

PV DU CSE ordinaire du 23 mai 2024

Présents

Présidence et collaborateurs

Mme Natascha LEONARD BINEAU, Directrice Générale

Mme Charlène PINEAU, Responsable Ressources Humaines

Mme Arnaud Céline Directrice Administrative et Financière

Membres Titulaires CSE :

1^{er} collègue : Amélie PORTE (CGT), Franck LEMAY (CGT), Sylvie CHANIER (CGT), Stéphanie DECROUX (CGT), Karine DUCLAUX DURANTON (CGT)

2^e collègue : Andéol LHUILLIER (CGT),

3^e collègue : Sandra FALLOPE (CFDT)

Membres suppléants CSE :

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

2^e collègue : Isabelle CHARIGNON (CGT)

Début de séance à 13h30

Questions du Secteur Habitat

1- Lors du CSE du 21 mars 2024, Mme LÉONARD, nous avait informés qu'une proposition serait établie afin que l'ensemble du personnel soignant du pavillon ambre perçoivent le Ségur 2. Pourrions-nous connaître cette proposition ?

DG¹ : Nous ne nous sommes pas engagés à faire une proposition mais seulement à faire un sondage.

Cette situation pose un souci éthique et de reconnaissance managériale. C'est un traitement inéquitable. Nous ne donnons pas de réponse concrète aujourd'hui. Des propositions seront faites au prochain CSE.

Le CSE² partage le constat d'iniquité de cette situation et espère qu'une proposition concrète et juste soit trouvée rapidement.

2 - Concernant le salarié du foyer de vie mis à pied :

- **Sera-t-il réintégré sur le pavillon aventurine en cas de non poursuite par la justice ?**
- **Certains résidents se posent régulièrement des questions au sujet de son absence. Qui doit se charger de leur annoncer pourquoi il ne vient plus ?**

La direction : Le salarié est en arrêt de travail pour raison de santé. La psychologue et le chef de service vont assurer la communication au sein du service.

3 - Concernant un évènement grave qui s'est déroulé à l'hébergement :

- **La démarche des salariés de questionner le CSE à ce sujet, nous interroge sur la communication de la direction de l'ADAPEI sur cet évènement. A -t-elle pris le temps de recueillir la parole et les ressentis des salariés ?**
- **Comment garantit-elle la sécurité des salariés dans ce contexte ?**

DG : La communication a été discrète dans un premier temps. Un temps d'APP a été proposé aux professionnels et une réunion institutionnelle spécifique.

Les salariés ont la possibilité de contacter le psychologue de l'APP si besoin. Une commission éthique a été organisée à ce sujet.

L'auteur présumé a été écarté. La MDPH a été saisie, pour une demande d'exclusion définitive de cette personne au sein de l'ESAT et de l'ADAPEI.

¹ Direction Générale

² Comité Social et Economique

Questions du CSE

4 - Nous regrettons que le CSE n'ait pas été consulté sur la mise en place de la « boîte aux lettres » que vous appelez « boîte à idée » dans le mail du 7 mai dernier installée dans les services pour les personnes accompagnées.

La mise en place de cette boîte à idées est un moyen qui répond à l'orientation stratégique associative, et à ce titre, le CSE doit être consulté. Ne pas le faire, revient à commettre un délit d'entrave.

- **Par ailleurs, nous interrogeons la valeur juridique et la dimension éthique de cette boîte à idées ?**
- **Quelle est la complémentarité de cette boîte à réclamations avec le Conseil de Vie sociale ?**
- **Comment acceptez-vous une nouvelle ingérence de l'association dans le travail des salariés ?**

DG : Les bénévoles de l'association sont à l'initiative de la boîte à idées.

Nous avons demandé aux bénévoles d'être moins présents.

Les bénévoles sont aussi au Conseil d'Administration qui n'est pas sous le pilotage de la Direction Générale.

Les salariés peuvent être adhérents de l'association sans voix délibérative.

Le CSE est inquiet de l'ingérence des bénévoles, dans le travail des salariés.

5 - Pourquoi nous avoir envoyé 1 fiche de fonction de directeur de l'EA alors que lors du CSE du 23 avril vous nous avez informés que le poste de directeur ne serait pas modifié dans l'immédiat ?

