent des autres.

M. JEANTET, SECAFI : Les documents relatifs à la politique sociale et aux conditions de travail vous ont été envoyés dans une forme provisoire. Les documents définitifs vous seront envoyés lors de la séance plénière d'aujourd'hui.

Nous constatons que l'ADAPEI 07 est confrontée à plusieurs enjeux importants. Les accompagnements doivent évoluer. Nous avons noté que vous accueillez une population qui a tendance à vieillir, et des adaptations seront donc nécessaires, autant sur les accompagnements que sur les emplois, les organisations et les plannings, voire sur les infrastructures.

Vous êtes de plus en plus confrontés à une dématérialisation de la traçabilité de vos activités, et l'outil informatique devient donc de plus en plus présent. Des enjeux de montée en compétences des salariés sur l'appropriation de ces outils se posent donc. Nous devons nous demander si les formations existantes sont à la hauteur de ces enjeux.

Nous avons noté plusieurs points forts. L'ADAPEI 07 est notamment capable de répondre aux appels d'offres, et de faire évoluer ses prestations. Elle sait faire preuve d'innovation, et se positionner comme un prestataire capable de faire évoluer un certain nombre de choses. Les effectifs ont par ailleurs augmenté avec les nouvelles activités créées.

L'ADAPEI 07 devra faire face à des défis importants, comme la structuration des services du siège. Un important travail a déjà eu lieu à ce sujet durant les dernières années, et a permis de combler certains manquements.

L'ADAPEI 07 devra remédier à l'absentéisme, qui reste élevé malgré une amélioration entre 2022 et 2024. Le taux d'absentéisme de L'ADAPEI 07, qui est de 12%, est plus élevé que la moyenne, il concerne notamment le secteur enfance. Il touche aussi plus spécifiquement les éducateurs spécialisés. Une amélioration du taux d'absentéisme aurait un impact positif sur les comptes de résultat.

L'ADAPEI 07 doit s'interroger sur les raisons pour lesquelles l'absentéisme est important, et les analyser au cas par cas. La maternité et la paternité peuvent expliquer certaines de ces absences. L'usure des professionnels dans leur poste est un point à prendre en compte.

Par ailleurs, 11% des salariés de L'ADAPEI 07 ont plus de 60 ans. Des renouvellements d'effectifs surviendront donc. 28% de la population a plus de 55 ans, des chantiers importants devront être menés sur ce sujet.

Le turn-over s'élève à 15%, il se situe dans des standards élevés. Aucune alerte n'est émise sur ce point. Il est plus important dans la filière « Services et Développements », mais parce que le taux d'entrées se trouve très élevé. Le taux de sorties n'est quant à lui pas alarmant.

CSE : Le turn-over est-il plus élevé dans un service en particulier ou est-il le même partout ?

M. JEANTET, SECAFI : Nous avons établi une carte des ETP, taux d'absentéisme et turn-over par service. L'Entreprise Adaptée se distingue par un taux de turn-over assez élevé, mais son taux d'absence s'avère faible. Les deux IME et la résidence Étoile du berger ont un taux d'absence important, et certains ont un taux de turn-over important, comme le siège, le foyer d'hébergement du Haut-Vivarais, et l'IME l'Amitié. L'ESAT du Haut-Vivarais se distingue par un taux d'absentéisme et un taux de turn-over qui sont tous deux élevés. Les établissements sont cependant petits, et ce point doit rentrer en compte dans les observations.

Les cadres de proximité ont la main sur l'absentéisme, via le recours à des CDD ou à l'intérim depuis 2023. L'intérim reste marginal, même s'il se développe. Le recours aux CDD a aussi baissé au fil du temps. Le taux de précarité a donc tendance à diminuer. La politique de remplacement varie selon les filières et la nature des postes. La filière « Services et Développement » s'appuie davantage sur le libéral pour lancer et gérer des activités.

