

# L'ÉCHO DES ÉLUS

## Compte-rendu du CSE du 17/04/2025



### **Présents**

Mme Natascha LEONARD – BINEAU, Présidente du CSE

Mme Charlène PINEAU, Directrice des Ressources Humaines Adapei 07

**Invité** : M. Maxime PARISOT, Inspecteur du Travail

### **Membres Titulaires CSE :**

1<sup>er</sup> collègue : Sylvie CHANIER (CGT), Stéphanie DECROUX (CGT), David MORETTO (CGT), Amélie PORTE (CGT)

2<sup>e</sup> collègue :

3<sup>e</sup> collègue : Didier OLIOSO (CFDT)

### **Membres suppléants CSE :**

1<sup>er</sup> collègue : Chrystelle BONNET (CGT), Séverine SONIER (CGT)

2<sup>e</sup> collègue : Thibault POTARD (CGT)

## Début de séance à 13 h 31

### Lecture d'une déclaration liminaire (voir P.J.)

DG : Je suis étonnée de ce courrier. Je ne reconnais aucunement mes propos, ni mon attitude. Je me dis que peut-être on continue à s'acharner et à viser la Direction Générale dans tout ce qui se passe aujourd'hui.

J'ai l'impression que c'est de la provocation permanente. Je n'ai jamais désavoué qui que ce soit, ni infantilisé. J'ai expliqué des choses car je pense qu'à la base il y a un problème de communication au sein des foyers. Mais de là à extrapoler des choses comme ça, ça devient très très dangereux.

CSE : J'étais à la réunion et la plupart des propos sont ceux que vous avez dit. Les résidents du P1 sont gentils et ceux du P3 sont méchants.

DG : J'ai mesuré le fait que les groupes n'étaient pas homogènes et que dans les prises en charge il y a certainement des différences. Il y a eu 3 accidents sur le P3. Je regrette que Mme ARTRU ne soit pas là. Là c'est tout un collectif contre une seule personne. La Direction Générale devient le mauvais objet depuis des mois. Ce n'est pas de la démocratie. On n'est plus sur du factuel mais sur du ressenti.

CSE : Revenez sur le terrain pour rééchanger.

DG : Je passe mon temps sur le terrain mais si après c'est pour fantasmer sur ce que je n'ai pas dit, je vais être hostile à venir sur le terrain. Vous avez une équipe de direction qui est censée être à votre écoute et vos interlocuteurs privilégiés.

Je suis la coupable, la personne à abattre.

### **▪ Entrées/Sorties**

CSE : Pourquoi y a-t-il autant d'agents de services intérieurs à l'EAM La Vallée-Bleue alors qu'il n'y en a qu'une seule dans les entrées et sorties ?

DRH : Les ASI assurent également de l'accompagnement, ils ne se limitent pas au ménage à l'EAM La Vallée-Bleue.

CSE : Y a-t-il une volonté de former ces agents ? Ces personnes souhaitent-elles se former ?

DRH : Non, il ne s'agit pas nécessairement de CDD diplômés.

### **▪ Validation PV : 16.12.2025**

*Le procès-verbal complet du 16 décembre 2024 est approuvé (4 pour, 4 abstentions, 0 contre).*

### **▪ Information du CSE sur la Charte Managériale, la Politique des Ressources Humaines et la Politique de Prévention**

DG : Ce document est en préparation depuis 2024, mais nous n'avons pas eu l'occasion de le communiquer jusqu'à présent. La DRH vous a transmis tous les supports.

CSE : Comment les chartes sont-elles diffusées ?

DRH : Nous attendions que ces documents soient présentés pour les remettre avec les documents d'embauche, et les afficher.

## **Information de la Direction Générale**

DG : Je souhaite vous annoncer l'arrivée de Madame PACCARD au poste de cheffe de service, à compter du 10 juin prochain, et que Madame MARSOTTO a accepté de prolonger son préavis afin d'assurer une passation durant quatre jours.

Je voulais également vous informer que Vincent PARDOEN m'a sensibilisée à un traitement inéquitable, bien que conforme aux conventions, au sujet du nombre de congés trimestriels attribués aux infirmières travaillant dans les deux IME. Monsieur PARDOEN a souhaité porter cette situation à notre arbitrage en vue d'un rééquilibrage.