DG : La création d'un poste de directeur de à l'Entreprise Adaptée n'est pas une urgence. La création d'un poste de directeur de l'ESAT en est une.

L'idée de la réforme pensée par la direction est de « *Supprimer l'échelon direction de pôle travail avec un périmètre élargi sur tout le département et recentrer les périmètres en toute autonomie sur les établissements, visés* ».

Les directions de pôle sont en difficultés pour être présents sur les sites car le périmètre d'intervention est trop large.

Le CSE demande que la stratégie de l'association soit abordée en CSE.

6 - Quand allez-vous régulariser la situation des heures supplémentaires de 2023 que les salariés ont choisi de récupérer et qui n'ont toujours pas été majorées en 2024 ?

La question 6 a été regroupée avec la question 7.

7 - À quelle date les salariés auront-ils accès à Octime et un regard sur leur delta horaire ? Comment expliquez-vous le retard pris dans la mise en place d'Octime ? Dans l'attente, les salariés peuvent-ils se rapprocher de leur n+1 ?

DRH³ : Nous connaissons des problèmes avec Octime pour que les compteurs soient justes avec la majoration.

Nous sommes en conflit avec l'entreprise Octime, principalement sur l'annualisation. Les compteurs sont actuellement faux.

Les chefs de service ont un fichier Excel pour le suivi des compteurs d'heures. Le salarié peut se rapprocher de son n+1 pour connaître le suivi de ses heures.

Nous espérons que les compteurs d'heures seront régularisés avant le 30 juin 2024.

Au vu de cette réponse, **le CSE** invite les salariés à suivre individuellement leurs heures sur l'année 2024.

8 - Pouvez-vous nous envoyer le planning des dates des consultations récurrentes obligatoires ?

- **Les orientations stratégiques de l'entreprise ;**
- **La situation économique et financière de l'entreprise ;**
- **La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.**

Comme le prévoient les articles L2312-22 et suivant du Code du travail.

La direction et le CSE se mettent d'accord pour que ces questions sont traitées tout au long de l'année et d'organiser annuellement un bilan et une consultation sur le sujet.

Questions des Établissements Antraigues-sur-Volane

9 - Le poste JM2 (6 heures 45-17 heures 30) est très souvent vacant et non remplacé, donc absorbé par l'infirmière en poste. Cela pose plusieurs problèmes :

- **Elle se retrouve seule pour gérer des résidents de plus en plus dépendants, avec une prise en charge au niveau de la stimulation au repas voire une aide totale, une surveillance des fausses routes, un accompagnement pour les sorties de table et les mises aux toilettes.**
- **Elle ne peut pas s'acquitter de son propre travail, à savoir les bilans sanguins et autres prélèvements.**

Ce problème qui se présentait de façon exceptionnelle est désormais récurrent.

DG : Le service a des difficultés pour recruter des remplaçants. Le Pool de remplacement n'est composé que d'une seule personne.

³ Directrice des Ressources Humaines

Le CSE demande la mise en place d'un CSE extraordinaire, pour répondre aux questions des salariés des établissements d'Antraigues Sur Volane.

7 pour. 0 contre. 0 abstention.

Le CSE et la direction s'accorde sur la possibilité d'inviter 2 salariés de ces établissements. Le CSE propose que le CSE extraordinaire se déroule sur les sites d'Antraigues Sur Volane.

Questions du Collège cadres

10 - Depuis plusieurs années, nous vous interpellons sur l'omniprésence de membres du CA sur l'antenne de Viviers de l'ESAT Avenir. Vous nous avez assuré d'être en capacité de faire cesser ces agissements. Or, force est de constater qu'il n'en est rien. La dernière résolution prise en CA démontre une réelle volonté de prendre une place prépondérante et non légitime au sein de l'établissement, contraire aux statuts d'administrateurs d'association gestionnaire (cf. Les recommandations de l'UNAPEI – Gouvernance des associations gestionnaires).

Au vu de cette initiative circonscrite pour l'instant, à ce seul établissement, mais avec la volonté de l'étendre à d'autres sites, nous vous demandons officiellement de saisir le Conseil d'Administration afin que ses membres reviennent sur cette décision.