Le service RH s'est structuré, et plusieurs enjeux RH se posent, comme le développement de la QVCT, l'anticipation des difficultés physiques des salariés via des aménagements de postes, le travail sur la GEPP, et l'ouverture de chantiers sur les plannings, notamment sur la filière « Hébergements ».

SECAFI a formulé plusieurs préconisations pour remédier aux situations observées. Avoir un indicateur de taux de remplacement serait intéressant pour mieux cerner les pratiques à l'œuvre, et voir de quelle façon les professionnels absents sont remplacés ou ne le sont pas. Comparer les coûts de recours aux CDD et à l'intérim serait également pertinent. Le recours à MEDICOOP est comparable à celui du CDD en termes de coûts, alors que le recours à l'intérim privé est plus onéreux.

SECAFI recommande d'améliorer les outils et les procédures d'accueil des nouveaux entrants. L'ADAPEI 07 compte en effet un certain nombre de professionnels arrivés récemment dans la structure. Près de 80 salariés ont moins de deux ans d'ancienneté, et le cabinet n'a pas calculé le taux de turn-over de cette population, ce qui pourrait être un travail à mener par l'ADAPEI 07. Garder et fidéliser les salariés embauchés est en effet important dans un contexte de turn-over important.

Les budgets des plans de formation restent constants dans le temps. SECAFI préconise de préciser davantage le budget et les contenus du plan de formation 2025, et d'utiliser les entretiens annuels pour faire un point sur les formations suivies. L'ADAPEI 07 doit faire en sorte que chaque individu ait suivi une formation durant les six dernières années. Le cabinet n'a pas pu vérifier ce point, car les éléments de traçabilité ne remontent pas aussi loin. Tous les salariés maîtrisent les outils informatiques déployés par l'ADAPEI 07 mais approfondir les formations est nécessaire.

L'employeur respecte ses obligations en matière de mise à jour des documents, et notamment en ce qui concerne la mise à jour du DUERP et du PAPRI Pact. La méthodologie générale du DUERP pourrait s'améliorer, tout comme sa forme, afin de faciliter son appropriation par les salariés. Le document pourrait aussi être simplifié. Je conseille au CSE de procéder par carottage, en se focalisant sur deux ou trois établissements ou en se concentrant sur un risque en particulier pour voir comment il est pris en compte et évalué dans plusieurs établissements.

Les PAPRI Pact sont disséminés dans les DUERP, ce qui les rend difficiles à lire. Le législateur a tenu à préciser, dans la loi du 2 août 2021, le formalisme nécessaire au PAPRI Pact. Celui-ci doit contenir une action clairement libellée, présenter un responsable des actions, des ressources, et des délais de mise en œuvre. Le PAPRI Pact peut devenir un document

stratégique, et le point sur ce document doit être régulièrement inscrit dans l'ordre du jour de la commission ou des réunions de CSE qui traitent des questions de santé et de sécurité. Je pense que regrouper les PAPRIACT serait pertinent pour faciliter la lecture.

Les fiches d'événements indésirables sont également un outil intéressant. Nous vous proposons de faire un point trimestriel sur ces feuilles, et de réfléchir à une façon de les concrétiser en actions.

CSE : Vous avez évoqué le taux d'absentéisme élevé en IME. Nous remarquons que de nombreux accidents de travail de ces établissements sont dus à des morsures d'enfants, coups ou autre atteinte à l'intégrité physique du salarié. Est-ce envisageable d'investir pour traiter ce problème, et comment ?

DRH : Nous pourrions étudier les AT, pour définir ensuite les actions à entreprendre. Les morsures sont plus courantes dans le Nord que dans le Sud, et une problématique d'accompagnement des médicaux sur les pathologies des enfants existe peut-être. La psychiatre du Nord ne mène pas le même accompagnement que celle qui se trouve sur le Sud, et les traitements qu'elle prescrit ne sont pas forcément adaptés à des enfants.

