

PV DU CSE DU 25/03/2024

Présents :

Natascha LEONARD BINEAU, Directrice Générale

Charlène PINEAU, Directrice des Ressources Humaines

Invitée : Mélanie DREYER, Cheffe de service du Foyer d'Hébergement et SAJ Les Coquelicots

Membres titulaires CSE

1^{er} collègue : Sylvie CHANIER (CGT), Stéphanie DECROUX (CGT), Franck LEMEY (CGT), David MORETTO (CGT), Amélie PORTE (CGT),

2^e collègue : Sandrine BOURGOGNE (CGT),

3^e collègue : Sandra FALLOPE (CFDT)

Membres suppléants CSE

1^{er} collègue : Chrystelle BONNET (CGT), Odile VERCASSON (CGT)

2^e collègue : Andéol LHUILLIER (CGT), Thibault POTARD (CGT)

Début de séance à 13h10

Déclaration liminaire du CSE : L'Adapei 07 est une association de loi 1901, administrée par un Conseil d'Administration et régie par des statuts (datant du 30 mai 2013). Le Bureau est composé de membres élus, d'un Président, d'un vice-Président, d'un Trésorier, et d'un Secrétaire (selon l'article 14 des statuts).

L'article 12-2-2, qui se nomme « Incompatibilité », précise que l'activité salariale Adapei 07 de l'Ardèche est incompatible avec la fonction d'administrateur. Nous constatons que la Directrice administrative et financière, Mme Céline ARNAUD, salariée de l'association, occupait le poste de Trésorière, en complète opposition avec les statuts de l'association. Nous l'avons vu dans le « Vivons Ensemble » numéro 71.

Dans le numéro 72 de la revue « Vivons Ensemble », datant de juin 2023, aucun poste de titulaire ou de Trésorier n'est mentionné. Ce sont les deux seuls documents officiels et accessibles, et cette opacité tranche avec d'autres associations du secteur, qui sont en totale transparence sur la composition de leurs instances et conseils d'administration.

De plus, les postes de Présidente et de Secrétaire sont occupés depuis plus de dix ans par Mme CHAMBERT et Mme MASSEMOU, alors que celui de Trésorier semble enclin à de nombreux changements de titulaire, voire demeure vacant. Or, cette vacance est contraire au bon fonctionnement de l'association, et peut faire l'objet d'un signalement au Procureur de la République. Nous vous demandons de produire aux membres du CSE les délibérations des trois dernières assemblées générales, et de clarifier la situation actuelle.

D'autre part, le 15 mars 2024, s'est tenue une réunion exceptionnelle du Comité Social et Economique, qui a fait l'objet d'une convocation et d'un ordre du jour rédigé réglementairement. La convocation est signée par Mme Natascha LEONARD BINEAU, Présidente du CSE, et a été envoyée aux membres élus, titulaires et suppléants, par Mme Charlène PINEAU. L'ordre du jour a été établi et signé conjointement par la Secrétaire du CSE, Mme Stéphanie DECROUX, et Mme LEONARD BINEAU, conformément à l'usage.

L'objet de cette réunion extraordinaire était une information-consultation concernant le projet de reprise par l'association d'un Ehpad et d'un FAM situés à Antraigues Sur Volane. La réunion s'est déroulée en visio-conférence. Etaient présents, côté employeur, Mme Natascha LEONARD BINEAU, Présidente du CSE, assistée de deux collaboratrices, Mmes Charlène PINEAU, DG, et Céline ARNAUD, DAF.

Mme Elisabeth CHAMBERT, Présidente de l'association, a pris part aux échanges, et a présidé, de fait, la totalité de la réunion. Quel statut permettait à Mme CHAMBERT de participer à cette réunion ?

Pour rappel, Mme CHAMBERT est Présidente de l'association, et son engagement l'est à titre bénévole. Le Code du travail précise que les réunions du CSE rassemblent l'employeur – ou son représentant – et les membres titulaires de la délégation du personnel. Les suppléants sont autorisés à participer aux réunions, en l'absence de titulaires.

De plus, Mme CHAMBERT a délégué à Mme LEONARD BINEAU la présidence du CSE. Mme CHAMBERT ne peut pas être légitimement présente au sein du Comité, ni au titre d'invitée de la Présidente du CSE, ni à celui de collaboratrice de la Présidente. La présence

d'invités n'est pas prévue par le Code du travail, mais peut s'envisager, avec l'accord des membres du CSE par un vote. Cela n'a pas été fait.

Il aurait également été envisageable que Mme CHAMBERT supprime la délégation de Mme LEONARD BINEAU, afin de pouvoir présider la réunion, en informant les membres du CSE présents au moyen d'un document écrit, avant la tenue de la réunion. De plus, ce document aurait été obligatoirement consigné, et remis à la Secrétaire de séance, afin qu'il soit joint au procès-verbal de la réunion. Cela n'a pas été fait.

Les faits relatés démontrent que Mme CHAMBERT, bien que ses intentions aient été louables, s'est rendue coupable d'un abus de pouvoir caractérisé. La présence de Mme CHAMBERT peut être interprétée comme un délit d'entrave constitué, selon la définition du Code du travail.

La position des membres élus du CSE, collègue-cadre, n'est pas de se placer dans une opposition systématique face aux actions de la Direction de l'association. Les élus souhaitent, par leurs interventions, permettre à chaque intervenant de rester à sa place. Cette place est parfaitement définie par des règles, des règlements et des lois, évitant les confusions, malentendus et abus préjudiciables au bon fonctionnement de l'association.

DRH : Nous avons pris connaissance de la première partie de votre déclaration, en amont du CSE. Des éléments de lecture et de compréhension peuvent y être apportés, en procédant à la lecture du courrier adressé par Mme CHAMBERT. La seconde partie de la déclaration fera l'objet d'une réponse lors de la prochaine réunion du CSE.

Mme CHAMBERT conserve sa qualité d'employeur, qu'elle délègue à la Direction Générale. Toutefois, cette qualité peut être reprise, selon les circonstances. Néanmoins, il ne s'agit pas d'une annulation de la délégation permanente de représentation de l'employeur. La réunion mentionnée incluait une annonce stratégique forte. Mme CHAMBERT était présente au sein des locaux et a souhaité se joindre à la réunion.

CSE : Nous le comprenons. La problématique ne porte pas sur le fond, mais sur la forme. Or, la forme est désormais toute aussi importante.

DRH : Nous en prenons acte. Je vais procéder à la lecture du courrier de Mme CHAMBERT :

« Il est tout à légitime que le CSE s'informe de la composition du CA, qui a bien une mission de gouvernance. Concernant nos obligations, l'Assemblée Générale ordinaire procède à l'élection des administrateurs. Le procès-verbal de chaque Assemblée Générale ordinaire ou extraordinaire, approuvé par le CA, est adressé à la Préfecture et aux Autorités, ainsi que le tableau des administrateurs, contenant tous les renseignements à fournir (identité, nationalité...).

À ce jour, nous n'avons eu aucun retour pour vice de forme de la Préfecture ou des Autorités. Nous avons fait part, à qui de droit, la raison pour laquelle nous avons fait appel à Mme ARNAUD, en tant qu'adhérente de l'association, bénévole, et intervenante sur son temps libre, dans l'attente de procéder à l'élection d'un Trésorier. Elle n'a pas occupé le poste de Trésorier, et nous n'avons pas eu d'avis défavorable des Autorités. L'élection du Trésorier a eu lieu. M. POWAGA a reçu une lettre de mission.

Nous remplissons donc bien nos obligations administratives. L'élection du Président, Trésorier, et Secrétaire, relève des prérogatives du Conseil d'administration uniquement. Les mandats sont reconductibles tous les trois ans. Il n'y a pas de limite d'âge pour postuler. Chacun des administrateurs est libre de postuler à un mandat ou renouvellement de mandat. À ce jour, il n'y a pas de vacance de poste.

Par ailleurs, je souligne que nos comptes sont présentés aux adhérents lors de chaque Assemblée Générale ordinaire, qu'ils sont adressés aux Autorités, suivis par un expert-comptable et un commissaire aux comptes. Nous n'avons pas enregistré de remarque négative. Notre gestion n'est pas désavouée. Je vous invite à communiquer sur le dernier soutien de nos Autorités, qui sont nos financeurs, et qui nous accordent leur confiance ».

