

## **PV DU CSE DU 23/04/2024**

CSE organisé en visio à la demande de la direction

### **Étaient présents**

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

#### **Collège 1**

Titulaires : Sylvie CHANIER (CGT), Stéphanie DECROUX (CGT), Karine DUCLAUX DURANTON (CGT),  
Franck LEMEY (CGT), Amélie PORTE (CGT)  
Suppléants : Chrystelle BONNET (CGT)

#### **Collège 2**

Suppléants : Thibault POTARD (CGT)

#### **Collège 3**

Titulaires : Sandra FALLOPE (CFDT)

## Début de séance à 13h10

### Déclaration liminaire des élus CSE CGT :

*« Depuis leur prise de mandat, les élus CSE s'efforcent d'honorer leurs engagements. Cependant, Mme la Présidente, nous tenons à vous informer que cette tâche s'avère compliqué en cas de non-respect du calendrier. Exemple, CSE du 21 mars décalé au 25 mars. Et d'autant plus lorsque nous sommes conviés à des CSE extraordinaires dans des délais certes légaux mais trop courts. Nous sommes également convoqués à des CSE lors des fermetures de services. Exemple, notre présence aujourd'hui.*

*Le non-respect du planning prévu, entraîne une incapacité à répondre efficacement aux besoins de ceux que nous représentons.*

*De plus, l'absence de personnel pour cause de non-remplacement compromet notre capacité à remplir nos obligations. Nous souhaitons attirer votre attention, Madame la Présidente, sur le fait que l'employeur a l'obligation de permettre aux élus d'exercer leurs mandats.*

*Les élus CSE CGT »*

### Nouveau calendrier des réunions CSE 2024

**RH :** L'ADAPEI a dépassé les 300 ETP avec la reprise du FAM et de l'EHPAD d'Antraigues. Nous passons donc à une réunion CSE mensuelle.

Voici le calendrier prévisionnel des CSE ordinaires de 2024 :

23 avril/23 mai/ 12 juin/11 juillet/26 août/26 septembre/21 octobre/21 novembre/19 décembre

Nous devons revoir le règlement intérieur et mettre en place les commissions notamment la CSSCT.

Pour la mise en place de cette dernière, nous proposerons un accord.

### Information/consultation sur la mise en place du baromètre d'engagement, conformément aux NAO 2024, et du choix du prestataire

**RH :** Lors des dernières NAO, il a été décidé la mise en place d'un baromètre d'engagement à destination de l'ensemble des salariés, qui sera totalement anonyme.

3 membres du CSE seront associés au groupe de pilotage.

**CSE :** Quels sont les motivations de l'employeur pour mettre en place ce baromètre social ?

**DG :** Il nous semble important qu'un prestataire externe aille questionner les professionnels de terrain sur l'engagement, les attentes, la qualité de vie au travail, la prévention...

Le prestataire proposé est réputé et sa proposition semble cohérente et adaptée.

**CSE :** L'employeur fait des propositions pour le questionnaire ?

**RH :** Des questionnaires seront proposés par le prestataire mais nous pourrons le modifier avec le groupe de travail composé de membres CSE et de la direction.

**CSE** : Le questionnaire pourra être rempli sur le temps de travail ?

**RH** : Il est possible de remplir le questionnaire sur le temps de travail, il sera aussi possible de le faire de chez soi.

**CSE** : Est-ce possible de dégager du temps, comme un forfait d'heures, pour permettre aux salariés de remplir le questionnaire sur le temps de travail ?

**DG** : Il n'y a pas d'obligation de remplir le questionnaire. Le comité de pilotage abordera toutes ces questions.

**CSE** : Nous avons des doutes concernant ce type de questionnaire. Il y a souvent beaucoup d'attentes des salariés suite au remplissage du questionnaire. Et souvent rien n'est fait par la suite.

**RH** : Nous serons accompagnés sur la communication auprès des salariés.

**DG** : C'est la première fois que cela se fait à l'ADAPEI. C'est une bonne pratique managériale de vouloir connaître le moral de ses troupes.