M. JEANTET, SECAFI : Le Code du travail précise que mener une enquête conjointe ayant pour objet d'identifier les causes pour lesquelles un accident s'est produit, et les mesures à mettre en œuvre pour y remédier, est possible. Vous avez donc intérêt à mener une enquête lorsqu'un accident du travail survient. Vous devez donc vous demander si le partage de l'information entre le service RH et le CSE est bon. Le CSE doit ensuite déterminer s'il souhaite mener des actions ou non. Lorsque plusieurs accidents similaires surviennent, approfondir le sujet peut s'avérer pertinent.

CSE : En ce qui concerne l'accueil des nouveaux salariés, nous sommes très loin du plan établi. Nous ne nous étions pas sentis légitimes, en tant qu'équipe, à accueillir un nouveau salarié. Nous n'avions pas de procédure, et cet accueil ne faisait pas partie de notre travail.

DRH : Le parcours d'intégration est finalisé, et il prévoit un tutorat, ainsi que des vidéos pour présenter l'établissement et l'ADAPEI 07. Il pourra être mis en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

CSE : Qui participe à la commission de bientraitance ?

Présidente : Deux administrateurs participent à cette commission. Celle-ci se trouve sous l'autorité de madame MORENO, qui a la responsabilité de l'organiser et de suivre ces dossiers. La commission se réunit ponctuellement, et elle fait le point sur les déclarations d'événements indésirables, les réponses apportées et les actions menées. Elle analyse ensuite les points d'amélioration relevés. La commission est aussi composée des professionnels des établissements, et notamment des référents de bientraitance.

CSE : Le CSE n'aurait-il pas sa place dans cette commission ?

Présidente : La commission de bientraitance ne concerne pas les salariés, et des référents de bientraitance sont déjà présents.

CSE : Cette commission permettrait aux élus de voir quels types d'événements indésirables sont signalés par établissement, car nous n'avons pas de visibilité sur ceux-ci. Nous n'avons pas l'origine des événements indésirables, et nous ne pouvons donc pas les traiter correctement.

Présidente : Le débat autour des événements indésirables doit se faire entre les professionnels et la direction générale. La commission se réunit trois fois par an, et d'autres réunions plus techniques ont lieu.

DG : Avec l'évolution de l'obligation du compte-rendu du conseil de la vie sociale, nous avons aussi un point annuel dans tous les CVS respectifs. Celui-ci fait état du suivi de la commission et de la volumétrie. Je pense que vous détacher du temps pour assister à la commission n'est pas utile, mais des temps de présentation pourraient avoir lieu en CSE.

CSE : L'établissement d'Antraigues va se transformer avec la transformation des places FAM en PHV. Le plan de formation inclut-il la formation des salariés de cet établissement au handicap ? Ceux-ci appréhendent beaucoup le changement du public.

DG : Un plan de formation intègre en effet cette thématique.

RH : Nous avons formé les salariés sur l'autisme, et nous comptons également les former sur les troubles psychologiques.

**Est-ce que l'Adapei07 envisage de remettre à l'équilibre les unités « services et développements », EDB etc... ? et si oui comment ?**

DG : Nous vous présenterons ce point le 16 décembre 2024. Le plan de retour à l'équilibre partiel permettra de remédier à ce sujet, et nous pourrons commencer à travailler sur un plan d'économie de nos charges. Nous ne toucherons pas à la qualité de l'accompagnement des personnes qui nous sont confiées, et nous permettrons aux collaborateurs de travailler dans les meilleures conditions possibles. Nous ne pouvons pas rester dans la situation actuelle.

CSE : Comment expliquer le fait que le déficit structurel de l'EDB n'ait jamais été pris en compte avant ?

DG : Je pense que le déficit de l'EDB était neutralisé grâce aux autres établissements. Nous devons aujourd'hui agir sur chaque situation d'accompagnement et sur chaque site, en prenant en compte les spécificités de ce site.