Questions concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail

- **Information-consultation sur les DUERPs**

DRH : Je vous avais adressé un mail le 8 février 2024.

CSE : De nombreuses incohérences persistent entre la réalité du terrain et les éléments retranscrits sur le DUERP.

DRH : Pour rappel, les DUERP doivent être co-construits. C'était l'objet de mon email, qui n'a pas reçu de réponse. Toutes les précédentes remarques avaient été prises en compte.

CSE : Certaines remarques n'avaient pas pu être ajoutées.

DRH : Oui, car elles étaient hors délai.

DG : La loi du 2 août 2021 prévoit que le CSE et sa Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail, apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.

DRH : Le délai est trop important. La prochaine réunion de la CSSCT aura lieu en juin 2024.

CSE : Certains métiers, tels qu'un ergothérapeute, n'apparaissent pas dans les établissements.

DRH : Ils doivent être ajoutés, en cas de futur recrutement.

DG : Votre retour a été inexistant. Cette remarque aurait pu entraîner une modification du document. Aucun manquement ne nous a été signalé. Pour rappel, il s'agit d'un travail conjoint.

CSE : Cette remarque avait été précédemment adressée.

DG : Les élus du nouveau mandat ont également des responsabilités. La réalité de terrain doit être remontée. Or, aucun retour n'a eu lieu, et le vote doit se tenir ce jour.

DRH : Nous avons prévu que les modifications pouvaient intervenir jusqu'au 7 mars 2024. Nous sommes soumis à des obligations légales annuelles.

DG : Nous pouvons les valider ce jour, en incluant dans le procès-verbal une actualisation prochaine. Le temps requis devra être annoncé par les élus. Nous comprenons les difficultés de disponibilité et de synchronisation.

CSE : Certains élus participent à leur premier mandat, et ne sont pas habitués au DUERP. L'échange avec le personnel de terrain demande du temps. De plus, les indicateurs sont nombreux, et sont notés à la même échelle de gravité.

DRH : Nous pouvons prévoir une réunion d'explication du document et des cotations à la fin du mois d'avril 2024. Un retour devra être adressé avant la fin de l'année 2024, pour opérer une actualisation.

CSE : Les indicateurs sont difficiles à déchiffrer. Les critères d'évaluation ne sont pas clairs.

DRH : La récurrence et les moyens mis en place sont intégrés à une grille, et le calcul est opéré automatiquement. Par ailleurs, le vote ce jour est impératif.

CSE : Il apparait que le PAPRIACT doit être rempli annuellement, afin de détailler les mesures implémentées par la Direction et de prévenir les risques.

DG : En effet. Une première version a été établie. Un CSE extraordinaire sera organisé, afin de le valider.

Vote : 10 absentions et 1 voix défavorable.

- **Un besoin de mobilier ergonomique pour les professionnels exerçant sur les COMELZ et au contrôle des pièces se fait sentir. Les achats de tables et sièges adaptés sont-ils prévus pour 2024 ?**

DG : Qui a été chargé d'évaluer les besoins de mobilier dit « ergonomique » ?

CSE : Nous avons été formés aux gestes et postures, et sommes en mesure de constater les équipements inadaptés.

DG : L'évaluation de mobilier ergonomique ou de besoin d'adaptation du poste doit être conduite par du personnel compétent. Une liste de matériel impérative doit être transmise. Le métier d'ergonome correspond à un diplôme d'état, et le nom d'un professionnel vous avait été transmis. Il doit être sollicité.

CSE : La question nous a été adressée, en raison de difficultés persistantes.

DG : Nous l'entendons. Toutefois, les questions doivent être accompagnées d'explications et de données factuelles.

CSE : En tant que moniteur sur l'ESAT, nous n'avons jamais eu recours à un ergonome.

DG : Les services de santé au travail de plusieurs sites ont fusionné, afin de mutualiser leurs ressources.

CSE : La visite d'un ergonome serait souhaitable à l'EA, lors de changements d'ateliers. L'installation de tables sur-élévatrices avait été évoquée.

DG : Tout à fait. Une commission de santé avait été créée, en vue du transfert de l'EA.

CSE : Les documents seront-ils consultables sur la BDESE ?

DRH : Non, nous ne pouvons pas modifier le contenu lié à la BDESE.

- **Quand seront mises en place les rampes d'aspiration pour toute la longueur des F.A.G. ?**

DRH : Le devis pour les rampes d'aspiration a été signé avec Ideal Filtration.

CSE : Quand interviendront-ils ?

DRH : Nous n'en avons pas connaissance à date. Nous avons dû les relancer à plusieurs reprises pour obtenir les devis.

- **Est-ce que l'ensemble des presses sont entretenues par un prestataire externe ?**

DRH : Le prestataire externe d'entretien et de suivi des presses est l'Établissement Suteau-Anver. Il a validé deux devis. La première intervention a eu lieu en semaine huit, et la seconde se déroulera en semaine quatorze. Ils ont vidangé et contrôlé cinq presses sur sept, pour un montant de 13.000 euros HT. Les deux presses restantes seront revues à la fin de l'année 2024.

CSE : Les fiches de suivi et d'entretien des machines devront être mises à jour.

- **Avec la nouvelle implantation de SERICYNE, serait-il possible d'avoir de l'eau chaude sur l'ensemble du site ? Ainsi qu'un accès à des toilettes à l'intérieur ?**

DRH : L'intervention d'un plombier est prévue à SERICYNE, pour vérifier la faisabilité de mise en place de l'eau chaude. Pour rappel, le bâtiment ne nous appartient pas. Les salariés ont été questionnés, et n'ont pas identifié de problématiques.

CSE : Nous pouvons estimer que les réponses diffèrent lorsqu'elles sont adressées au CSE ou à la Direction.

DRH : Pour que nous puissions intervenir, nous devons être informés.

DG : Le problème sera résolu à terme. Par ailleurs, le chemin du site est privé. Une visite au sein de l'entreprise adaptée est prévue sous peu.

- **Quand aura lieu l'installation de barre d'appui dans les toilettes situés vers le réfectoire ? ainsi que la réparation de la porte du réfectoire ?**

DRH : Une barre PMR¹ pourra être installée dans les toilettes. Toutefois, aucun problème n'a été identifié sur la barre du réfectoire.

CSE : La porte se coince, et doit être poussée avec force. Pourrions-nous obtenir une date pour l'installation de la barre ?

DG : Je ne peux pas vous le confirmer à date. Les dimensions peuvent être établies par un ergonomiste. Le sujet sera suivi.

- **Pour le secteur 10 dans l'atelier découpe, des rideaux sont en panne. Ce désagrément persiste depuis plus de 5 ans. Quand les réparations seront faites ?**

CSE : les stores de l'atelier « découpe » du secteur 10 sont très difficiles d'accès, et doivent obligatoirement être refermés le soir.

DRH : La chainette ne fonctionne pas. Le service entretien va étudier la réparation.

CSE : Une échéance est souhaitée. Une gêne en résulte pour certains salariés.

- **Serait-il possible de nous communiquer les résultats des prélèvements d'analyse (air...) ?**

DRH : À quels prélèvements d'analyse faites-vous référence ?

CSE : Un prestataire était venu relever la qualité de l'air et les produits utilisés.

¹ Personne à Mobilité Réduite

DRH : Nous n'avons pas obtenu de retour. La Médecine du travail nous avait transmis ses conclusions sur l'extraction des fumées pour les F.A.G, qui vous avaient été partagées.

CSE : Nous souhaitons qu'une étude soit conduite pour la qualité de l'air et des produits utilisés.

DG : Une étude est en cours par la Médecine du travail. Tous les éléments ont été envoyés le 13 novembre 2023.

- **Étude de l'AT suite à la sollicitation des élus CSE**

CSE : Nous proposons d'étudier l'arbre des causes d'un accident du travail. De plus, la réduction des ETP doit être analysée.

DRH : Une partie des réponses vous avait été adressée. La stratégie appartient aux administrateurs.