**CSE** : La démarche est intéressante si un plan d'action est proposé par la suite.

**Une suspension de séance est demandée par les membres CSE à 13h44**

**Reprise de la séance à 13h54**

**Vote sur la mise en place du baromètre d'engagement** : 4 pours, 0 contres, 4 abstentions.

**Information/consultation sur la future organisation de la cuisine centrale de l'ESAT Avenir et la création de deux postes**

**RH** : Création d'un poste de livreur 0.5 ETP pour assurer la livraison aux clients internes et externes.

Création d'un poste d'ouvrier de production/restauration 1 ETP pour assurer le service sur l'IME et le SAJ.

Réorientation de poste : 1 moniteur d'atelier deuxième classe passerait en moniteur principal.

**CSE** : La création de nouveaux postes est toujours une bonne nouvelle. La création d'un poste d'ouvrier de production pour faire la cuisine de collectivité semblerait aussi nécessaire.

**RH** : Une personne fera le service sur l'IME.

**CSE** : Elle sera seule alors qu'avant ce service était assuré par 6 ouvriers en situation de handicap.

Cette personne fera le service, la remise en température et la plonge. Ce n'est pas un poste facile.

**RH** : On fera passer l'offre prochainement.

**Vote sur la future organisation de la cuisine centrale de l'ESAT Avenir et la création de deux postes : 4 pours, 1 contre, 3 abstentions.**

**Information/consultation sur la réorganisation du périmètre de direction du pôle travail**

**DG :** Ce point est mis à l'ordre du jour du prochain CA qui se déroulera le 25 avril 2024. Nous faisons un triste constat. Depuis le départ du directeur du pôle travail en 2018. Les directeurs ne restent pas longtemps sur ce poste (7 directions différentes).

Nous constatons une instabilité managériale avec des répercussions délétères sur les projets du secteur travail.

Nous proposons une circonscription du poste à un périmètre plus restreint, sur un bassin de vie.

Nous proposons la création d'un poste de directeur sur l'ESAT du sud et le maintien du poste de directeur pôle travail sur l'ESAT du nord

Le poste de directeur du pôle travail sera divisé en 2 secteur sud et secteur nord.

**CSE :** Les salariés vont avoir du mal à l'accepter. Vous proposez la création d'un poste de directeur alors qu'aucun poste éducatif n'est créé.

**DG :** Ce ne sont pas les mêmes budgets, le poste de directeur sera financé à 50% sur le budget commercial de l'ESAT.

**CSE :** La territorialisation des postes de directeurs serait une bonne idée. Le temps perdu en termes de déplacement est trop conséquent.

**CSE :** Est-ce que le départ des directeurs est seulement lié aux trajets professionnels. Ils avaient connaissances des conditions du poste avant de s'engager.

**DG :** Je ne vais pas refaire l'histoire de l'ADAPEI. Je fais des constats. Les derniers directeurs avaient des problèmes sur leur poste entre autres les problèmes de déplacements, les autres problèmes ne rentrent pas dans mes prérogatives.

**CSE :** Pouvez-vous nous préciser comment sera financé ce nouveau poste de directeur.

**DG :** Aujourd'hui les postes de directeurs sont uniquement financés sur le budget social. Je voudrais qu'ils émargent à 50% sur le commercial et 50% sur le budget social.

Nous allons challenger les directeurs sur le résultat commercial.

**CSE :** Avez-vous évalué le risque financier d'une telle stratégie ?

**DG :** Nous déciderons si nous sommes confrontés à un problème. On ne peut pas tout anticiper, nous nous contentons d'être vigilants.

**CSE :** Nous sommes inquiets de la volonté de rajouter des managers alors qu'il manque des professionnels de terrain.

**DG** : Le siège est aussi sous doté en effectif.

**CSE** : Cela reste votre appréciation. Vous allez devoir faire preuve d'une grande pédagogie pour faire accepter aux salariés la création d'un nouveau poste de directeur.

**CSE** : Pour reformuler : selon votre proposition de nouvelle organisation il y aurait un directeur pour le nord (ESAT haut vivarais, l'antenne d'Ampurany et l'Entreprise Adaptée). Vous maintenez les postes d'adjoints pour l'antenne d'Ampurany et l'Entreprise Adaptée.

Vous proposez la création d'un poste de directeur sur l'ESAT Avenir, l'antenne de Viviers en maintenant les responsables de site.

**DG** : A l'avenir, il n'y aura plus de responsable de site mais seulement un directeur.

Le CSE demande un délai d'un mois pour donner son avis comme le prévoit la loi.

