

L'écho des élus



Compte rendu du CSE du 22/05/2025

Étaient présents

Mme Charlène PINEAU Directrice des Ressources Humaines présidente du CSE par subdélégation de pouvoirs spécifique et temporaire. En visioconférence.

Mme Natascha LEONARD Directrice Générale

Membres Titulaires CSE :

1^{er} collègue : Sylvie CHANIER (CGT), Karine DUCLAUX DURANTON (CGT), Franck LEMEY (CGT), David MORETTO (CGT), Amélie PORTE (CGT),

2^e collègue : Andéol LHUILLIER (CGT)

3^e collègue : Didier OLIOSO (CFDT)

Membres suppléants CSE :

1^{er} collègue : Séverine SONIER (CGT), Chrystelle BONNET (CGT),

2^e collègue : Thibault POTARD (CGT), Isabelle CHARIGNON (CGT)

L'écho des élus



▪ Validation PV 20.02.2025

Le procès-verbal de la réunion CSE du 20 février 2025 est approuvé à la majorité des votants (8 voix pour, 0 voix contre et 3 abstentions).

▪ Organisation CSSCT

La DRH indique qu'elle n'est pas favorable à la participation des suppléants à la CSSCT. Seuls les titulaires sont convoqués. Par ailleurs, il est proposé au CSE de fixer la réunion au mercredi 11 juin 2025 à 14 heures.

Le CSE répond que la date du 11 juin 2025 sera confirmée ultérieurement.

▪ Entrées et sorties

La DRH assure que le CSE n'est pas censé connaître les raisons du licenciement d'un salarié, sauf en cas de reclassement. Le CSE peut prendre connaissance des articles 1226-2 et 1226-2-1 à ce sujet.

Le CSE rétorque qu'une jurisprudence de la Cour de cassation en date du 5 mars 2025 stipule que le CSE doit être consulté.

La DRH avance que la jurisprudence ne concerne pas les cas de dispense de la Médecine du travail.

▪ Point information de la Direction Générale

Le conseil d'administration a voté à l'unanimité contre le projet de reprise d'une entreprise adaptée du territoire.

Ce vote est motivé par les résultats de l'étude de faisabilité et le coût proposée de la reprise.

Concernant le pôle enfance, l'association est invitée à annuler le projet consistant à permettre aux salariés de préparer leurs séances et projets éducatifs sur une demi-journée sans la présence des enfants.

Questions Générales

1. Pourquoi l'ADAPEI 07 adhère-t-elle à l'UNAPEI si les membres du conseil d'administration de l'association ne respectent pas la charte édictée par cette dernière ?

La DG déclare que l'UNAPEI a émis plusieurs chartes auxquelles souscrit l'association.

Selon l'article 4 des statuts de l'UNAPEI, les associations membres doivent disposer d'un Conseil d'Administration comprenant au moins deux tiers de parents ou de personnes handicapées.

De même, l'UNAPEI a émis la charte des attributions et des obligations des administrateurs. Elle précise les engagements éthiques et déontologiques des membres du Conseil d'administration.

L'écho des élus



Le CSE rétorque que la question ne portait pas sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap, mais davantage sur la manière dont le conseil d'administration communique avec les salariés.

2. Pourquoi les membres du conseil d'administration ne suivent-ils pas les conseils de Maître Junot-Fanget qui explique très clairement le rôle de chacun lors du conseil d'administration du 8 mars 2019 ?

La DG affirme que, selon Maître Junot-Fanget, l'association est en cohérence avec les statuts et le règlement général. Aucune intervention sur la gestion opérationnelle des ressources humaines n'est à signaler. De même, un administrateur a toute légitimité, en conseil d'administration, pour demander des informations à un Directeur Général, mais pas en dehors du CA.

3. Quand, Madame la Présidente de l'association, allez-vous prendre des mesures pour arrêter les agissements de certains administrateurs qui interviennent directement dans le fonctionnement des établissements ?

La DG rappelle qu'un paragraphe du règlement général mentionne les règles de bonne conduite entre les différents acteurs de l'association. La Direction ne dispose pas de déclarations factuelles sur des faits précis concernant les agissements des administrateurs.

Le CSE explique que les salariés se trouvent dans une situation compliquée. Les avis divergent, le CSE doit continuer à alerter sur cette situation.

4. Pourquoi ne nous a-t-on pas présenté la liste des administrateurs référents par établissement comme il est de coutume dans les associations de l'importance de l'ADAPEI 07 ?

La DG signale que les référents restent les mêmes. Aucun changement n'est à signaler.

5. Lors du dernier CSE, Madame Léonard a répondu, suite à la demande d'un de ses membres concernant le point d'équilibre financier de l'EHPAD, que ce dernier resterait déficitaire malgré un taux d'occupation à 100%. Pourquoi le CA s'est-il positionné sur la reprise de cet établissement, au vu des derniers bilans de ce dernier, et de plus dans un contexte où plus de 50% des établissements de ce secteur d'activité sont déficitaires ?