DRH : Une question avait été posée lors d'un ou deux précédents CSE concernant les congés trimestriels dans les IME. La Direction générale a acté leur augmentation à 18 jours, alignés sur le nombre de jours accordés aux professionnels chargés de l'accompagnement.

## **CSSCT**

### **1. La direction peut-elle rendre sa décision concernant le maintien des astreintes des IDE (infirmières) ?**

DG : J'ai demandé à la direction du Pôle Habitat de suspendre le projet de suppression des astreintes, en prenant en considération le courrier qui m'a été adressé lors du CSE de janvier.

### **2. Les administrateurs de la section BVR interviennent régulièrement sur l'ESAT de Viviers et demandent une implication des professionnels dans la vie active de l'association. Ils commentent la fragilité psychologique des salariés. Ces réflexions permanentes nuisent et dégradent la qualité de vie au travail.**

### **Que compte faire la direction générale pour protéger ses professionnels des agissements des administrateurs ?**

DG : La direction générale n'a aucun pouvoir de direction ni disciplinaire sur les membres du conseil d'administration, et donc sur les administrateurs mentionnés. Toutefois, ils ont été sensibilisés à ce ressenti, et ils estiment agir en soutien aux équipes, considérant que leur présence ne doit pas perturber les professionnels.

CSE : Premièrement, les administrateurs débarquent quand ils le souhaitent dans les ateliers, quitte à arrêter la production. Par ailleurs, leur tenue et leur comportement sont inacceptables. Il y a un manque de respect flagrant envers les personnes accompagnées et les salariés. De surcroît, les administrateurs ne sont pas chez eux. De ce fait, s'ils viennent dans un établissement, ils doivent avoir une délégation de la présidente et un ordre de mission, ce qui n'est pas le cas actuellement. À un moment donné, il faut mettre un terme à cette confusion. D'autre part, les administrateurs ont les clés pour utiliser l'établissement comme bon leur semble, et ils décident d'organiser une sortie, alors que le directeur de l'établissement n'est même pas au courant.

DG : Je n'ai pas le pouvoir d'action sur ce point, puisque je suis placée sous l'autorité de la présidente.

**3. Le CSE souhaite exprimer son inquiétude face à la dégradation du dialogue social avec la direction. Lors d'une réunion, la directrice générale qualifie les membres du CSE de suspicieux. Elle remet régulièrement en doute le contenu et le mode de communication des élus auprès des salariés. Nous déplorons particulièrement que le CSE ait récemment fait l'objet de propos dénigrants de la part de la directrice générale lors d'une réunion avec le personnel du foyer de vie/EAM. Cette situation est anormale et dommageable pour le bon fonctionnement du CSE et la santé de ses élus. Quelles mesures la direction entend-elle prendre pour rétablir un climat de respect et de confiance avec les élus du CSE ?**

DRH : La directrice générale et moi-même sommes désolées que le dialogue social soit aujourd'hui aussi affaibli. Nous avons certainement notre part de responsabilité, et nous allons essayer d'être plus vigilantes quant aux propos que nous pouvons tenir, de les mesurer. Cependant, nous ne sommes pas responsables du ressenti des salariés. Pour ce qui est de la dernière phrase de la question, je dirais que si nous faisons un pas, nous attendons également un pas de votre côté.

**4. Le CSE alerte la direction sur la violence des personnes accompagnées envers les professionnels.**

**« Les éducateurs qui subissent quotidiennement des coups de la part des usagers qu'ils accompagnent encourent plusieurs risques :**

**\*\*Risques physiques\*\* : Les coups peuvent entraîner des blessures corporelles, allant de simples ecchymoses à des blessures plus graves nécessitant des soins médicaux.**

**\*\*Stress et épuisement professionnel\*\* : La violence physique et verbale répétée peut conduire à un stress chronique et à un épuisement professionnel, affectant la santé mentale des éducateurs.**

**\*\*Impact psychologique\*\* : Les agressions répétées peuvent provoquer des traumatismes psychologiques, tels que l'anxiété, la dépression, et un sentiment de dévalorisation professionnelle.**