Sans réponse positive de la part du Conseil d'Administration, nous nous verrions dans l'obligation d'agir afin de protéger les droits de l'ensemble des salariés.

DG : Je ne pense pas avoir assuré que j'étais en capacité de faire cesser les agissements étant donné que je suis sous l'autorité hiérarchique du Conseil d'administration. À ce titre, je ne peux rien leur imposer ni même les saisir officiellement pour leur demander de cesser toute démarche en ce sens étant donné que ce pouvoir ne relève pas de mes prérogatives.

En revanche, dans le cadre d'une situation difficile entre un administrateur et un collaborateur cadre, j'ai mis en place un temps d'échange orienté vers une forme de recherche de médiation. Cette médiation ne s'est pas bien terminée étant donné que le cadre que je soutenais à l'époque a eu un débordement de comportement qu'il a fallu recadrer. Ce temps a été organisé dans l'esprit de reconstruire un lien de confiance entre les intéressés, mais ce lien est fragile et la relation est discontinuée.

Je n'ai toutefois pas le pouvoir de donner quelque injonction au Conseil d'Administration.

CSE : Vous l'avez souligné et votre place est difficile, mais les membres du CSE estiment qu'il en va de votre responsabilité de changer les choses à un moment donné. Le guide de l'Unapei est à ce titre très bien fait et sera envoyé à l'ensemble des membres du CSE.

DG : Le Conseil d'administration rencontre des difficultés au vu du phénomène de triple expertise entre parents sensibilisés au handicap et protectionnistes.

CSE : Cette situation fait écho à la situation du SAJ qui a abouti à des conséquences dramatiques entraînant la mise en arrêt de tout le personnel. Cette situation est inquiétante.

DG : Dans ce cas, le Conseil d'administration n'était pas en cause, mais les adhérents et bénévoles de section.

CSE : Les conséquences s'étaient révélées complexes avec la mise en place d'un CSE extraordinaire, c'est pourquoi la situation actuelle nous inquiète. Même si nous avons compris

votre positionnement, la situation est inquiétante et mérite une extrême vigilance. Sachez que nous finirons par intervenir.

DG : Je vous remercie de m'en avoir informé au préalable.

12 - Le FAM La Passerelle et L'EHPAD Les Châtaigniers font partie intégrante de l'ADAPEI07 depuis le 5 avril 2024. Nous souhaiterions avoir un calendrier d'intégration avec les étapes importantes telle que le passage des salariés à la CC66, etc.

RH : Il n'y a pas de nombreuses étapes, simplement la négociation de l'accord de substitution avec un passage à la convention 66 au 1^{er} janvier 2025.

DG : La situation est similaire à celle du SESSAD.

RH : Si l'accord de substitution n'est pas signé, un délai de survie de 15 mois s'engage alors.

DG : Cette période signifie que le FAM et l'EHPAD resteront encore dans leur accord pendant 15 mois avant de passer nécessairement par la convention collective 66.

CSE : Nous osons espérer que la convention actuelle dispose d'avantages qui seront conservés jusqu'au 1^{er} janvier.

RH : Nous procédons en fonction de ce qui est le plus avantageux entre la convention 66 et la convention d'hospitalisation privée à but lucratif à chaque fois. Jusqu'au 1^{er} janvier, les conventions seront comparées pour chaque situation pour appliquer l'option la plus avantageuse. Nous avons réalisé une note sur les jours fériés étant donné que les pratiques diffèrent entre les conventions sur la base des dispositions les plus avantageuses. Ce travail est néanmoins complexe pour le service RH.

CSE : Des avantages seront-ils perdus avec le passage à la nouvelle convention ?

RH : Aucun usage ne serait perdu au vu des résultats de l'audit étant donné que les primes d'embauches et semestrielles ont été dénoncées dans le jugement.

CSE : Que veut dire « dénoncé dans le jugement » ?

RH : Cela signifie que des éléments n'ont pas été repris dans le jugement.

DG : Le projet de reprise a été présentée en CSE, reprenant les éléments financiers et les éléments de posture du candidat, de même qu'en Assemblée générale. La copie du jugement peut vous être transmise. L'acte de candidature peut également vous être envoyé. Tous les éléments proposés dans notre candidature ont été validés en jugement sans réserve, d'autant plus que nous étions trois compétiteurs.