Nous co-construirons un plan d'action avec le directeur, qui consistera à diminuer nos charges autant que possible. La population de cet établissement a évolué, et seules quatre personnes sur les quatorze que nous accueillons travaillent sur cet établissement. Il est donc presque déjà une PHV, et nous devons travailler sur cette question avec le conseil d'établissement.

CSE collègue cadre : Quel déficit pourrait être acceptable pour ne pas mettre l'institution en danger, et nous laisser des ressources pour pouvoir rebondir de façon positive en 2026 ?

DG : Je pense que nous devons accepter le déficit lié à l'évolution de la revalorisation salariale. Le déficit lié à l'inflation et au coût de l'énergie nécessite de mener un travail de renégociation. Nous analyserons le déficit, et nous devons travailler établissement par établissement, puis spécificité par spécificité.

CSE collègue cadre : En conséquence d'une décision du Conseil d'Administration, à l'ESAT Avenir les taxis ne nous sont pas financés, et le montant des repas n'avait pas été revalorisé. En 2019, nous avons donc un déficit structurel de 65.000 euros avant de commencer, et l'établissement s'est retrouvé en déficit constant sur la partie sociale. Avez-vous identifié dans d'autres établissements des dépenses non financées qui viennent d'une décision du conseil d'administration ?

Par ailleurs, l'association avait octroyé un prêt de 500.000 euros à l'ESAT. Où cette somme se trouve-t-elle ? Est-elle remboursée à l'association ? Nous devons chercher des sources d'économie qui ne nuiront pas au fonctionnement des établissements.

DAF : Le prêt ne touche pas aux résultats. Cette aide peut être remboursée ou non, et elle ne coûte rien à l'établissement.

CSE collègue cadre: L'établissement sera déficitaire sur de nombreuses années si nous devons rembourser cette dette. Il ne sera donc pas rentable.

DAF : La dette ne coûtera rien à l'ESAT. Les seuls coûts sont les intérêts.

CSE collègue cadre: Des intérêts surviendront obligatoirement.

DAF : Oui, mais le prêt et l'emprunt se trouvent dans la même entreprise juridique. En ce qui concerne les transports et les repas non remboursés, nous avons vu une situation similaire sur l'ESAT du Nord.

CSE : Qu'en est-il du non-financement du poste de veilleur de nuit sur l'Étoile du berger ?

DAF : L'équilibre financier de l'Étoile du berger n'existait déjà pas à sa création, car cet établissement est un foyer, mais le prix d'une journée ne s'élève qu'à 70 euros. L'accompagnement est aussi moindre, car les patients sont autonomes, mais une loi impose désormais la présence permanente d'une personne durant la nuit. Nous avons donc embauché un veilleur de nuit, mais le prix de la journée n'a pas augmenté.

CSE : Comment comptez-vous financer ce poste ?

DG : Je pense que nous devons réfléchir à l'agrément de cet établissement.

CSE : Allons-nous pouvoir changer la structure et la manière de financer en changeant l'agrément ?

DG : Oui, nous pourrions aller vers un autre modèle économique.

CSE : Sommes-nous bien dotés au niveau des deux ESAT ?

DAF : Oui, nous sommes sur la moyenne nationale.

### **Quels sont les projets à venir pour l'adapei07 ? reprise, fusion, vente,... ?**

Présidente : Nous avons des projets de plans d'unité, qui nécessitent des études de faisabilité. Nous réfléchissons à agrandir l'espace "Travail adapté" sur le Sud Ardèche, avec une entreprise adaptée sur le secteur sud. J'ignore si ce projet aboutira ou pas, et nous devons l'étudier pour le déterminer.

Les projets de fusion et d'absorption sont majoritairement des projets d'opportunité. Nous sommes parfois sollicités par les autorités pour mener des travaux plus structurants avec des EHPAD ou certaines ESAT en difficulté, mais nous répondons que nous devons d'abord les connaître. Nous restons en veille sur ce sujet, et nous n'avons rien acté, hormis la confirmation du projet à Antraigues.