La DG précise que le plan de retour à l'équilibre sur 3 exercices passe notamment par la transversalité, la mutualisation des moyens et la maîtrise des charges. Le CA s'est positionné sur la reprise sachant que l'établissement pourra bénéficier d'une autre affectation en cas d'échec du plan de retour à l'équilibre. Aujourd'hui, le taux d'occupation de l'EHPAD se chiffre à 60%.

6. Lors d'un précédent CSE, vous vous étiez engagé à expliquer au CSE à quoi correspond la dépense du compte 62570000 intitulé « Frais de réception » à hauteur de 21.000 €. Quel en est le détail de ces frais ?

La DG souligne que les frais de réception sont liés aux 60 ans de l'association.

L'écho des élus



7. A quoi correspond la dépense du compte 62380000 intitulé « Cadeaux » à hauteur de 100.000 € ?

La DG répond que les 100.000 euros de cadeaux comprennent les factures relatives à l'achat de brioches (73 146€) et de chocolats (pour les clients et les salariés de l'EA¹), ainsi que les chèques Cadhoc et Kadéos.

	KADEOS	CADHOC
Pourquoi	La prime versée aux usagers lorsque le résultat de l'ESAT est bon	Pris dans les cotisations des œuvres sociales + ESAT commercial complète
Quand	Remis lors des départs en congés d'été	Remis lors des départs en congés d'hiver
Mode de calcul	Au prorata du temps de présence et de l'ETP	En fonction de la date d'entrée dans l'ESAT < à 1 an entre 10 et 20€ > à 1 an 30€
Montant maximum	100 €	30 €
Particularité	En accord avec le Conseil d'Administration	

8. Les salariés de l'ADAPEI souffrent de la baisse de leur pouvoir d'achat. La direction générale serait-elle prête à octroyer une prime aux salariés pour pallier cela ?

La DG indique qu'elle a besoin de connaître la situation des établissements avant de prendre une décision. Une première photographie sera disponible dès la première semaine du mois de juin 2025.

9. Pouvez-vous nous donner le salaire médian et moyen au sein de l'ADAPEI ?

La DRH explique que le salaire médian n'a pas été calculé. En 2024, le salaire moyen se chiffrait à 2.256,56 euros bruts. En 2025, le salaire moyen s'élevait à 2.264,52 euros bruts.

10. De combien de congés bénéficient les directeurs de l'ADAPEI 07 ?

La DRH affirme que les cadres qui ne sont pas soumis à des horaires, bénéficient de 23 congés supplémentaires.

De plus, les directeurs bénéficient de congés trimestriels sur les mêmes règles que les salariés en fonction du secteur dans lequel ils interviennent. Aucun de congé trimestriel pour la directrice du secteur adulte et 18 jours pour ceux qui interviennent sur le secteur enfance.

Par ailleurs, les salariés du siège, bénéficient d'au moins 9 jours de congés trimestriels au motif que le siège intervient en partie pour le secteur enfance. Les directeurs du siège bénéficient de 18 jours de congés trimestriels.

Pour information, 27% des salariés bénéficient de congés trimestriels.

¹ Entreprise Adaptée

L'écho des élus



11. Dans le cadre du PRE, vous nous avez informés que le siège avait fait des efforts (recrutements différés, achats de voiture annulés), d'autres économies sont-elles prévues pour ce service ?

La DG déclare que les achats de voiture ont été différés, mais pas annulés, et ce pour une raison d'équité. De plus, 2 postes ont été gelés au siège. D'autres mesures ont été prises telles que le développement du covoiturage.

La DRH ajoute que les départs ne sont pas systématiquement remplacés.

12. Malgré le PRE1, comment la direction de l'ADAPEI 07 justifie-t-elle qu'une prime de 150 euros par mois soit accordée à des salariés de l'EHPAD d'Antraigues-sur-Volane ? Combien coûtera cette décision ? Pouvez-vous chiffrer le bénéfice d'une telle mesure ?

La DG avance que le versement de la prime est opérationnel à compter du 1^{er} mai 2025. Pour rappel, la prime permettra de développer l'attractivité d'Antraigues-sur-Volane.

13. Comment la direction de l'ADAPEI 07 justifie-t-elle la suppression des transferts malgré l'impact positif sur l'accompagnement des usagers ? L'économie réalisée est-elle significative ?

La DRH signale que le risque juridique constitue une problématique majeure. Les usagers qui ne peuvent pas financer leur transfert constituent un vrai problème, car les frais reviennent alors à la charge de l'association. La suppression des transferts fait partie des pistes avancées dans le cadre du retour à l'équilibre sur l'exercice 2025.

