

PV DU CSE DU 12/06/2024

Étaient présents

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

Collège 1

Titulaires : Karine DUCLAUX DURANTON (CGT), David MORETTO (CGT), Amélie PORTE (CGT), Sylvie CHANIER (CGT)

Suppléants : Chrystelle BONNET (CGT)

Collège 2

Titulaires : Andéol LHUILLIER (CGT) secrétaire adjoint, Sandrine BOURGOGNE trésorière (CGT)

Suppléants : Thibault POTARD (CGT)

Début de séance à 13H46

• Entrées et sorties

Ce point n'a pas été traité en séance.

• Information/consultation sur les orientations stratégiques pour la formation 2025

DRH : Avez-vous pu lire les documents qui vous ont été transmis ?

CSE : Nous n'avons pas eu le temps d'en prendre connaissance.

DRH : Il serait préférable que vous lisiez les documents que nous vous transmettons en amont. La structuration de la note relative aux orientations stratégiques est la même que les années précédentes. Les axes prioritaires diffèrent toutefois.

Pour la partie gestes et postures, il est envisagé de former en interne des salariés en PRAP afin qu'ils puissent former à leur tour des collaborateurs sur les gestes et postures.

CSE : S'agit-il des ESAT ?

DRH : Cette formation concerne tous les établissements, comme les foyers, notamment.

La formation procédures et références spécifique au cadre d'intervention des professionnels aura un thème qui englobera l'autisme, les troubles psychologiques, les difficultés liées à l'avancée en âge, ou encore l'isolement social.

CSE : Le groupe d'Antraigues s'inquiète de l'arrivée du projet PHV pour l'intégration de places pour les personnes handicapées vieillissantes. En effet, les salariés concernés ne s'estiment pas suffisamment formés et déplorent de ne pas avoir connaissance des types de handicaps qui seront présents. Ils ne savent pas si le projet s'organisera autour de la migration des usagers du FAM vers l'EHPAD ou bien s'il s'agira d'une intégration de personnes qui sortent d'ESAT.

DG : Un rendez-vous est prévu le 2 juillet 2024 avec l'ARS et le Conseil Départemental dans le cadre d'un dialogue de gestion. À la suite de ce rendez-vous, nous verrons avec eux à quelles problématiques nous devons répondre au regard du plan régional de santé. Ce rendez-vous permettra également de compléter les éventuelles questions. À l'heure actuelle, le projet PHV n'est ni acté ni défini.

CSE : Vous avez donc constaté des besoins sur l'ADAPEI, mais vous ne savez pas à ce stade si ces besoins correspondent aux orientations de l'ARS.

DG : Nous avons la certitude que le projet PHV correspond pleinement aux orientations de l'ARS. Néanmoins, un projet a déjà été présenté par le prédécesseur (Medicharme) aux autorités. Par conséquent, nous devons savoir où en sont ces projets et lequel sera retenu en fonction de ce qui a déjà été entendu par l'ARS et le Conseil Départemental sur le projet version A.

CSE : Qu'est-ce que la version A ?

DG : Il s'agit d'une unité de vie de type démence ainsi qu'un PHV. Le PHV de la version A vise à accompagner les personnes au-delà de soixante ans, au sein du FAM. Neuf personnes sur quatorze seraient concernées.

CSE : Le projet dont vous parlez nécessitera du temps. Les formations devront probablement se dérouler en 2026.

DRH : La liste des formations n'est pas exhaustive. Il sera possible d'organiser une formation spécifique en lien avec les personnes handicapées vieillissantes. Nous avons d'ailleurs évoqué une formation aux difficultés spécifiques, dont l'avancée en âge et l'isolement social. L'ARS nous accordera probablement une aide exceptionnelle.

CSE : Cette décision a-t-elle été calibrée pour les problématiques propres à notre établissement ?

DG : Oui, les ESAT¹, le foyer de vie et l'EDB² sont directement concernés par ces problématiques. Par ailleurs, les axes prioritaires 2025 ont été réalisés en concertation avec le Directeur de l'EHPAD³ et du FAM⁴.

Plusieurs autres formations seront organisées, telles qu'une formation à la bientraitance, une formation sur les communications alternatives et augmentées comme la langue des signes, une formation VIAS⁵ et une formation d'accompagnement à l'évolution des pratiques professionnelles dans la transformation de l'offre pour les ESAT et les IME.

CSE : Ces formations concerneront-elles les moniteurs ou les coordinateurs de parcours ?

DG : Les moniteurs seront intégrés.

DRH : Le plan de formation augmente en raison de la masse salariale et s'élève désormais à environ 60.000 euros.

CSE : Quelles seront les formations organisées pour la prévention ?

DRH : Il s'agit des formations gestes et postures et risques psychologiques. En complément, il est possible de demander des formations individuelles. Si le salarié constate un besoin spécifique, il devra remplir un document avant le 13 septembre 2024.