CSE : Nous souhaitons déterminer les causes de l'accident du travail. Nous pourrions nous réunir en visioconférence, à 13 heures.

DRH : Absolument.

CSE : Nous rencontrerons le salarié.

DG : Il est possible d'interroger la cheffe de service.

CSE : Nous étudierons les possibilités, selon notre emploi du temps.

CSE : Nous souhaiterions intervenir pour faire lien entre votre courrier de réponse à la salariée du GEM et le refus des collègues de l'IME de signer les fiches de fonction que vous imposez.

Vous vous servez de la fiche de fonction de la salariée du GEM pour la mettre en défaut ce qui rend compréhensible les inquiétudes des salariés de l'IME. Ils ont peur que vous fassiez de même avec eux, c'est-à-dire se servir de la fiche de fonction pour faire pression sur le salarié.

DG : Il ne faut pas mélanger les dossiers. On ne va pas en parler maintenant, c'est hors sujet. Mais je n'ai pas du tout apprécié l'attitude l'IME par rapport à ces fiches de fonction et vous aurez une suite en acte 2.

CSE : A quoi faites-vous référence ? Quelle serait la suite ?

DG : C'est hors sujet, on en parlera plus tard.

Questions concernant le CSE

- **Approbation des PV**

Les procès-verbaux des 22 septembre et 16 décembre 2023, et 18 janvier et 9 février 2024 sont approuvés à l'unanimité des votants (11 voix favorables).

- **Bilan des comptes 2023 du CSE ADAPEI 07**

DG : Le bilan des comptes 2023 doit être présenté lors d'une réunion extraordinaire dédiée, qui peut faire suite à une réunion ordinaire. Un vote est requis.

CSE : Nous avons des ordres du jour très conséquents. Une réunion en visioconférence serait préférable.

Le bilan des comptes du CSE 2023 est reporté au 7 mai 2024 à 10 heures, en visioconférence.

Vote : 6 voix favorables, 2 voix défavorables et 3 abstentions.

CSE : Une réunion additionnelle pourrait être prévue, le 23 mai 2024.

DG : Absolument.

• **Local CSE : Aucun travaux n'a été réalisé à ce jour. Merci de nous confirmer une date de réalisation des travaux.**

DG : Il n'est pas possible de prévoir une date de travaux pour le local du CSE à date. De nombreux arrêts maladie ont impacté l'équipe technique depuis le début de l'année 2024. Nous attendons leur retour. S'il n'est pas possible de les mobiliser, une entreprise externe sera sollicitée.

CSE : L'objectif de l'abattement de la cloison principale a-t-il pour enjeu d'ajouter un bloc sanitaire et une kitchenette ?

DG : Au bout de la pièce principale, se trouve une cloison fermée. Elle sera retirée, afin de créer un bloc sanitaire. Une seconde cloison pourra également être retirée, afin d'agrandir la salle de réunion et d'ajouter une table. Enfin, une kitchenette pourra être installée dans le renforcement. Il sera préférable de recourir à une entreprise externe. De plus, votre souhait d'ajout d'un local syndical a été transmis à la Présidente. Il pourra être ajouté en 2025.

En outre, l'accès à la salle informatique a été autorisé par le pôle travail pour les réunions des élus du CSE.

CSE : La confidentialité n'est pas garantie dans cette salle.

DRH : La salle de réunion est plus confidentielle, mais n'est pas toujours accessible.

• **Suivi des nouveaux plannings du Foyer d'Hébergement.**

DRH : Vous aviez été informés et consultés sur la mise en place des nouveaux plannings du Foyer d'Hébergement, et nous avons convenu d'un point d'étape au bout de six mois. Or, les besoins de services ont évolué. La proposition n'est donc plus adaptée.

CSE : Deux élus ont consulté les salariés sur les plannings.

Le vendredi soir, à partir de 17 heures, les professionnels sont seuls. Les horaires sont inégalement répartis. Les RH sont mal répartis. La charge de travail est trop conséquente, face à la progression de la population accueillie. Les mi-temps, temps partiels et arrêts maladie des usagers ont augmenté. Quand les mi-temps étaient gérés par les Amandiers cela fonctionnait mieux.

La polyvalence transversale est difficile. La charge de travail est plus conséquente et moins porteuse de sens créatif. La charge nursing et de gardiennage a également augmenté.

L'accompagnement éducatif est mis à mal, et ne donne plus satisfaction. Les projets socio-éducatifs ne sont pas réalisables, et les temps dédiés aux écrits professionnelles sont morcelés voire pas utilisés correctement et consacrés aux accompagnements médicaux. L'accompagnement individuel n'est quasiment plus possible, les activités ne le permettent pas. Sensation de charge de mentale et de toujours travailler dans l'urgence. Les projets, lorsqu'ils ne sont pas concertés, occasionnent des répercussions inadaptées vis-à-vis du planning horaire. Usure et fatigue professionnelle pour des collègues en perte de sens de leur mission.

CDS : Lorsque les plannings avaient été élaborés, les mi-temps étaient moins importants, et uniquement supervisés par les Amandiers. À partir de septembre 2023, il est apparu que le nouveau système n'était pas adapté. La situation s'est définitivement confirmée en décembre 2023. En six mois, quatre à cinq résidents ont connu une perte d'autonomie très importante. Deux d'entre eux ont été réorientés.

Les plannings ne sont pas le seul facteur de difficulté. Les arrêts des résidents sont de plus en plus longs, et de plus en plus répétitifs. Le projet Albon, très valorisant, est impacté par la fatigue des résidents.

La perte d'autonomie de certains résidents implique un accompagnement physique complet. La supervision des activités en est rendue plus difficile. Les arrêts maladies des personnes hébergées sont de plus en plus longs et de plus en plus répétitifs. On peut avoir jusqu'à 9 résidents à la journée en semaine. Une présence de salarié doit donc se faire de 9h à 17h en continu.

Certains résidents ont besoin d'un accompagnement physique pour la douche ce qui n'était pas le cas avant.

Cette situation a été remontée à plusieurs reprises. Des solutions pour l'avenir du Foyer vont être étudiées.

CSE : L'Adapei inclut-il un foyer occupationnel ?

CDS : Non. À la fin de l'année 2024, une solution devra être apportée pour dix cas de résidents, en perte d'autonomie ou en arrêt maladie.

CSE : Serait-il possible de prévoir des CDD de surcroît de travail ?

CS : Absolument, nous l'avons acté, pour un recrutement dès le 1^{er} avril 2024. Le CDD de six mois peut être renouvelé deux fois.

DG : Toutefois, pour rappel, nous ne sommes pas seuls décisionnaires. À date, le Conseil Départemental est moins flexible que l'ARS.

CS : Nous avons partagé notre situation lors du précédent CVS.

CSE : L'accueil des non-travailleurs n'a-t-il pas été prévu par les législateurs ?

DRH : Certains départements ont transformé leur offre. Toutefois, ce n'est pas le cas en Ardèche. Un CDD d'accroissement temporaire d'activité sera donc mis en place jusqu'en septembre 2024.

CSE : Sera-t-il en temps plein ?

DRH : Oui. De plus, nous souhaitons créer un poste de maitresse de maison, avec la consultation des élus.

CSE : Les activités du soir sont-elles conduites en externe ?

CS : Nous proposons des activités en extérieur, avec la présence impérative d'un éducateur.

• **Info/consultation sur la création de poste de Maitresse de maison H/F - recrutement 25/06/2024**

CS : Le poste de maitresse de maison inclut des missions ménagères, d'entretien des espaces collectifs mais aussi des fonctions éducatives. Par exemple, des temps d'activité sont prévus avec les bénéficiaires en mi-temps. Toutefois, la salariée ne sera pas chargée de la distribution des médicaments, qui incombe aux éducateurs.

CSE : Le poste existe-t-il ?

CS : Le poste a précédemment existé, et n'est plus pourvu.

DRH : Le poste sera financé par la réinternalisation des missions d'une société externe de ménage.

CSE : Le poste inclut-il le service du midi ?