Le CSE estime que la Direction ne fait pas preuve d'une grande volonté pour permettre l'organisation de ces transferts.

Secteur Habitat

14. Lors du dernier mouvement de grève du foyer de vie, une cheffe de service a pris une claque de la part d'un résident. Vous avez évoqué cet épisode lors du dernier CSE. Un EI a-t-il été fait ? Quand, et si non, pourquoi ?

La DRH annonce qu'un EI a été réalisé le jour même par l'équipe du P3. Le rappel au règlement de fonctionnement a pu avoir lieu à l'occasion d'un second entretien avec l'agresseur. Un projet de réorientation du résident est encore à l'œuvre dans l'optique de trouver un établissement davantage adapté à ses besoins.

15. Malgré les tentatives de communication respectueuse, le foyer de vie de Roiffieux constate toujours un manque de considération et un manque de respect de la direction à l'égard des salariés ainsi qu'à l'égard des résidents. Comment la direction explique-t-elle l'écart entre la charte managériale et la communication tendue avec les salariés ?

La DG souligne que le courrier reçu était vexatoire, humiliant et irrespectueux. Ce que les salariés ont dénoncé ne correspond pas à la réalité des choses.

L'écho des élus



Le CSE assure que les salariés sont choqués par le décalage entre la charte et la réalité du terrain.

La DG précise que la charte vise à donner un outil aux managers pour optimiser leur conduite dans le cadre de leurs pratiques managériales.

16. Pourquoi les nouveaux salariés du FV ne bénéficient-ils plus de la majoration familiale des salaires ?

La DRH certifie que la majoration familiale des salaires a été supprimée le 1^{er} juillet 1999. Toutefois, les collaborateurs qui bénéficient de la majoration familiale des salaires à date de l'accord au titre de droits déjà ouverts en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

17. Pour quelles raisons les salariés du FV ne perçoivent-ils pas :

a. la prime « grand âge » ?

La DRH indique que la prime « grand âge » est spécifique à la fonction publique. Par ailleurs, la prime de pénibilité et la prime de risque ne sont pas prévues par la CCF 66.

b. la prime de pénibilité ?

La question a été traitée ci-dessus.

c. la prime de risque, notamment en lien avec les pathologies psychiatriques prises en charge au sein de l'établissement ?

La question a été traitée ci-dessus.

18. La direction a affirmé aux salariés qu'il n'était pas possible d'avoir un accord spécifique pour un seul service ou établissement. Pour autant, une proposition d'accord concernant le travail en 12 heures a été proposée par la direction uniquement pour l'EHPAD d'Antraigues.

Comment la direction justifie-t-elle cette contradiction ?

La DRH soutient ne pas avoir dit qu'il n'était pas possible d'établir un accord spécifique pour un seul établissement. La Direction souhaite que les accords soient transversaux à tous les établissements de l'ADAPEI 07 à des fins d'harmonisation.

19. Les salariés du foyer de vie sont toujours en attente d'un accord pour la validation du nouveau planning, qui permettrait un accompagnement de qualité vis-à-vis des résidents, en tenant compte de nos demandes (12 heures uniquement weekend et jours fériés et 44 heures maximum par semaine). Aujourd'hui, un grand mal-être se fait ressentir au niveau des salariés qui demandent SIMPLEMENT un changement de planning et qui vous demandent SIMPLEMENT de rédiger un accord uniquement pour le FV comme vous avez pu le faire pour l'EHPAD.

Le CSE affirme que l'accord proposé ne correspond pas au planning qui a été présenté en CSE.

L'écho des élus



La DG répond que le planning prévisionnel qui a été présenté contraindrait les salariés à dépasser les 44 heures. La DG affirme que les salariés ne lui font pas confiance.

La DG explique que l'ADAPEI 07 ne mettra pas en place les 12 heures étant donné que la DG et le Délégué Syndical ne sont pas parvenus à un accord. Aucun planning ne sera proposé en 48 heures, dans aucun établissement.

Le CSE déclare que le planning qui vous a été proposé par le service était réfléchi, il permettait de pallier les remplacements et ne nécessitait pas de d'aller plus loin que la convention 66 en prolongeant la durée de travail hebdomadaire au-delà de 44h.

Secteur Antraigues-Sur-Volane

20. Pourquoi tous les salariés ne sont-ils pas soumis à la même heure de prise de poste la nuit ? A l'EAM un des salariés commence à 21 heures contre 20 heures pour les autres. Il n'y a pas de traitement équitable entre les salariés.

La DRH déclare que la Direction souhaite harmoniser les pratiques en incluant la totalité des temps de pause, qu'il s'agisse des temps de pause de nuit ou de jour. L'employeur souhaite intégrer les temps de pause au temps de travail.