### **Information/consultation sur le PAPRI Pact du foyer de vie et du FAM**

*Ce point sera traité lors de la prochaine réunion du CSE.*

### **Validation des PV**

**RH** : Le 22 avril 2024, j'ai envoyé le procès-verbal de décembre 2023 à Madame LEONARD. Il sera validé lors de la prochaine réunion.

## **QUESTION IME**

- Lors du CSE du 5 octobre 2023, vous affirmez : « Les heures des enseignantes seront considérées comme des heures de travail effectives. Ces heures sont donc comptées. Elles seront payées par l'ADAPEI, et non par l'Éducation nationale. »**

**À ce jour, certains salariés nous informent que le règlement de ces heures n'a pas été effectué. À quelle date les salariés recevront-ils le paiement des heures supplémentaires concernant la journée du 6 septembre comme vous l'avez affirmé lors du CSE du 5 octobre 2023 ?**

**RH** : Je vous ai transmis une réponse le 22 avril 2024. L'ADAPEI ne peut pas payer ces heures, car elle ne verse pas de salaire. Nous n'avons pas de charges sociales ou de déclaration en DSM. Nous avons appelé l'Éducation nationale afin qu'elle paie ses heures et nous les refacture. L'Éducation nationale n'est pas très facilitante, et nous indique que ces heures font partie des heures de formation prévues. Je contacterai à nouveau l'Éducation nationale afin de trouver une solution.

**CSE** : Nous notons une incohérence entre la parole de la Direction et les faits. Cette incohérence engendre de la méfiance chez les salariés qui attendent le règlement de cette journée.

**RH** : J'ai répondu à la salariée concernée. L'Éducation nationale n'est pas facilitante. Ces contrats sont complexes. Nous ferons tout notre possible afin de rémunérer les salariés. Cette situation est anormale et crée une différence de traitement entre les salariés.

**CSE** : Lors d'une année, la prime exceptionnelle des oubliés du Ségur a été attribuée. Des salariées n'ont pas pu la percevoir du fait de leur statut.

**RH** : Je reprendrai contact avec l'Éducation nationale.

## **QUESTION RH**

**2. Pouvez-vous nous donner l'accord sur la qualité de vie au travail qui précise qu'il faut éviter les réunions avant 9h ? En effet, un certain nombre de réunions se déroulent à ce jour entre 8h et 9h. Une réunion sur un temps de midi n'est-elle pas plus préjudiciable à la qualité de vie au travail ?**

**RH** : L'association se fixe comme objectif de permettre un allègement des contraintes résultant de l'activité professionnelle afin de tenir compte des contraintes de la vie familiale des salariés et de faciliter l'articulation entre leur vie personnelle et leur activité professionnelle. Objectif chiffré : porter à 50% le nombre de conférences téléphoniques ou de visioconférences, et porter à 50% le nombre de réunions avant 9h ou après 17h. Afin de tendre vers l'objectif défini ci-dessus, les partis ont la volonté d'agir sur les horaires et les validités d'organisation des réunions de travail.

En ce qui concerne l'organisation des réunions de travail, il convient de privilégier, dans la mesure du possible, les conférences téléphoniques ou les visios. Lorsqu'il n'est pas possible d'organiser une conférence téléphonique ou une visio, organiser, sauf cas particulier, une réunion entre 9h et 17h.

**CSE** : Au sein de l'IME, des réunions institutionnelles se déroulent de 8h à 9h, une fois par mois. Par ailleurs, une réunion de 8h à 9h a été refusée aux institutrices. Une réunion entre 12h et 14h, sur leur temps de repas, leur a été proposée.

**RH** : Cette décision a été prise à la suite d'une demande des institutrices. La réunion aura lieu de 11h30 à 12h30. Les salariés pourront donc manger après la réunion. Si cette réunion est préjudiciable à la qualité de vie au travail des salariés, elle sera annulée.

**CSE** : Vous ne répondez pas à la question qui a été posée.

**RH** : En cas d'impossibilité d'organiser une réunion le soir ou le matin, j'apporterai une réponse aux salariés par écrit.