CS : Les repas nous sont livrés. Un accompagnement le midi est possible. Par ailleurs, le CDD d'accroissement portera uniquement sur les missions éducatives. Enfin, un poste de 0,5ETP d'ASI n'est pas pourvu à date.

CSE : Quel sera le fonctionnement pour le repas du soir ?

DRH : Chacun sera dédié à son pavillon.

CSE : Le poste de maitresse de maison est-il difficile à recruter ?

DRH : Oui.

CSE : Est-il possible que des salariés soient intéressés en interne ?

DG : Nous ne l'avons pas observé lors des entretiens professionnels.

CSE : Au SAJ, le personnel de ménage participait à certaines activités. Le salarié se sentait valorisé.

DG : Nous visons des candidats qui ont bénéficié de la double formation. Par ailleurs, le poste pourra être pourvu par un homme ou une femme.

Vote : 10 voix favorables et 1 abstention.

• **Info/consultation sur la réorganisation des services administratifs du SAJ Les Babelous, de l'IME Amitié et de l'ESAT Avenir et sur la création de poste de comptable d'établissements : SAJ Les Babelous, IME Amitié et ESAT Avenir**

DG : Un départ d'une salariée a eu lieu, pour un poste de comptabilité à temps plein. Cette personne travaillait aussi pour l'association. Les missions de la salariée incluaient également les variables de paye et le secrétariat. À terme, une collaboratrice de l'ESAT pourrait reprendre les tâches de comptabilité, avec un temps de travail augmenté. Les tâches de secrétariat section sud seraient transférées à l'actuelle secrétaire de l'IME, en augmentant également son temps de travail.

Par conséquent, la création d'un 0.25 ETP d'assistante sociale sur l'ESAT Avenir était requise. Aucune suppression de poste, ni diminution des compétences n'est souhaitée. La mutualisation était préférable, en rationalisant les compétences.

CSE : Il y aurait tout de même une diminution de 0,25 ETP sur l'ESAT Avenir.

DG : Non, car nous allons créer un poste. De plus, une salariée verra son temps de travail augmenter à temps plein.

CSE : La ligne budgétaire a-t-elle été autorisée ?

DG : Oui, l'ARS a autorisé cela à l'association, c'est historique.

DRH : Pour revenir sur le temps de travail d'Orane, elle n'aura plus les éléments variables de paye à traiter grâce au logiciel Octime.

CSE : Nous rencontrons déjà des problématiques de secrétariat à l'IME, il manque un temps plein. Il n'y a aucun salarié pour répondre aux appels par exemple.

DG : Les appels des familles pourront être restreints, que le matin par exemple. La transformation de l'offre doit intégrer un contexte budgétaire contraint.

CSE : Nous ne sommes pas joignables en dehors de l'établissement. Cela peut être fâcheux lorsque ce sont des partenaires qui appellent.

DG : Cette modalité technique est partagée pour la première fois.

CSE : L'interrogation porte sur le périmètre de chaque activité. De plus, les lignes devront être utilisables en cas d'absence de la secrétaire.

DRH : Octime doit impérativement être géré par les chefs de service.

CSE : Le poste de comptable serait-il financé par le siège ?

DG : Non. Les salariés doivent se préparer à la décision de la direction générale : toutes les fonctions administratives et comptables dans les établissements seront rattachées, à terme, au siège. Les Directeurs sont en difficulté et se plaignent d'avoir trop de travail et un périmètre trop grand. On va leur permettre de se concentrer sur le suivi de leurs établissements, des familles et des équipes et de faire un management dans de meilleures conditions. C'est aussi pour cette raison que nous recrutons un chargé de patrimoine pour les alléger de la gestion des bâtiments.

Le poste d'Orane sera rattaché au siège mais financé par les établissements.

CSE : Les établissements financent le siège et des postes gérés par le siège.

DG : L'établissement finance une fonction dont la compétence hiérarchique dépend du siège. Les directeurs ne connaissent pas les métiers comptables, ne connaissent pas les métiers RH, il y a eu des difficultés qui nous amène à vouloir fonctionner de la sorte.

DRH : Il y aura un lien hiérarchique au niveau du siège et un lien fonctionnel au niveau des directions.

CSE : L'offre sera-t-elle publiée en interne et en externe ?

DRH : Oui.

CSE : Y a-t-il déjà une assistante sociale au sein de l'Adapei 07 ?

DG : La charge de travail de l'assistante sociale est très importante dans le sud.

DRH : Une assistante est déjà présente dans le sud. Toutefois, il n'est pas possible de la mobiliser plus. Un recrutement en externe semble plus probable.

Vote : 8 voix favorables, 2 voix défavorables et 1 abstention.

• **Info/consultation sur la création d'un 0.25 ETP d'assistante sociale sur l'ESAT Avenir**

CSE : Il aurait été préférable que nous puissions échanger avec les salariés impactés par la création de poste.

DG : L'utilité d'une création de poste ne sera pas remise en question par les équipes. Des glissements de tâches sont observés, engendrés notamment par des départs en retraite. Le temps de travail est contraint économiquement.

DRH : Une communication adaptée est essentielle, pour prévenir tout climat anxieux sur les établissements. Nous demandons aux élus de ne pas communiquer à date.

CSE : Les salariés ont souvent le sentiment de ne pas être associés aux décisions. Or, la parole des salariés est transmise, et la confiance doit être maintenue.

DG : Les salariés concernés par les évolutions de poste ont été prévenus.

CSE : Toutefois, il arrive que les salariés soient surpris du résultat d'un vote.

DG : Si le dialogue social était constructif et respectueux des parties, alors cette question n'existerait pas.

CSE : Les élus se positionnent fréquemment sur la même ligne de la Direction, lors des consultations.

DG : Je n'ai pas ce souvenir.

DRH : Par ailleurs, les orientations stratégiques émanent de la Direction générale. Nous ne pouvons pas toujours consulter les salariés.

CSE : Toutefois, nous sommes à l'écoute, et en mesure de travailler en bonne intelligence.

DRH : Les informations transmises par le CSE aux salariés ne sont pas toujours adaptées. Le CSE est allé voir des salariés du siège pour leur annoncer que la direction savait déjà qui aurait le poste en cours de recrutement.

CSE : Nous sommes en opposition avec ce constat, vos propos ne sont qu'allégations ce que nous récusons totalement. Vos accusations sont graves.

DG : Toutefois, la mise en place du poste résulte d'une décision de la Direction générale, qui ne nécessite pas de sonder les salariés. Rien n'est validé à date. Le travail de collaboration est souhaité. Or, un manque de confiance des élus est observé. Pour rappel, un CSE n'est pas co-gestionnaire.

CSE : Nous n'avons pas diffusé de document, lorsque ce n'était pas requis. En outre, de nombreux salariés n'ont plus confiance dans le dialogue avec la Direction, et partagent leur inquiétude avec le CSE.

DG : L'adaptation doit être réciproque.

CSE : Tout à fait. Néanmoins, des explications avaient été demandées à la RH sur les fiches de fonction, et n'ont pas été accordées.

DG : Le chantier des fiches de fonction a été demandé en 2021. Un groupe de travail a été constitué, avant qu'elles ne soient revues par le comité de direction. Il n'était pas concevable d'obtenir de fiche de fonction.

CSE : Les fiches du secteur éducatif n'ont pas été présentées en CSE. Le lien de confiance s'en est trouvé davantage détérioré. Les exemples sont nombreux. Plusieurs salariés ont souhaité échanger avec la Direction. Or, le souvenir de la mise à pied liée aux masques a grandement affecté les salariés.

DRH : Les rencontres sont souhaitables. Toutefois, les fiches de fonction ont été expliquées.

CSE : Les salariés peuvent avoir des questions additionnelles.

DRH : Pour rappel, les fiches de fonction sont des fiches métier. Des réponses ont été apportées.

CSE : La Direction s'était engagée à venir chaque semaine sur l'IME, ce qui ne s'est pas fait.

DG : Je me suis rendue à plusieurs reprises sur le site. La présence hebdomadaire ne fait pas partie des prérogatives de la Direction Générale. Nous avons un projet de construction des modulaires.