**\*\*Risques juridiques\*\* : Dans certains cas, les éducateurs peuvent être amenés à utiliser des méthodes de contention physique pour maîtriser un enfant violent, ce qui peut entraîner des plaintes et des poursuites judiciaires si les parents estiment que ces méthodes sont inappropriées.**

**\*\*Dégradation de la relation éducative\*\* : La violence peut nuire à la relation de confiance entre l'éducateur et l'enfant, rendant plus difficile l'accompagnement éducatif et le soutien apporté à l'enfant. »**

**L'Adapei a-t-elle les moyens d'accompagner ces nouveaux profils tout en assurant la protection de ces salariés ?**

DG : Nos métiers évoluent, puisque le public accueilli ou accompagné a lui aussi évolué. Concrètement, il y a eu, au niveau de l'ADAPEI, une demande de révision de l'agrément. Nous avons ainsi inversé la proportion d'enfants présentant une déficience intellectuelle par

rapport à ceux atteints de troubles autistiques ou de polyhandicap. Cette inversion est fondée sur une étude de la population accueillie, réalisée par l'équipe de direction. Aujourd'hui, face à cette inversion d'agrément, nous attendons des moyens alloués en conséquence. De plus, nous avons mis en place des formations aux premiers secours en santé mentale, axé sur la question de l'autisme et des troubles psychiques.

Un audit a également été réalisé dans les deux IME et ses conclusions nous ont conduits à organiser un temps de travail hebdomadaire dédié aux professionnels, pour renforcer le projet d'établissement ainsi que la qualité des accompagnements. D'autre part, pour l'IME Envol, où les indicateurs sont les plus préoccupants, nous avons fait le choix, pour le remplacement de la cheffe de service, d'un profil ayant une forte expérience dans l'accompagnement d'enfants souffrant de troubles psychiques. Enfin, les situations exceptionnelles peuvent toujours être remontées via les outils de recueil et de saisie, ce qui permet d'en faire la synthèse et de les traiter de manière appropriée.

CSE : Nous avons également mentionné la possibilité, lors d'un précédent CSE, de créer des postes dits « papillons », c'est-à-dire des postes en CDI, permettant de faire tourner les professionnels entre les différents groupes, pour éviter le recours au CDD ou à l'intérim.

## **5. Combien d'accidents bénin et accident de travail liée à de la violence ont été déclarés en 2023-2024-2025 ?**

### **Combien d'accident liée à cette violence ont il entrainer des arrêts de travail ?**

DRH : Tous les accidents de travail vous sont transmis par mail, et je rappelle que, en tant que membre du CSE, vous avez accès à l'ensemble des registres des accidents bénins dans les établissements.

CSE : Réalisez-vous une analyse par catégorie d'accident ?

DRH : Non, mais nous les examinons systématiquement, et j'interpelle le chef de service si la nature de l'accident soulève des questions. Cependant, l'idée est intéressante.

## **6. Est-il possible d'inclure lors de la commission bientraitance un membre élu du CSE de la commission CSSCT ?**

DG : Je considère qu'il s'agit d'une excellente idée. Il faut néanmoins vérifier la composition actuelle de ces commissions, car il est possible que des élus y siègent déjà.

## **7. Le CSE alerte la direction sur l'épuisement des professionnels du foyer de vie/EAM de Roiffieux.**

CSE : Le public accueilli est de plus en plus orienté vers la psychiatrie, et, comme à l'IME, plusieurs paramètres peuvent entraîner des troubles du comportement : des nuits difficiles, la météo ou d'autres facteurs. Cela nous amène à devoir faire face à des agressions, ce qui pèse lourdement sur les équipes.

DG : Votre alerte est prise en compte, mais j'aimerais, avant le prochain CSE si possible, obtenir quelques exemples concrets.

## **Questions générales**

### **8. Lorsqu'un professionnel témoin ou récepteur de plainte orale dénonce des faits de maltraitance (harcèlement, humiliation, discrimination, ...) est-ce qu'une enquête est menée auprès des victimes et témoins ?**

DRH : Oui, systématiquement, une enquête est menée par les services du siège, sous réserve qu'ils soient informés.

### **9. Est-il possible de déclarer un EI suite aux dires d'une personne accompagnée ?**

DRH : La question manque de contexte, ce qui rend difficile une réponse précise. Si le témoignage d'une personne accompagnée révèle un événement indésirable, alors oui. Le numéro 33 de l'Essentiel portait justement sur les événements indésirables.