**3. Quel est le taux de personnes en situation de handicap dans les effectifs de l'ADAPEI ? Le taux minimum obligatoire de 6% a-t-il été atteint ?**

**RH** : Nous ne procédons pas à ce calcul, car nous avons un accord de branche nous permettant d'être exonérés de cette obligation.

**4. Est-ce que l'employeur bénéficie d'avantages fiscaux ou autre sur l'embauche d'un salarié en situation de handicap ?**

**RH** : Non, l'ADAPEI n'est pas soumise au régime fiscal.

5. **La gestion Octime est difficile pour les dispositifs en raison de la quasi-impossibilité de prévoir les horaires de travail du fait des entretiens, des différentes réunions et rencontres. Il existe un système de badgeage soit physique, soit virtuel. Serait-il envisageable de prévoir ce système pour ces professionnels ?**

**RH** : L'ADAPEI n'a pas retenu cette option. Par ailleurs, les entretiens, les réunions, et les rencontres correspondent à du temps de travail effectif.

**CSE** : Les horaires des salariés concernés sont flexibles. Ils passent du temps à saisir leurs horaires. Ils remplissent la FHA et Octime.

**RH** : Les salariés ne doivent normalement pas faire de double saisie. Je me renseignerai sur ce point.

6. **Pour plus de clarté, est-il possible d'avoir la note de service expliquant la règle sur les congés « enfants malades » ?**

**RH** : Je vous transmettrai cette note de service. Cette règle est établie par la convention 66 et le Code du travail.

#### **QUESTION SESSAD**

7. **Le véhicule qui remplacera le Partner du SESSAD pourra-t-il disposer d'un hayon et d'une porte coulissante ?**

**RH** : Cette question devrait être gérée en réunion d'équipe.

**CSE** : Nous avons bénéficié d'un temps très court afin de préparer la réunion du CSE. La salariée devait nous apporter des précisions sur cette question, mais nous n'avons pas obtenu de retour.

#### **QUESTION ASSOCIATION**

8. **Communication de la Direction sur la politique d'investissement de l'entreprise : les salariés ont appris, via le journal, de la reprise des deux établissements à Antraigues-sur-Volane.**

**DG** : J'ai envoyé un mail au CSE et un mail à tous les professionnels afin de communiquer sur cette reprise.

**CSE** : Vous avez fait l'annonce un vendredi. Les salariés ont appris la nouvelle le lundi. Le Dauphiné Libéré a écrit un article le vendredi. Les salariés n'ont pas compris pourquoi ils ont été avertis après la parution de l'article dans le journal.

**DG** : J'ai envoyé le mail aux professionnels le 5 avril 2024 à 17h. J'ai été informé le 4 avril 2024 à 23h30.

**CSE** : Il s'agissait d'une remarque sur la communication. L'ensemble des professionnels a été surpris par cette annonce.

**DG** : Le CSE et le CA ont été consultés. Une Assemblée Générale extraordinaire a eu lieu, dans un délai de cinq jours.

**9. Le CSE vous a interpellé sur les projets de l'ADAPEI et notamment sur l'EA. Récemment lors de votre passage sur l'ESAT avenir. Vous avez évoqué que le rachat de l'entreprise adaptée Agrival de l'EA était à l'étude. Quelle cohérence entre vos annonces en CSE et l'information en réunion d'équipe ?**

**DG :** Je ne vois aucune incohérence. J'ai bien signifié qu'il s'agissait d'un projet en cours d'étude de faisabilité. Une évaluation des parties est en cours sur la capacité pour Agrival de transmettre l'activité à l'ADAPEI, et de l'ADAPEI de reprendre l'activité. À ce jour, rien n'a été présenté. Il s'agit d'une étude de faisabilité.

**CSE :** Cette question fait suite à l'une de vos interventions lors de la dernière réunion du CSE. Travaillez-vous avec les membres de l'association sur ce sujet ?

**DG :** Non. Le travail est mené par Céline Arnaud et moi-même. Ce travail ne sera pas présenté lors du prochain CA.

**CSE :** Comment les salariés seront-ils informés ?

**DG :** Ils seront informés en temps voulu. Pour rappel, le CSE n'est pas cogestionnaire.

**CSE :** Si l'EA était repris, deux Directeurs seraient-ils présents au Sud et au Nord ?

**DG :** L'entreprise adaptée du Sud est quasiment 10 fois plus petite que l'EA du Nord. Elle ne justifierait pas la présence d'un Directeur sur site.