CSE : Nous rappelions simplement ce qui avait été annoncé aux salariés. Nous constatons trop souvent un écart entre les actes et la parole des managers. Nous ne vous accusons pas de mauvaise foi. Toutefois, la portée de vos communications est très importante, et marque les salariés.

DG : Pourtant, je ne reçois jamais de réponse à mes courriers et emails.

CSE : Les dépenses des établissements concernés par la mutualisation seront-elles réduites ?

DG : Absolument, et la dépense sera réinvestie pour le poste en 0,25 ETP.

CSE : Toutefois, l'accueil du site Amitié en sera affecté.

DG : Nous prenons le point.

CSE : Nous soumettons régulièrement des demandes à l'accueil.

DG : Plusieurs salariés peuvent être mobilisés pour l'accueil.

CSE : Comment a été réalisé l'arbitrage du poste d'assistante sociale, vis-à-vis du poste RH pour les salariés en ESAT ?

DG : Les deux postes ne sont pas liés. La stratégie a été indépendante.

CSE : Toutefois, le recrutement d'une salariée sur un temps plus conséquent, et qui prendrait les missions d'assistante sociale, serait préférable.

DG : Nous sommes contraints par la DAF².

Vote : 11 voix favorables.

² Directrice Administrative et Financière

- **Adoption du règlement intérieur du CSE**

CSE : Sur quelle version du Règlement Intérieur devons-nous nous référer pour le vote ?

DG : La dernière version en date fait l'objet du point.

CSE : La dernière version du document n'a pas été adressée à tous les membres CSE.

DG : Nous avons ajouté que pour des raisons d'organisation, la Direction n'était pas citée. Pour rappel, je n'ai pas toujours accès à mon ordinateur. Pour sécuriser les urgences éventuelles, un échange avec Mme PINEAU est préférable.

CSE : Toutefois, le règlement intérieur est permanent et doit être général. Or, il n'est pas certain que cette organisation qui concerne la DG et la DRH actuelle soit maintenu.

CSE : Les collaboratrices ne sont pas membres du CSE. L'absence de mise en copie pourra être reprochée. En cas d'urgence grave, l'usage du téléphone pourrait être précisé dans le règlement intérieur. Ce type de cas est extrêmement rare.

DG : En effet. Dès lors que je ne suis pas en situation de prendre connaissance de mes messages, une réponse automatique vous sera adressée.

CSE : La procédure d'urgence est rarement mentionnée dans les règlements intérieurs.

DG : Le bon sens doit primer. De plus, les Directions de pôle peuvent être jointes.

CSE : Le Règlement pourra être validé, après réception des retours des élus. Toutefois, l'utilisation du réseau Wifi n'a pas été mentionnée. Nous pouvons parfois être en lien avec les organisations syndicales. Nous souhaitons obtenir l'autorisation de nous connecter sur nos divers équipements.

DRH : Je n'y vois pas d'inconvénient.

DG : Le document doit être validé au plus vite.

- **Entrées sorties**

Le point n'a pas été traité.

Questions générales

- **Lors de la réunion CSE du 22 septembre, vous nous avez annoncé une revalorisation de la valeur du point de la CC66, à 4€15.**

À quelle date sera-t-elle effective ? Y aura-t-il une rétroactivité, et si oui, à partir de quelle date ?

DG : La proportion de revalorisation de la valeur du point de la CC66, à 4€15 a bien été précédemment énoncée. Toutefois, rien n'est prévu à ce jour. De plus, les organisations syndicales ont été invitées à s'entendre sur la convention collective unique. Le 28 février 2024, un refus d'élargissement a été acté.

- **Au mois de mars, la direction a régularisé la situation concernant les heures supplémentaires qui n'avaient pas été majorées.**

Quand la situation sera-t-elle régularisée pour les heures de récupération et ainsi se mettre en conformité avec le droit du travail ?

DRH : Les heures de récupération qui correspondent aux transferts des anciens compteurs sur Octime ont été ajoutées. Néanmoins, nous avons rencontré quelques difficultés de visibilité avec Octime.

CSE : Les heures de récupération sont donc bien majorées, et seront prises en compte sur Octime ?

DRH : Absolument.

CSE : Quelles sont les tranches de majoration ?

DRH : Les modalités définies par le Code du travail sont appliquées.

CSE : Quelles sont les périodes de référence ?

DRH : Elles varient selon les établissements. En cas d'annualisation, elles sont comptabilisées en fin d'année. Sinon, elles sont comptées sous forme de cycle.

CSE : Les accords d'entreprise prévoient un format dynamique pour l'ESAT. Toutefois, une vérification est requise toutes les douze semaines, et les heures doivent alors être récupérées ou payées.

DRH : L'accord le mentionne-t-il ?

CSE : Les modalités sont stipulées au sein de l'annexe du second accord des 35 heures.

DRH : Le système correspond aux heures en cycle. La gestion annuelle est opérée sur l'année. Actuellement, les cycles sont établis sur quatre à six semaines. À la fin de chaque cycle, les heures supplémentaires sont évaluées, et doivent être récupérées.

CSE : Les foyers de vie et d'hébergement sont concernés par les cycles.

DRH : En effet, des roulements sont opérés chaque semaine.

CSE : Pourrons-nous avoir accès à Octime par la suite ?

DRH : Absolument. Nous souhaitons vérifier les compteurs avant de les diffuser. Après validation, le logiciel sera ouvert. Ainsi, il ne sera plus requis de remplir une feuille de demande d'absence. De plus, il sera possible de consulter son emploi du temps, et celui de son équipe. Une partie des notes de service seront disponibles sur l'intranet.

CSE : Qui sera chargé de valider les compteurs ?

DRH : Le service RH détient l'ensemble des compteurs qui ont été remontés. Un tableau a été rempli et transmis à Octime. Or, les lignes transmises par le logiciel ne correspondaient pas toujours. Tous les compteurs sont repris et contrôlés.

CSE : Que se passera-t-il en cas d'erreur ou de difficulté d'utilisation ?

DRH : La version papier pourra être consultée.

- **Pouvez-vous nous confirmer que le logiciel Octime est mis en place et que les heures supplémentaires de 2023 ont été reportées sur l'année 2024 ?**

DRH : Le logiciel Octime est en place. Les heures ont bien été reportées.

- **Peut-on reporter ou récupérer les congés trimestriels en cas d'absences (ex : arrêt maladie) ?**

DRH : Notre usage prévoit un report inter-périodes des congés trimestriels. En conséquence, lorsque les congés n'ont pas été pris au cours de premier trimestre, ils sont reportés aux trimestres suivants. Le paramètre a été validé sur Octime. Toutefois, les congés non pris sont perdus au 31 janvier de l'année N+1.

CSE : À quel établissement cet usage s'applique-t-il ?

DRH : Tous les établissements sont concernés par le même usage. Les congés sont automatiquement posés pour certains sites.

CSE : Néanmoins, certains salariés ont perdu des congés, suite à un arrêt maladie. La récupération est refusée par le service RH.

DRH : Il s'agit alors d'un enjeu d'acquisition, et non de report.

CSE : Non. Certains salariés, absents durant trois semaines, ont perdu leur congé trimestriel.

DRH : Le point est pris et sera vérifié. À date, il n'est pas prévu que l'usage soit dénoncé.

- **Lors du dernier CSE ordinaire du 18 janvier dernier vous qualifiez l'organisation de du temps de travail comme un « droit d'usage » or cette organisation en annualisation résulte d'un accord qui date de 1999 et de précisions en 3 annexes datant de 2010. Pouvez-vous préciser ce que vous qualifiez de « droit d'usage » et que vous souhaitez dénoncer ?**

DRH : Des exemples sont donnés sur le calcul de l'annualisation. Tous les ans, un quota d'heures est demandé aux salariés. Toutefois, la mention « en général » a été oublié. Les jours fériés varient. L'usage sera donc dénoncé et remis à jour.

CSE : Néanmoins, le nombre d'heures doit être organisé dans la période de référence. Le nombre d'heures reste fixe. Nous comprenons l'inverse de vous.

DRH : Oui, en fonction des jours de l'année.

CSE : Les jours fériés rentrent dans les calculs de jours de chaque organisation. Notre lecture diffère. Comment dénonce-t-on un usage ?