Le sujet des coopérations est important sur les CPOM, et elles peuvent éventuellement déboucher sur d'autres modes de financement et d'autres approches. La direction générale nous soumet toujours les projets de ce type pour que nous puissions les étudier.

CSE : Qu'entendez-vous par le terme de coopération ?

Présidente : Une coopération consiste à se rapprocher d'un service spécifique qui nécessite un appui et un accompagnement.

CSE : Dans le Sud Ardèche, l'APATPH est en cessation de paiement depuis le mois de novembre 2024. Quelle position le conseil d'administration tient-il concernant une éventuelle reprise ? Cette association cherche en effet un repreneur.

Présidente : Nous avons rédigé une lettre d'intention, comme toutes les associations du département. Nous devons recevoir un cahier des charges, et nous l'étudierons pour déterminer si nous répondrons ou non à cette demande.

Le secteur est tendu sur notre département, et nous sommes en forte compétitivité avec d'autres organisations gestionnaires.

Nous sommes très attentifs à la connaissance clinique de tous les handicaps et les types de profils des personnes que nous accompagnons. Nous devons aussi réfléchir à la façon dont nous pouvons concilier différents types de profils. Nous déplorons de ne pas avoir plus de moyens pour nous développer davantage.

CSE collègue cadre : Un médecin psychiatre serait nécessaire dans les établissements ESAT, car nous n'avons pas la possibilité de connaître la pathologie de la personne que nous accompagnons, ce qui pose problème. Avez-vous des informations au sujet de l'évolution du point d'indice ?

Présidente : Je pensais que vous aviez accès aux profils des personnes accompagnées, sous réserve d'une confidentialité de votre part. Je prends donc acte que vous n'en avez pas connaissance.

### **Quels sont les "points noirs" de l'audit patrimoine ? et quelles actions sont envisagées ?**

DG : Nous avons un taux de vétusté important, qui se lit dans les diagnostics. Nous sommes censés devoir intervenir sur la majorité de nos établissements, sur des thématiques différentes comme de la mise en conformité. Nous devons surtout améliorer la performance énergétique de nos bâtiments, qui sont énergivores.

La première estimation faite par le cabinet chiffre une enveloppe approximative de 5 millions d'euros pour l'ensemble du parc immobilier. Nous devons peut-être faire des choix arbitraires, comme la vente de certains bâtiments, mais à l'heure actuelle, nous n'avons pas d'opération immobilière concrète. Nous verrons comment nous pouvons financer les projets d'amélioration des bâtiments, en recherchant des financements périphériques si possible.

CSE : Quel chantier estimez-vous le plus urgent ?

DG : Je pense que travailler sur les consommations d'énergie est le chantier le plus urgent.

CSE : L'IME l'Amitié est très énergivore, et je ne comprends pas pourquoi l'association ne s'est pas positionnée pour délocaliser cet établissement.

Présidente : Nous avons consulté les professionnels à ce sujet, et nous avons tenu compte de la majorité de leurs positionnements.

CSE : L'ensemble de l'équipe de l'IME souhaitait pourtant déplacer l'établissement sur un espace plus urbain, afin que les salariés soient plus réactifs au niveau des services et que la structure soit plus proche des transports.

ADAPEI 07

Présidente : Nous nous occuperons de ce sujet, et nous espérons pouvoir trouver des moyens pour le faire.

Monsieur JEANTET, SECAFI : Je vous remercie pour la qualité des échanges, et je vous souhaite de réussir vos projets.

Mme BELZE, SECAFI : Je vous remercie également pour la qualité de nos échanges, et je vous souhaite de parvenir à retrouver un équilibre.

**Fin de séance à 12h13**

Lhuillier Andéol

Secrétaire adjoint CSE

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Lhuillier Andéol', written over a horizontal line.