RH : Pour ce qui est de la transposition salariale entre la convention d'hospitalisation privée et la convention 66, le même exercice sera réalisé que pour le SESSAD. La rémunération actuelle est ainsi vérifiée et transposée comme si les salariés avaient été embauchés à la date d'entrée dans le service d'Antraigues, c'est-à-dire avec la reprise de leur ancienneté sur présentation de leurs certificats de travail. En cas d'écart dans la transposition, soit une indemnité différentielle sera accordée et l'évolution pourra être gelée jusqu'à ce que la différence de rémunération soit absorbée, soit la convention 66 se montre plus avantageuse et sera utilisée.

Des rencontres avec les salariés seront organisées de manière individuelle pour faire un point et présenter les attentes et la formation. Un deuxième temps sera organisé début septembre pour leur présenter les différences. Pour le SESSAD, nous avons travaillé deux jours complets

à deux pour effectuer la transposition. Dans le cas qui nous occupe, 50 cas de salariés sont à traiter, ce qui devrait prendre plus d'une semaine pour réaliser le même travail.

CSE : Un salarié nous a contactés en portant également la parole d'autres salariés. D'autres primes ont ainsi été mentionnées telles que la prime différentielle mensuelle accordée du fait de problèmes de recrutements.

DG : Cette prime est en lien avec un salaire inférieur au SMIC. Il s'agit autrement d'une prime à l'embauche.

CSE : Non, le salarié a bien mentionné qu'il s'agissait d'une prime différentielle et a également mentionné l'obtention d'une prime semestrielle versée en mai et en novembre. Ces salariés ont de bas salaires et la suppression de ces primes représenterait une réelle perte de salaire.

DG : J'ai été claire dans la présentation du 7 avril. Cette prime a été dénoncée dans la candidature de l'ADAPEI et actée dans le jugement. Nous ne reprenons pas ces établissements pour nous retrouver dans la même difficulté financière que celle qu'ils connaissent depuis 15 ans. Ces établissements sont en déficit structurel avec un climat social tendu depuis 2010.

CSE : Cette situation ne relève pas de la responsabilité des salariés.

DG : Non, mais elle relève de la responsabilité de l'organisme gestionnaire repreneur. Pour l'heure, la situation sur le plan financier est catastrophique. Le cap stratégique vise un retour à l'équilibre sur 3 exercices. À ce moment, nous verrons si des éléments de rémunération peuvent nous aider. L'ARS ne finance plus l'établissement à hauteur de son taux d'occupation et le Conseil Départemental a mené des actions punitives. La situation doit évoluer.

Si la situation de l'occupation de l'activité se rétablit, dans ce cas nous pourrions y réfléchir. Aucun licenciement économique n'a été réalisé, ce qui est déjà une bonne nouvelle. Si personne n'avait repris ces deux établissements, les salariés concernés auraient pu être licenciés.

CSE : J'entends, toutefois les salariés sont heureux d'être repris et déchantent se rendant compte qu'ils ne toucheront pas de prime.

DG : Ce point a immédiatement été abordé. Nous avons quelques cartouches pour financer des actions qui ne l'étaient plus telles que la garantie des résidents. Le capital est en train d'être reconstitué.

CSE : Pour autant, il existe une inégalité entre les salariés sur deux points précis qu'il s'agira de résoudre au plus vite. Dans la reprise, à quelle échéance le taux d'occupation est-il prévu ?

DG : À trois ans. Je ne peux remplir l'EHPAD du jour au lendemain, d'autant que des travaux sont à réaliser.

CSE : Pouvons-nous utiliser le taux de masse salariale supplémentaire au CSE pour gommer les écarts ?

RH : Sur l'année suivante. Si nous entendons vos remarques, il faut également entendre que nous avons repris les salariés, et bien qu'ils soient dans une situation différente, nous avons une politique salariale au sein de l'ADAPEI07 qui prône une certaine homogénéité. Les primes exceptionnelles reçues ne font pas partie de la convention.