21. Avec l'ancien employeur (Médicharme), les salaires étaient versés tous les 28 du mois. Est-ce possible de revenir à ce fonctionnement plutôt que le dernier jour travaillé du mois ?

La DRH indique que le salaire est versé le dernier jour ouvré du mois au sein de l'ADAPEI 07.

22. Comment la direction va-t-elle organiser la mise en conformité de l'organisation des plannings actuels à Antraigues avec la convention collective 66 ? (Amplitude horaire de 11 heures, pause obligatoire, etc.)

La DRH signale que les salariés ont droit à 20 minutes de pause toutes les 6 heures consécutives, ou 30 minutes s'il s'agit de la pause repas. De même, les collaborateurs d'Antraigues bénéficient de pauses supplémentaires.

En outre, l'amplitude est inférieure à 13 heures. Le temps de travail se chiffre quant à lui à 10 heures. Les plannings seront refondus afin d'intégrer les temps de pause dans le temps de travail. Par conséquent, le calcul de l'amplitude s'en trouvera modifié.

23. Quelles compensations prévoyez-vous pour les ASH qui remplacent les aides-soignantes et font leurs tâches ?

La DRH avance que la Direction procèdera à une étude des remplacements.

L'écho des élus



Secteur Services et Développement

24. Pouvez-vous nous indiquer la date à laquelle les 2 panneaux d'affichages obligatoires (communication CSE et communication syndicale) seront installés dans les nouveaux locaux de Privas ?

La DRH annonce que 2 panneaux sont arrivés la veille. Le troisième panneau arrivera prochainement.

25. Le CSE pourra-t-il avoir le compte rendu de l'évaluation externe qui s'est déroulé au SAJ, au SAVS et à l'EDB ?

La DG répond par l'affirmative.

Secteur Travail

EAA

26. Dans un contexte de déménagement/agrandissement de l'EA, M. Larnaud aura-t-il la possibilité d'organiser une transmission à son successeur ? Quel profil est recherché à ce poste ? A quelle étape du recrutement se trouve l'ADAPEI 07 ?

La DG indique que le temps de doublure demeure incertain. Monsieur Larnaud quitterait officiellement ses fonctions le 1^{er} octobre 2025. D'autre part, la Direction espère que les entretiens commencent début juin 2025.

ESAT

27. A ce jour, il existe une disparité de fonctionnement entre l'ESAT Avenir et l'ESAT Haut Vivarais. L'ESAT Avenir, dans son organisation et son fonctionnement, respecte au plus juste l'avenant numéro 2 à l'accord collectif sur la réduction et l'organisation du temps de travail en vigueur depuis le premier janvier 2010. Quand l'ESAT Haut Vivarais se conformera-t-il à cet accord ?

Le CSE déplore l'absence de réunions d'équipe.

La DRH assure qu'un point sera réalisé avec les 2 directrices.

28. Le restaurant d'application de l'ESAT Avenir va-t-il ouvrir ? Si oui, quand ? Quel sera le prix du repas ?

La DG souligne que l'ouverture du restaurant est envisagée pour le mois de septembre 2025. En termes de prix, le menu complet avec entrée, plat et dessert coûterait 18 euros.

29. L'étude de marché réalisée en amont confirme-t-elle les choix actuels de la direction concernant le futur restaurant ? (Nombre de repas par jour/délai d'ouverture...)

La DG indique que la nouvelle directrice souhaite procéder à une étude de marché. Un seul service sera assuré par jour. Les jours d'ouverture ont été fixés du lundi au vendredi à midi.

L'écho des élus



30. Quel est le prix du repas facturé aux clients actuels et futurs clients de la cuisine collective ESAT Avenir ?

La DG affirme que les clients actuels paieront désormais 4,61 euros. Pour les nouveaux clients, le prix s'élèvera à 4,91 euros.

Questions diverses

Le CSE souhaite savoir pourquoi les délais de remboursement des frais de formation sont aussi longs.

La DRH répond que les notes de frais sont transmises au service comptabilité dès qu'elles sont réceptionnées. Les salariés concernés doivent contacter le service RH, qui fera le lien avec la comptabilité.

La CSE avance que plusieurs collaborateurs d'Antraigues constatent que leur salaire de base est inférieur à ce qu'ils percevaient avant.

La DG explique que la question nécessite une étude approfondie.

La DRH ajoute qu'une seule salariée a officiellement saisi l'ADAPEI 07. La Direction a constaté à peine 40 centimes d'euros d'écart en faveur de la salariée. Un point sera effectué avec les équipes.

Le CSE s'enquiert du processus de recrutement pour le poste de DAF/RAF.

La DG déclare qu'elle a reçu plusieurs candidatures de qualité. Pour le moment, la commission recrutement n'a pas trouvé de consensus.

Les élus CSE.