DRH : Les élus sont informés en réunion. Par la suite, un courrier est adressé aux salariés concernés par l'usage, en accordant un délai raisonnable. Le nouvel usage sera appliqué au 1^{er} janvier 2025. Le report des congés, des CA et des repos compensateurs sera également dénoncé lors de la réunion du CSE de mai 2024.

CSE : Toutefois, les besoins annuels sont calculés par établissement.

DRH : Pour chaque exercice, un calendrier précis par établissement sera établi, en fonction des années bissextiles ou non, et du positionnement des jours fériés.

CSE : Au SESSAD, nous sommes annualisés. Toutefois, la règle n'est pas régie par un accord.

DRH : Vous intégrez l'accord d'entreprise d'Adapei 07, et le Code du travail.

CSE : Certains services sont mentionnés dans l'accord mais pas le SESSAD et pas l'UEMA.

DRH : Nous ne pouvons pas prévoir d'avenant systématiquement. Si rien n'est mentionné, alors l'établissement intègre l'accord.

- **Les oubliés du SEGUR au sein de l'ADAPEI 07, bénéficieront-ils à nouveau d'une prime exceptionnelle ?**

DRH : La question relative à la prime SEGUR a été posée à de nombreuses reprises. La réponse demeure inchangée.

CSE : La question nous est remontée chaque mois. Les salariés souhaitent qu'elle apparaisse à l'ordre du jour.

DG : La réponse apparaît sur de précédents procès-verbaux.

CSE : Quelle est la réponse ?

DG : Non. La réponse a été précédemment argumentée.

- **Une note d'information a été jointe au dernier bulletin de salaire (n° doc 2024-4), Extrait de cette note : « afin de garantir la sécurité et la conformité de nos activités, nous vous prions de bien vouloir nous faire parvenir une copie actualisée de votre casier judiciaire (bulletin n° 3) ainsi que la photocopie de votre permis de conduire. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de nos procédures internes et à la mise en place d'Octime, visant à assurer la mise en conformité au sein de notre association. [...] Cette démarche sera réalisée chaque année ».**

Quel est le lien entre cette demande et la mise en place d'Octime ? Peut-on avoir une explication de ce en quoi consistent ces « procédures internes » ?

DRH : L'outil Octime nous a permis de revoir complètement notre organisation de gestion de temps et des documents. En conséquence, des procédures internes ont été mises en place dans un dossier de partage. Ces procédures sont à destination des chefs de service et du personnel administratif des établissements, afin de suivre les étapes clés.

- **Pourquoi le service RH nous demande de lui fournir des documents que l'employeur n'a pas le droit de détenir mais seulement de consulter ? (Carnet de vaccination, permis de conduire, livret de famille, etc....)**

DRH : Le fonctionnement interne a été revu. La médecine du travail a été consultée sur l'obligation de fournir le carnet de vaccination. La réponse est en attente. Les pratiques varient selon les médecins. Le livret de famille n'a pas à être impérativement fourni à l'employeur. Néanmoins, il est préférable de le détenir pour bénéficier des œuvres sociales. De plus, le permis de conduire et le casier judiciaire peuvent être demandés, mais pas conservés.

CSE : Par ailleurs, l'employeur n'a pas à demander au salarié des informations sur le nombre de points détenus sur le permis de conduire.

DG : Il est possible que les mesures varient si un salarié possède un véhicule de service ou de fonction.

DRH : Nous ne pouvons pas détenir le permis, quelles que soient les conditions.

- **A-t-on la confirmation que la journée d'immersion annoncée dans l'essentiel n°35 pourra être construite par les salariés des services ?**

DG : Les dates sont définies avec les directions des établissements, selon le calendrier. Ils sont chargés de définir les orientations de chaque service. L'objectif porte sur la prospection sur le terrain. De plus, une fois l'établissement défini, les professionnels consultés sont choisis.

CSE : Nous souhaitons émettre des réserves sur une démarche uniquement de communication. Les salariés apprécient les visites de la direction générale. Toutefois, l'intrusion dans le quotidien des professionnels n'est pas perçue comme pertinente.

DG : La démarche n'est pas superficielle. Les visites me permettent de constater, dans les faits, les procédures en cours.

CSE : Nos avis divergent. Les visites sont souhaitables. Toutefois, le Conseil d'Administration est également bienvenu.

DG : Les visites ont permis d'identifier les changements et améliorations nécessaires.

La séance est suspendue.

- **Dans le cadre de l'annualisation, les directions peuvent-elles imposer des heures supplémentaires ou des récupérations sans délais de prévenance ?**

DRH : Les heures supplémentaires sont appliquées à la demande de l'employeur. Toutefois, rien n'est stipulé pour les récupérations.

CSE : Un ESAT a fermé lors de la grève des agriculteurs. Les emplois du temps en ont été fortement affectés.

DG : L'ESAT n'aurait pas dû être fermé.

DRH : Souvent, dans les accords d'annualisation, des limites basses et hautes sont formulées.

CSE : La convention collective prévoit sept jours de prévenance.

DRH : Le délai de sept jours s'applique pour les modifications de planning. Néanmoins, un accord d'entreprise se substitue à la convention collective. Les salariés sont invités à me contacter en cas de difficulté. Le responsable de site et le Directeur de secteur ont été informés que l'établissement n'aurait pas dû être fermé.

CSE : Le droit du travail s'applique, avec un délai de sept jours, en cas de modification du planning.

DRH : Absolument. Toutefois, les heures supplémentaires sont mises en place par l'employeur, sans délai de prévenance, et sur la base du volontariat.

- **Pouvez-vous nous confirmer que la règle concernant le « délai de carence » obligatoire entre deux contrats sur le même poste, est respectée au sein de l'ADAPEI ?**

DRH : Pour rappel, un délai de carence survient lors du passage d'un CDD d'accroissement à un CDD de remplacement, et inversement. Par ailleurs, les CDD de remplacement peuvent être renouvelés. Enfin, les CDD d'accroissement temporaire d'activité peuvent être renouvelés deux fois, dans une limite de dix-huit mois.

- **Où en est l'accord concernant le CET ? Au vu des conditions drastiques et d'anticipation qu'il faut pour alimenter le CET, les salariés aimeraient savoir s'ils pourront en bénéficier cette année.**

Sinon, les CP cumulés par les salariés seront-ils payés ?

DRH : L'accord doit être confirmé auprès du délégué syndical.

Délégué syndical : Je vous confirme la signature prochaine de l'accord.

DRH : Les congés payés pourront être basculés sur le CET, selon des règles de répartition.

CSE : Les salariés en seront-ils informés ?

DG : Une note explicative sera diffusée.

DRH : Seule la cinquième semaine de congés payés peut être placée sur le CET.

CSE : Les congés d'ancienneté accumulés pourront-ils aussi être placés ?

DRH : En partie. Les salariés ont jusqu'au 31 mai 2025 pour vérifier leur compteur.

DG : Une explication en immersion sur les sites est souhaitable.

CSE : Le temps épargné sur le CET est-il majoré ?

DRH : Non.

Question concernant le SESSAD de Privas

- **Combien de jeunes seront accueillis au SESSAD après la création du nouveau bâtiment ?**

DG : L'agrément actuel est de trente-sept places du SESSAD. Suite au transfert, quinze places supplémentaires ont été demandées, dont sept places TSA et huit places TND.

- **Les moyens seront-ils augmentés ?**

CSE : Des moyens supplémentaires seront-ils accordés pour les places additionnelles ?

DG : Absolument. Les places seront financées.

CSE : Quand le bâtiment sera-t-il livré ?

DG : Le bâtiment sera disponible à la fin de l'année 2025.

- **Comment l'ADAPEI prévoit de combler le déficit prévu par ce projet immobilier ?**

DG : À date, le déficit sera pourvu par des financements périphériques ou la prise en charge sur les fonds propres de l'entreprise.

CSE : Les financements peuvent-ils être publics ?

DG : Il s'agira très probablement de fonds privés.

- **Quand est-ce que le nouveau véhicule annoncé par la direction arrivera ?**

DRH : Une fiche d'investissement a été adressée au siège. La politique d'achat de la flotte automobile doit être discutée en Conseil d'Administration.