Les anomalies ou écarts entre ce qui est prévu et ce qui se produit réellement peuvent servir à améliorer notre fonctionnement. Dans ce cas, il convient effectivement de déclarer un EI afin que cela profite à l'ensemble du collectif.

### **10. Il était prévu (cf. : CSE du 21/11/2024) que quelqu'un (Mme MORENO) passe dans tous les établissements pour expliquer aux salariés l'utilisation de l'outil AGEVAL.**

DG : Les établissements ayant déjà bénéficié de l'accompagnement sont le SESSAD, l'Entreprise Adaptée, l'Esat Avenir, l'IME Amitié et l'IME Envol. Les autres établissements seront accompagnés en fonction des besoins exprimés par les chefs de service ou les directions.

### **11. Quels sont les prérequis et le processus de sélection (diplôme) des intervenants chargés des APP ? Une personne non psychologue peut -elle intervenir ?**

DRH : En général, les intervenants en APP sont soit des psychologues cliniciens, soit des personnes ayant une expérience préalable en analyse des pratiques professionnelles.

### **12. Au vu du départ de Mme ARNAUD, DAF, comment seront organisés les postes de comptables ?**

DG : Pour l'instant, seul le référent hiérarchique change. Il n'y a pas de modification prévue dans l'organisation des postes de comptabilité.

CSE : Prévoyez-vous un recrutement pour une nouvelle DAF ?

DG : Le poste a déjà été publié en externe.

CSE : Quand la DAF quittera-t-elle ses fonctions ?

DG : Elle quittera l'association le 30 juin.

**13. Le personnel rattaché à l'annexe 3 de la CCN 66 bénéficie-t-il de congés supplémentaires ?**

**Si oui sous quelle appellation ?**

DRH : Les congés supplémentaires dont il est question ne concernent que les cadres. Je pense donc que la question fait plutôt référence aux congés trimestriels, qui sont liés au secteur Enfance. Les repos supplémentaires, quant à eux, sont des congés qui ont été supprimés en 2010 par l'accord d'aménagement du temps de travail, sauf pour les collaborateurs qui en bénéficiaient auparavant et qui les conservent.

**14. Quel horaire est pris en compte dans l'annualisation, en cas d'arrêt maladie ? (Étant donné qu'il peut y avoir une variable d'heures journalières)**

**En quota dû ou quota réalisé ?**

**Par exemple : pour 1 journée de 8 h en arrêt maladie quel sera le delta quota ?**

DRH : Le quota réalisé correspond aux heures réellement effectuées, et le delta quota est le compteur d'heures qui varie selon les heures réalisées, donc selon le quota réalisé. Ce dernier ne changera pas. En effet, lorsqu'un salarié est en arrêt maladie pendant une journée de 8 heures, le quota réalisé est de 8 heures.

CSE : Cependant, si je pose un congé d'annualisation alors que, selon le planning, je devais effectuer 8 h 45 le jeudi, combien de temps ce congé va-t-il me décompter ?

DRH : Je vous invite à m'envoyer cette question par mail.

**Secteur Enfance**

**15. Quel est l'état d'avancement de la régulation d'équipe proposée à l'IME l'Envol ?**

DG : Nous avons identifié une intervenante qui semble correspondre au profil recherché, mais nous sommes en attente de ses disponibilités.

**16. Pouvez-vous nous dire où en est le recrutement du poste de chef (fe) e de service ? Le tuilage d'une ou deux semaines pourra-t-il se faire ? L'offre d'emploi n'a-t-elle pas été diffusée trop tard ?**

**Si le poste n'est pas pourvu à date, comment l'établissement sera-t-il géré en l'absence temporaire d'une cheffe de service ?**

DG : L'arrivée de Mme PACCARD est prévue le 10 juin, en doublon avec Mme MARSOTTO, du 10 au 13 juin.

**17. Certains salariés, après de longs mois en CDD, se retrouvent en période de carence et ne peuvent pas travailler au sein de l'ADAPEI pendant plusieurs mois. Or, le besoin de ces personnes se fait sentir pour assurer des remplacements. Comment peut-on éviter cette période de carence ?**

DRH : Il faudrait négocier avec le législateur et modifier les dispositions du Code du travail. Je suis bien consciente que ce n'est pas fait pour nous faciliter la tâche.