DG : Cet établissement a souffert d'un déficit de notoriété et a régulièrement été accusé de faits de maltraitance. Une instabilité managériale a été vécue dans cet établissement pendant des années, ayant terni sa réputation. À date, une belle équipe est en place et a le choix vis-à-

vis du bassin d'emploi. J'ai souvent dû accompagner la conduite du changement et je vous assure que nous y arriverons méthodologiquement parlant.

Nous devons toutefois nous occuper de cette situation dans les règles de l'art et éviter de créer des situations d'iniquité dans l'Association au risque de voir des secteurs réagir en incompréhension. L'acte de prime n'est pas une disposition conventionnelle dans la 66.

CSE : Les salariés auraient pu conserver leurs primes jusqu'en décembre avant de basculer sur la convention 66.

DG : Voulez-vous que notre mauvaise gestion pour Antraigues se répercute sur l'ADAPEI dans sa globalité ? 9 mois de mauvaise gestion peuvent mener une entreprise à sa perte. Nous mènerons la gestion respectueuse qu'il faut en traitant les salariés humainement. Lorsque nous avons repris l'établissement, les salariés n'étaient plus payés depuis deux mois.

RH : La proposition de reprise que nous avons formulée était conditionnée à la non-reprise des primes, ce qui a été acté par le tribunal.

DG : Notre proposition, de même que celle des concurrents, a été formulée en CSE.

CSE : Les salariés risquent de démissionner.

DG : Qu'ils le fassent. Des EHPAD font faillite aujourd'hui et sont dans une situation particulièrement compliquée, comme certaines ADAPEI qui sont en cessation de paiement. À ce titre, une prudence est nécessaire. Si des décisions doivent être prises pour cet établissement, elles le seront en pleine conscience, mais il est impossible de poursuivre la mauvaise gestion d'un établissement en entraînant dans le même temps toute l'ADAPEI.

Ces déficits constatés au sein de l'ADAPEI ne viennent pas d'une mauvaise gestion, mais d'une évolution des charges, non financées par le financeur. Nous devons de ce fait adopter une stratégie d'économie et d'efficacité. Je passe mon temps avec Mme ARNAUD à essayer de trouver du co-financement et des contrats. Je ne prendrai pas de risque pour 50 salariés au détriment de 300 salariés, bien que j'aie du respect pour tous les métiers.

13 - Nous vous demandons également de nous communiquer les audits de reprise de l'EHPAD et du FAM.

DG : Lorsque la liquidation a été prononcée, un liquidateur judiciaire a été mis en place et a collecté tous les éléments possibles en l'espace de trois semaines pour 64 établissements. Les informations ont été reçues au compte-gouttes. Nous menons des audits pour sortir de la lecture financière.

CSE : Deux inégalités requièrent une action immédiate de l'employeur. La première concerne une mise en conformité au niveau des horaires de nuit de l'ensemble des salariés de l'EAM.

RH : Les salariés n'ont pas réussi à amener la preuve que pendant 7 heures, il y avait une suspension du contrat vu qu'il s'agissait d'une heure de pause. J'étudierai la convention. Les prud'hommes mentionnent que la partie adverse n'a pas réussi à amener la preuve que le salarié pouvait vaquer à ses propres occupations, ce qui implique l'existence d'un temps de pause ne rentrant pas dans le temps de travail. Je vais devoir m'imprégner de la convention.

CSE : Leur direction requiert pourtant une présence sur l'établissement.

RH : Ce n'est pas le cas. Les salariés peuvent normalement quitter l'établissement sur cette heure de pause.

DG : Je pense qu'il est nécessaire de prendre connaissance de l'audit RH en cours.

CSE : Une appréciation juridique est à trancher. L'autre inégalité relève de salariés ayant des contrats sur l'EAM et d'autres uniquement sur l'EHPAD. Lorsqu'il manque du personnel, il leur est demandé d'aller en remplacement sur l'autre établissement, sans qu'aucun document ne soit établi tel qu'un ordre de mission ou des documents d'astreinte.

RH : Le fonctionnement précédent ne sera pas reproduit à l'ADAPEI étant donné que la difficulté vient du fait que les établissements avaient deux numéros de SIREN différents. L'employeur étant maintenant l'ADAPEI, les salariés pourront naviguer librement. Un courrier a été transmis aux salariés dans un bulletin de paie leur expliquant que leur employeur est maintenant l'ADAPEI. Un salarié de l'ESAT peut tout à fait intervenir à l'IME, l'employeur restant identique.