DG : La politique de véhicules nous attribue des barèmes. Or, les véhicules électriques ne s'y intègrent pas, bien que leur achat soit souhaitable. Des discussions sont prévues. Par ailleurs, l'expert achat récemment recruté est en charge d'évaluer les possibilités du marché.

CSE : De plus, une charge rapide des véhicules est impérative.

DG : Toutes les modalités seront étudiées.

- **Avec les nouveaux locaux du SESSAD, le siège de l'ADAPEI sera-t-il déplacé de Roiffieux à Privas ?**

DG : Le site social demeurera à Roiffieux, et une antenne de gestion est prévue à Privas.

CSE : Lors de ses vœux en janvier 2024, M. le maire de Privas a fait allusion à l'acquisition de l'ancien bâtiment du CCAS par l'Adapei, afin d'accueillir le nouveau siège départemental de l'ADAPEI 07.

DG : Il s'agit d'une communication politique. Il n'a jamais été question de transférer le siège. Seule une antenne de gestion y sera placée. La majorité de nos effectifs est basée à Roiffieux.

CSE : De nouveaux plans sont-ils prévus pour le bâtiment de Privas ?

DG : Non. Les plans qui vous ont été présentés sont maintenus.

Question concernant l'UEMA de Privas

- **Quand est-ce que l'UEMA aura un véhicule ?**

DRH : Pour l'UEMA, il n'a jamais été question de se doter d'un véhicule. Un projet de location de véhicules électriques est en cours. La mutualisation avec le SESSAD n'a pas été concluante.

CSE : Les difficultés n'ont pas été constatées. La réponse est surprenante.

DRH : Il vous est possible d'en échanger avec la Direction concernée.

CSE : Un véhicule a été demandé en journée.

DG : Nous ne détenons pas le budget suffisant. La mutualisation est souhaitable.

Création poste chargé de formation et référent RH

- **Comment ce poste peut-il être créé alors qu'aucune demande et aucun besoin n'a été émis de la part des équipes de travail ?**

DG : Le chapitre relatif à la création du poste de chargé de formation et référent RH peut être reporté. Le sujet n'est plus d'actualité.

CSE : La décision résulte-t-elle de l'audit fonctionnel et organisationnel ?

DG : Absolument. Nous attendons les conclusions de l'audit pour évaluer les besoins.

CSE : Un tel poste rassure-t-il les membres du Conseil d'Administration sur les enjeux de gestion ?

DG : Tout à fait. Néanmoins, le poste doit être justifié. Nous ne pourrions pas traiter ce point avant la fin de l'année 2024.

CSE : Il n'y aura donc pas de consultation ?

DG : Non.

CSE : Nous avons commencé à échanger les salariés, en vue de préparer notre rendu d'avis. Parmi les avantages identifiés, nous pouvons citer des outils adaptés et simples d'utilisation, le soutien des équipes en place et le soutien administratif des salariés en poste.

Néanmoins, des réserves portaient sur les conditions de travail, les déplacements nombreux sans prévision d'achat de véhicule, la problématique du respect de l'identité numérique, les arbitrages sur les créations de poste, et les tâches déjà effectuées par des salariés en place. De plus, les salariés de terrain regrettaient que le poste n'ait pas été construit avec leur concours.

Le choix de la formation ne peut pas relever d'un référent RH, mais d'un Directeur d'établissement. Un risque de glissement de tâches des cadres supérieurs vers les cadres intermédiaires était redouté. Certaines missions du poste portaient sur l'élaboration du projet personnalisé des travailleurs en situation de handicap. Or, le poste relève de l'accompagnement social. En conséquence, le CSE serait plutôt favorable à la création d'un poste de travailleur social, permettant de soutenir les équipes en place.

DG : Le projet n'est pas supprimé, et doit être mieux appréhendé.

- **Comment pensez-vous que ce nouveau poste soit accepté par les équipes qui seront directement impactées au niveau de leur fonction alors qu'elles n'ont pas été consultées pour cette nouvelle organisation ?**
- **Comment expliquez-vous la demande de création de poste à 0.5 ETP liées au plan de transformation des ESAT alors qu'aujourd'hui la direction RH refuse les demandes de remplacement par manque de moyens ?**
- **D'un point de vue financier, est-ce que ces surcoûts (création de poste) ont été validés par la directrice financière et la direction générale ? Et si tel est le cas comment les finance-t-elle ? Si aucun financement n'est prévu cela signifie que ces charges vont venir augmenter les pertes des établissements ce qui les mettra d'autant en danger,**
- **Suite à la création de ce nouveau poste, à quoi ressemblerait le nouvel organigramme du service RH ?**
- **Consultation du CSE sur la création d'un poste chargé de formation et référent RH**

Les points sont reportés.

Question concernant l'ESAT : cuisine

- **La cuisine a besoin d'un chauffeur-livreur suite à l'arrivée d'un nouveau client. Ce poste est aujourd'hui occupé par une personne en intérimaire.**

Cette personne sera-t-elle recrutée comme le préconise l'audit de novembre 2023 ?

DRH : La Direction de l'établissement a été avertie de la nécessité d'informer le CSE en cas de création de poste. De plus, la DAF ne nous a pas accordé de financement pour en ce sens. Des échanges ont déjà eu lieu en novembre 2023, sans retour.

CSE : Les salariés demandent le recrutement d'un chauffeur-livreur.

DG : Leur requête est légitime. Néanmoins, nous demandons la présentation du point en CSE depuis novembre 2023. Nous n'obtenons aucun retour de l'équipe de l'établissement concerné.

CSE : Si le poste est pourvu en intérim, alors un besoin existe.

DG : Je ne le nie pas.

CSE : Les salariés doivent donc soumettre leur requête à leur Direction ?

DG : Absolument.

Question concernant le Foyer de vie

- **Le CSE demande le versement de l'indemnité mensuelle « Ségur 2 » à l'ensemble des aide-soignants du pavillon « ambre », conformément à la recommandation patronale NEXEM du 11-1-2022.**

À ce jour, seulement 2 soignants perçoivent cette indemnité, ce qui crée une inégalité de salaire, pour des professionnels ayant le même diplôme et effectuant le même travail.

DRH : Les deux salariés bénéficiant d'une prime de 38 euros sont intégrés aux effectifs du FAM. Seuls les établissements financés par l'ARS peuvent en bénéficier.

CSE : La proratisation de la prime avait été mentionnée pour les établissements médicaux et sociaux. L'ensemble des aides-soignants pourrait en bénéficier, au prorata du temps de travail.

DRH : À date, les salariés sont répartis budgétairement sur les pavillons.

CSE : Or, la réalité du terrain est différente. Tous les résidents, FAM ou non, sont pris en charge par le personnel, sans distinction.

DRH : Nous le comprenons. Toutefois, nous ne pouvons pas modifier la répartition des primes, basée sur l'identification des salariés émargeant sur le FAM.

CSE : Le procédé est en contradiction avec l'idée de verser un salaire égal, pour un travail et un niveau de diplôme égal.

DG : Le point est pris, et va être étudié.

CSE : Des salariées se sentent lésées car pour le même travail, elles ne perçoivent pas les mêmes revenus.

Question concernant les S.A.J.

- **L'annualisation des heures des S.A.J. entrainera-t-elle une augmentation des heures de travail pour les professionnels ?**

DRH : Les heures des SAJ sont déjà annualisées.

CSE : Le point porte sur les SAJ des Babelous.

DRH : Le mode d'aménagement du temps de travail n'a pas été modifié.

CSE : Précédemment, des jours non travaillés étaient disponibles.

DRH : Nous maintiendrons les bases de l'accord des 36 heures mais nous dénoncerons l'usage concernant le calcul de l'annualisation.

CSE : En cas de dénonciation de l'usage, les salariés du SAJ travailleront davantage.

DRH : Seules sept heures annuelles supplémentaires ont été observées.

CSE : La proportion semble sous-évaluée.

DRH : La base de l'accord est maintenue, tout en se rapprochant du taux contractuel.