**18. Une trame de départ concernant la réorganisation des temps d'accueil des IME a été présenté au CSE du mois de février ainsi qu'à l'équipe des 2 IME par Mr PARDOEN. Il précise que cette réorganisation serait travaillée en commun avec les équipes.**

**Comment et quand M. PARDOËN compte-t-il organiser ce travail en commun ?**

DRH : Le sujet est actuellement travaillé avec les professionnels directement concernés par la réorganisation, notamment les temps partiels, afin de limiter les impacts. Un temps d'échange sera proposé au mois de mai sur ce sujet.

**19. L'ASI de l'IME l'envol fait valoir son droit de départ à la retraite en juin prochain. Son poste sera-t-il reconduit à l'identique ?**

DG : La direction examine actuellement les modalités d'organisation de ce poste afin d'optimiser les interventions nécessaires. Comme cela a été précisé dans le cadre du PRE, chaque départ est analysé avant d'être reconduit, soit à moyen constant, soit à équivalence de poste.

**20. L'ARS à demander quels étaient les besoins de personnels au niveau des IME depuis la revue du taux d'occupation. Peut-on compter sur l'ouverture de ces postes qui répondra au mieux aux besoins du public accueilli ? Quand ?**

DG : Nous avons effectivement transmis ces éléments à l'ARS, tout en mettant en avant l'actualisation du taux d'occupation qui fait ressortir une amélioration. Nous attendons actuellement un retour. Pour l'instant, je ne dispose d'aucune réponse favorable concernant une révision des temps. Par ailleurs, nous avons ajusté les temps d'accompagnement pour réduire la présence des enfants dans le cadre d'une logique dite de performance collective des personnels.

**Secteur Habitat**

**21. Comment se fait-il que nous ne pouvons pas travailler uniquement en 12 h le week-end quand d'autres services fonctionnent ainsi actuellement ?**

DRH : Effectivement, le service d'hébergement fonctionne actuellement avec des horaires de 12 heures le week-end. Cependant, en l'absence d'un accord pour négocier un passage généralisé à ces horaires, nous devons dénoncer cet usage.

**22. Pouvez-vous nous indiquer le montant de la prime OETH versée à une personne bénéficiaire d'une RQTH et de l'orientation professionnelle vers le marché du travail ? Ainsi que le détail des conditions pour en bénéficier ?**

DRH : Les conditions et les montants sont les suivants : 500 euros, pour toute personne en CDI qui transmet à son employeur sa reconnaissance de bénéficiaire de la loi 2005. La prime ne peut être attribuée qu'une fois la période d'essai terminée, et n'est versée qu'une seule fois. Elle est portée à 1 000 euros pour les salariés issus d'ESAT, en demande d'emploi de longue durée d'emploi ou intégrés dans le dispositif d'emploi accompagné.

**Secteur Travail**

**23. De quelle catégorie professionnelle les coordinateurs de parcours dépendent-ils ?**

DRH : À l'ADAPEI 07, ils sont rattachés à la filière socio-éducative. De plus, ce n'est pas un métier répertorié dans la convention collective, puisqu'il a été créé à la suite d'une information-consultation du CSE du 20 octobre 2022.

CSE : Sont-ils considérés comme des personnels accompagnants ?

DRH : Tout à fait. Ils sont à l'indice 434, avec une bonification de 40 points pour coordination.

**Questions collègue cadres**

**24. Communication du bilan et du compte de résultat détaillé de l'ADAPAI 07 pour 2024.**

DG : Un CSE extraordinaire sur la situation financière est prévu le 5 juin, après-midi.

**25. Prévisionnel financier de l'ADAPEI 07 pour 2025, détaillé par établissement.**

DG : Je vous renvoie donc au rendez-vous fixé le 5 juin pour le CSE extraordinaire.

**Questions diverses**

**CSE : Notre future directrice de l'ESAT Avenir arrive à la fin du mois, pendant la fermeture de l'établissement. Sera-t-elle seule ?**

DG : Non, elle sera accompagnée.

**Fin de séance à 18 h 18**

**Les élus du CSE**