DG : S'agissant des audits, nous n'avons pas d'audit à vous communiquer. La candidature et le jugement suffiront à répondre aux questions posées et à vous apporter un éclairage.

CSE : Sur le CSE extraordinaire, il pourrait être intéressant d'inviter deux salariés à y participer.

DG : Ce serait une bonne idée.

Arrivée de Mme Céline Arnaud Directrice Administrative et Financière

14 - Concernant l'EHPAD Les Châtaigniers, nous observons pour les années 2021 et 2022 des résultats nets négatifs de 312.000 et de 1.210.000. Au vu de cette situation quelle stratégie allez-vous mettre en place et dans quel délai pour revenir à minima à l'équilibre ?

Sachant que le besoin en fonds de roulement est de l'ordre de 1,8 M quel impact cela va-t-il avoir sur la trésorerie de l'association ?

Nous nous basons sur les bilans de 2021 et 2022, nous vous demandons de nous communiquer le bilan et le compte de résultat de l'année 2023.

DAF : L'EHPAD est en déficit du fait d'un taux d'occupation à 60%. Le business plan a été monté et un équilibre devrait être retrouvé d'ici 2 ans, à fin 2026. 7 places d'EHPAD seront transformées en PHV, personnes handicapées vieillissantes, et 7 autres places seront transformées en UVP, unité de vie protégée. Ces places seront financées différemment des places en EHPAD avec un financement plus important. Avant d'ouvrir, des aménagements sont à réaliser.

CSE : Dans la reprise, prenez-vous en compte la totalité des dettes ?

DAF : Non, nous n'en reprenons aucune, mis à part une dette symbolique de 10.000 euros. Les dettes restantes resteront au sein de la liquidation judiciaire. Toutes les facturations non réglées avant le 5 avril ne concernent que les administrateurs judiciaires.

DG : J'ai été invitée à une réunion dialogue de gestion avec l'ARS et le Conseil départemental en début juillet au cours de laquelle des ouvertures ont été évoquées. Un premier Codir sera réalisé avec l'établissement pour commencer à travailler de manière collaborative. Jusqu'alors des décisions curatives devaient être prises.

Il ne sera fait appel à aucun architecte étant donné que les espaces sont dédiés, en revanche, il faut les rendre conformes en termes d'accessibilité. Le bâtiment devrait réouvrir en 2025, mais tout dépendra du financement reçu.

DAF : Les comptes de 2021 et 2022 peuvent être oubliés étant donné que nous repartirons de zéro. Le compte de résultat de l'année 2023 ne nous a pas été communiqué et ne le sera pas puisque l'ensemble du siège a été licencié.

CSE : Quelle est la marche de manœuvre envisagée pour revenir à l'équilibre sur le FAM ?

DG : Une gestion correcte en surveillant les dépenses.

CSE : Le FAM est rempli et accuse tout de même un résultat négatif. Le levier réside donc dans la masse salariale.

DAF : Le premier levier est celui des loyers avec une baisse avérée de 25%. Les charges du siège étaient par ailleurs plus importantes que ce que nous impacterons.

CSE : Il semble y avoir une consommation d'électricité importante. Le salarié avec qui nous avons pu échanger nous a indiqué que les parties communes étaient éclairées en permanence.

15 - Concernant le FAM La Passerelle, sachant que les résultats nets négatifs pour 2021 et 2022 sont 118.000 et 940.000 et que le besoin en fonds de roulement est de 690.000 pour 2022, nous vous posons les mêmes questions.

DAF : Sur le fonds de roulement, lorsque nous avons déposé l'offre de reprise sur chacun des deux établissements à 3 ans, un prévisionnel de trésorerie a été déterminé, ce qui représente le besoin en fonds de roulement. Nous avons à ce titre réalisé une simulation sur 3 ans et au plus haut, nous aurions besoin de 700.000 euros de trésorerie. Nous avons donc prouvé que 700.000 euros représentaient 11% du livret A du siège, tout en sachant que le siège gère la trésorerie de tous les établissements.