Questions concernant l'EA

- **Les professionnels du secteur 10 ont la possibilité de faire des heures complémentaires mais pas ceux du secteur 20. Comment s'explique cette différence entre salariés d'une même entreprise ?**

DG : Tous les salariés de l'EA peuvent réaliser des heures supplémentaires, à la demande de l'employeur.

CSE : Toutefois, les salariés nouvellement embauchés ne peuvent pas poser de congés payés lors de la journée de solidarité et n'ont pas d'heures à récupérer.

DG : Il leur est possible de travailler. Les heures supplémentaires résultent des besoins de chaque service. Le secteur 20 est plus pressurisé que le secteur 10. Toutefois, les heures sont réalisées sur la base du volontariat.

- **Les professionnels de l'EA pourraient-ils avoir connaissance de l'évolution des commandes ? s'il y a une amélioration ?**

DRH : Des réunions d'établissement ont eu lieu tous les deux mois pour l'EA, afin de définir les orientations.

DG : L'information circule sur le terrain. De plus, des comptes-rendus seraient bienvenus.

CSE : Tous les salariés ne sont pas en mesure de se rendre à ces réunions.

DG : Nous pourrions proposer de produire un compte-rendu.

- **Est-ce possible de réaliser un sondage afin de connaître si les professionnels seraient intéressés par la livraison de repas de Roiffieux ? et quel en sera le tarif ?**

DRH : Des sondages ont été conduits. Moins de cinq salariés se sont déclarés favorables à la livraison de repas à Roiffieux.

DG : Toutefois, le changement de locaux pourra impacter ce choix. Par ailleurs, il est possible de déjeuner au self de l'ESAT.

CSE : Les salariés n'ont que 45 minutes pour déjeuner. Il est difficilement envisageable de se rendre au self.

- **Certains professionnels ont des responsabilités supplémentaires dans leurs missions. Est-ce qu'il y aura une éventuelle évolution du tableau ? Ou augmenter le nombre de personnes référentes ?**

DRH : Une grille spécialisée a été éditée. En cas de besoin et de financement, les salariés seront transférés sur la grille.

CSE : Le choix découle-t-il des entretiens professionnels ?

DRH : Oui, et des besoins observés.

- **À quelle date aura lieu le droit d'expression sur l'EA ?**

DRH : Les dates du droit d'expression auraient dû être fixées en janvier 2024, pour avoir lieu avant la fin du premier semestre 2024.

Questions collège 3

- **SEGUR**

Qu'en est-il de la prime pour les cadres qui en sont exclus ?

Quelle est la position de l'association ?

Que compte faire l'association ?

DRH : La réponse à ces points a été précédemment rappelée. Aucune nouvelle position n'a été décidée par l'association sur la prime SEGUR.

- **SAJ Les coquelicots**

Dans le prolongement de l'enquête réalisée par des membres CSE, nous souhaitons connaître l'évolution du dossier.

Qu'en est-il de l'évolution de la masse salariale de l'établissement au regard des difficultés identifiées ?

DRH : La situation du SAJ des coquelicots s'est nettement apaisée, lors de la galette des rois le 12 janvier 2024 et de la dernière réunion avec les familles, le 4 mars 2024. Les échanges étaient à nouveau empreints de respect et d'écoute mutuelle. À date, l'équipe est stabilisée.

La Directrice du SAJ doit rencontrer les parents dont les enfants ne relèvent pas de la responsabilité de l'établissement. Un format de rencontre classique est prévu. Le courrier de la Direction sera transmis aux élus du CSE.

CSE : Qui sera chargé des appels du SAJ ?

DRH : Le secrétariat du secteur habitat répondra aux familles, qui ont été prévenues.

CSE : En effet, les familles sont apaisées et le personnel bénéficie de meilleures conditions de travail. Seule la rencontre avec les familles doit encore avoir lieu. Les conclusions du CSE extraordinaire sont très positives.

- **RH**

Pouvez-vous rappeler le délai de carence réglementaire entre deux CDD, entre un CDD et un CDI et les exceptions possibles ?

DRH : Si un CDD est inférieur à 14 jours, renouvellement inclus, le délai de carence sera équivalent à la moitié de la durée du CDD. Si un CDD est supérieur à 14 jours calendaires, renouvellement inclus, il correspondra au tiers de la durée du CDD.

CSE : Existe-t-il un délai de carence entre un CDD et un CDI ?

DRH : Il n'existe ni de délai de carence, ni de prime de précarité.

- **CSE**

La Direction Générale souhaite intégrer dans les échanges mails la DHR.

Nous considérons que cette demande est irrecevable car la DRH n'est pas un membre du CSE. Elle ne peut être présente que comme collaboratrice de la Présidence et donc sans statut au sein de cette assemblée.

DG : Les arguments du CSE sur ce point ont été pris.

- **Entrées sorties de cadres dans l'association**

Pourquoi n'avons-nous pas été informés du recrutement d'un psychologue en CDI au SESSAD

CSE : Le point porte sur l'UEMA.

DRH : En effet, le recrutement d'un psychologue au SESSAD date du mois d'août 2023. À l'UEMA, une psychologue a été placée en remplacement, suite à la démission de la précédente psychologue.

- **BDESE**

Nous demandons à connaître les dates de mise à jour de la base. Nous rappelons qu'il s'agit d'une obligation légale.

Cette dernière doit être à jour et consultable avant les CSE obligatoires à savoir : « au moins 4 assemblées de ces réunions périodiques obligatoires doivent traiter des sujets et des résolutions en rapport avec la santé, la sécurité ainsi que les conditions de travail. »

DRH : La BDESE est mise à jour mensuellement, à l'exception des données financières. Pour rappel, la seule obligation de mise à jour concerne les entreprises de plus de 300 salariés. Toutefois, elle est mise à jour tous les mois. En cas de difficulté, vous pouvez me contacter.

Points divers

- **Point sur l'audit RH**

CSE : Quel est le point d'avancement de l'audit RH ? Nous ne nous sommes positionnés que sur sa forme et non sur le fond.

DG : Nous n'avons pas eu de retour. Une autre approche est requise.

CSE : Plusieurs salariés nous ont alertés sur leur refus de transmettre un questionnaire non anonymisé au service RH.

DRH : Les questionnaires doivent être constructifs, et doivent permettre d'améliorer les situations générales et individuelles.

DG : Le service RH a un devoir de discrétion. Les pôles et la Direction Générale ne sont pas informés des retours. Or, les missions du service RH incluent la qualité de vie au travail, et l'analyse des éventuels dysfonctionnements.

CSE : Le traitement des informations par un cabinet indépendant permettrait de rassurer les salariés.

DG : Ce n'est pas prévu.

CSE : L'audit est donc annulé.

DG : Nous n'avons pas prévu d'annuler l'audit à date. Nous ne rencontrons pas ces difficultés sur tous les établissements. Par ailleurs, le coût des cabinets externes n'est pas négligeable.

CSE : Le baromètre social sera-t-il lisible sur chaque établissement ?

DG : Absolument. Pour le baromètre social, nous recourons à un cabinet extérieur, et les résultats seront anonymes.

DRH : Au moins six ou sept votes sont requis pour qu'un établissement soit pris en compte.

CSE : Nous souhaitons simplement vous informer de l'inquiétude des salariés.

DRH : Nous pourrions prévoir une permanence RH.

CSE : La réalité des salariés sur le terrain doit être considérée. La question de la forme des solutions prévues ne doit pas être négligée.

DRH : Nous en avons conscience.

CSE : Par exemple, la question relative à la fierté de travailler à l'Adapei 07 n'est pas neutre, si elle n'est pas anonyme.

DG : Cette question sera anonyme dans le baromètre social.

- **Point sur la demande de nettoyage au sein des IME**

CSE : Lors du CSE du 22 décembre 2023, nous avons mentionné l'hygiène des IME. La demande d'un ménage quotidien devait être transmise. Nous n'avons pas eu de retour à date.

DRH : Nous avons émis la demande, qui n'a pas été confirmée.

CSE : L'accueil des enfants est compliqué, dans ces conditions.

ADAPEI 07

Fin de séance à 17H50.

Lhuillier Andéol secrétaire adjoint CSE

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical and diagonal strokes, positioned to the right of the name 'Lhuillier Andéol'.