**CSE :** Le Directeur du pôle travail du Sud serait-il rattaché à cette EA ?

**DG :** Non.

<b><u>QUESTION ESAT</u></b>
-----------------------------

**10. L'ESAT n'a toujours pas d'APP, de droits d'expression des salariés, ni de réunions éducatives. Quand cela sera mis en place ?**

**RH :** Pour l'ESAT du Nord, un travail est en cours sur les APP. J'ai envoyé une proposition de planning pour l'APP. J'attends le retour. Pour les droits d'expression, j'ai demandé qu'un travail soit mené rapidement. Normalement, des dates seront positionnées assez rapidement. Depuis plusieurs années, les réunions éducatives ont été transformées en réunions de coordination en équipe pluridisciplinaire. Elles se tiennent tous les mercredis matin.

**CSE :** L'organisation des temps de réunion correspond-elle aux accords écrits ?

**RH :** Ces accords ont évolué en 2010.

**CSE :** Des réunions avec les coordinateurs se déroulent tous les mercredis matin dans l'Esat du Nord. Nous n'avons jamais d'information en provenance de notre Direction, car nous n'avons jamais de réunion avec cette dernière. Nous avons fait une seule réunion d'équipe en quatre mois.

**DG :** La réunion éducative doit concerner l'équipe d'accompagnement éducative, autour du projet de service ou du projet d'accompagnement. Les réunions institutionnelles sont des réunions d'équipe pluridisciplinaires.

**CSE :** Au sein de l'IME, nous avons une réunion institutionnelle tous les deux mois, une réunion éducative tous les deux mois, et une réunion d'équipe toutes les semaines. Lors des réunions

institutionnelles, tout le personnel de l'IME est présent. La réunion éducative concerne seulement le médical et le paramédical, et l'éducatif.

**CSE** : Au sein du SAJ Les Coquelicots, nous avons une réunion d'équipe chaque semaine.

**CSE** : L'organisation de réunions entrainerait de la cohérence au sein des équipes. Les réunions institutionnelles représentent un outil important.

**DG** : Les réunions éducatives et institutionnelles seront mises en place lorsqu'une Direction sera présente.

**CSE** : Au sein de l'entreprise adaptée, le droit d'expression n'a jamais été organisé.

**DG** : Ce travail est en cours. À ce titre, un rappel sera effectué.

### **Demandes à Madame CHAMBERT**

**CSE** : Nous avons adressé à Madame LEONARD – BINEAU plusieurs demandes devant être adressées à Madame CHAMBERT. Nous n'avons pas obtenu de retour. Ces questions concernaient la consultation des procès-verbaux des assemblées générales, le courrier des autorités autorisant Céline ARNAUD à être trésorière, et la délibération de l'assemblée générale concernant l'élection de Monsieur Powaga au poste de trésorier.

**DG** : Je vous donne lecture du courriel de Madame CHAMBERT du 22 avril 2024 :

*« À la suite de la demande du collège des cadres du CSE, je vous prie de trouver en pièce jointe, le procès-verbal de l'assemblée générale ordinaire de 2021 et ceux de 2022. Concernant la question sur une réponse de l'autorité quant à un engagement bénévole, les autorités n'offrent pas d'ingérence dans la sphère bénévole. Nous n'avons pas eu de retour écrit quant à la diffusion de la composition du bureau de l'ADAPEI. Monsieur Powaga a été nommé administrateur lors de l'assemblée générale ordinaire de 2022. Je vous souhaite bonne réception de ces informations à destination du CSE. Bien respectueusement. »*

Ce courriel vous sera transmis.

### **Revue Vivre Ensemble**

**CSE** : Dans la revue Vivre Ensemble, certains éléments doivent normalement être publiés, mais ils ne le sont pas. Il s'agit d'une revue associative. Ce point est encadré par la loi.

**CSE** : Le prix d'adhésion à l'association ADAPEI est-il le même pour les ouvriers et les salariés ?

**DG** : Il existe trois différents tarifs. Il s'agit du tarif Parents, du tarif Amis, et du tarif Salariés. Les salariés peuvent être adhérents, sans voix délibérative.

**Fin de séance à 16h00**

Andéol Lhuillier secrétaire adjoint CSE