Lorsque les dotations du Conseil départemental ou de l'ARS sont versées, elles le sont sur les comptes bancaires du siège. Cet argent est ensuite versé aux établissements au fur et à mesure des besoins. De ce fait, le besoin en fonds de roulement peut être assumé sans remettre en cause les besoins pour les autres établissements, à condition toutefois que cette situation ne perdure pas.

CSE : En prenant en compte les 14 places spécialisées dès la première année ?

DG : Nous réaliserons deux transferts par mois jusqu'en 2025. Ce point est inscrit dans la montée en charge envisagée.

CSE : Avons-nous l'assurance que si nous n'arrivons pas à un équilibre au bout des trois ans et que le fonds de roulement est plus important que budgété, l'Association nous aidera-t-elle ? Il est important que nous sachions que le Conseil d'administration puisse être présent en cas de besoin.

DG : Tout à fait.

DAF : Ce cas s'est déjà produit par le passé.

16 - Serait-ce possible de nous fournir un document simulant le coût et l'impact de la création du poste de directeur ?

Mme LÉONARD BINEAU nous a indiqué qu'elle souhaitait que les postes de directeurs de pôle travail reposent sur chaque ESAT sur le social et le commercial à parts égales. Le CSE souhaite pouvoir se projeter en termes de santé économique sur ces deux établissements.

Quel serait approximativement le coût par établissement d'un directeur à temps plein ? Les véhicules de fonction ont-ils été pris en compte dans le calcul ?

DAF : Un poste de directeur revient à 80 000€ chargé. Le budget pour ce poste s'élèverait à 40.000 euros pour le social et 40.000 euros pour le commercial. Cette somme n'intégrerait toutefois pas le véhicule de fonction.

DG : Le véhicule de fonction est en effet un avantage en nature, ce qui engendre un impact sur la paie. Les cadres participent à cet effet au financement de leur véhicule de fonction.

CSE : Quel est le résultat de l'ESAT sur 2023 ?

DAF : L'ESAT est positif de 138 073 euros.

17 - Consultation sur la réorganisation du périmètre de la Direction du pôle travail

Les élus du CSE se prononcent défavorablement à la majorité sur la réorganisation du périmètre de Direction du pôle travail (2 voix favorables, 4 voix défavorables et 4 abstentions).

CSE : « Nous sommes favorables à la volonté de territorialiser les directions au sein de l'ADAPEI afin de rapprocher la Direction des services et des salariés. Pour autant, nous sommes contre la création d'un nouveau poste de cadre. L'ADAPEI est suffisamment dotée en managers et les frais de siège pèsent déjà beaucoup sur les budgets des services. Cette nouvelle embauche fera peser un risque financier trop important sur les établissements en pleine mutation.

Le CSE constate que les services ont davantage besoin de professionnels de terrain qui interviennent directement auprès des usagers ».

DG : Nous allons vers le commercial sur ce poste, car je voudrais dégager dans l'avenir du budget social pour des personnes de terrain. Normalement, le monitorat métier est financé sur le budget social, autrement, s'il est appelé à chercher des marchés et jouer sur l'aspect commercial, il est possible de faire intervenir le budget commercial. À date, il manque des personnes accompagnatrices.

18 – Vote sur le PAPRIACT⁴

Les élus du CSE se prononcent favorablement à la majorité sur le PAPRIACT (8 voix favorables et 2 abstentions).

CSE : Pour finir, nous avons une alerte sur l'ESAT. Des salariés nous ont alerté sur le climat social concernant des inégalités de traitement des salariés, l'isolement de certains professionnels, des projets avortés et une inquiétude globale sur la santé mentale des salariés au travail.

DG : Je suis au courant.

CSE : Le mot « placardisation » a été cité et deux personnes de l'équipe de l'ESAT de Lalevade d'Ardèche qui ont reçu un traitement inéquitable quant à la possibilité de venir travailler le lundi de Pentecôte.

⁴ Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail. C'est un document obligatoire dans lequel il est défini, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention nécessaires à réaliser qui doivent agir sur les risques professionnels identifiés

ADAPEI 07

DG : Ce sujet sera pris au sérieux.

Fin de séance à 17 heures 30

Lhuillier Andéol secrétaire adjoint CSE

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.