DG : Je rappelle toutefois que l'employeur se doit de soutenir l'employabilité de ses collaborateurs au travers de leur métier. Il ne s'agit pas de les former à un autre métier pour lequel l'entreprise n'est pas concernée. En revanche, rien n'empêche un salarié de formuler un désir de réorientation ou de mobilité professionnelle et de contacter le service des Ressources Humaines afin de savoir dans quelle mesure il peut être accompagné.

Nous avons d'ailleurs modifié le mode opératoire des entretiens professionnels. En effet, nous allons permettre aux salariés de l'ADAPEI de solliciter la présence d'un représentant du service des Ressources humaines. Ce représentant interviendra lors des échanges qui concernent la carrière et le développement de compétences afin de bien expliciter toutes les possibilités. Certains salariés ne souhaitent pas exprimer leur volonté à leur responsable et passent à côté de leurs droits.

CSE : Le représentant du service des Ressources humaines sera-t-il présent lors de l'entretien professionnel ou sa présence fera-t-elle l'objet d'un second entretien ?

¹ Etablissement ou Service d'Aide par le Travail

² Etoile Du Berger

³ Etablissement ou Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes

⁴ Foyer d'Accueil Médicalisé

⁵ Vie Intime Affective et Sexuelle

DG : Le représentant des Ressources humaines sera présent durant une partie de l'entretien professionnel, à savoir celle qui aborde la carrière et le développement de compétences.

CSE : Sera-t-il seul avec le salarié ?

DG : Non. Par ailleurs, le salarié peut demander à ce que le représentant des Ressources humaines soit présent lors de la totalité de l'entretien professionnel. Je précise qu'il ne s'agit pour le moment que d'une proposition qui n'a pas encore été proposée en CODIR.

CSE : Il serait bénéfique que les entretiens professionnels aient lieu.

DRH : Les entretiens professionnels ont lieu tous les deux ans et le service des Ressources humaines communique chaque année la liste des salariés qui doivent passer en entretien.

CSE : La gestion des entretiens est-elle interne à l'établissement ?

DRH : Le service des Ressources Humaines gère tous les entretiens professionnels. Dès lors qu'un besoin de formation est exprimé, il est entré dans le plan de formation prévisionnel.

CSE : Avez-vous un regard sur les salariés qui ne réalisent pas d'entretien professionnel ?

DRH : Nous avons bien un regard et nous envoyons d'ailleurs des relances chaque année pour les réfractaires.

DG : Je rappelle que l'entretien professionnel est obligatoire tous les deux ans. Néanmoins, si le salarié ne coopère pas, l'employeur est en droit d'exiger qu'un point sur sa carrière et son développement de compétences soit réalisé tous les six ans. Si le salarié se montre réfractaire à cette obligation, des suites sont possibles.

CSE : Est-il possible de réaliser des demandes de formation après le 13 septembre 2024 ?

DRH : Il ne sera pas possible de réaliser des demandes tardives puisque le service des Ressources Humaines doit ensuite procéder à l'organisation du budget alloué et à l'analyse des demandes au cas par cas pour qu'elles puissent être présentées en CODIR et en CSE.

CSE : Les organismes ne sont pas toujours en capacité d'affirmer que les formations souhaitées seront reconduites pour l'année suivante.

DRH : Vous n'êtes pas obligés d'inscrire de dates pour pouvoir envoyer le dossier. En cas de besoin, le service des Ressources Humaines reste disponible.

CSE : L'utilisation du CPF est-elle possible ?

DRH : L'utilisation du CPF est toujours interdite. Il est possible d'abonder un CPF, mais il n'est pas possible de l'utiliser pour un plan de formation.

CSE : L'employeur peut-il autoriser les salariés à s'absenter pour des formations proposées par le CPF ?

DG : L'employeur n'a aucun regard sur une formation hors temps de travail. Le salarié ne peut toutefois pas se rendre à une formation sur temps de travail sans autorisation de l'employeur.

DRH : Nous avons déjà autorisé des absences non rémunérées sous réserve que l'absence ne désorganise ni ne porte atteinte au service.

Je propose de procéder au vote.

CSE : Nous demandons un délai légal.

DRH : Le vote est décalé d'un mois, mais le délai de rendu du dossier est maintenu au 13 septembre 2024.

Le vote des élus sur les orientations stratégiques pour la formation 2025 est reporté au 13 juillet 2024.

• Validation des PV

- **Procès-verbal de la réunion du CSE du 20 décembre 2023**

Le procès-verbal de la réunion du CSE du 20 décembre 2023 est approuvé à la majorité des votants à raison de sept votes favorables et une abstention.

- **Procès-verbal de la réunion du CSE du 15 mars 2024**

L'approbation du procès-verbal de la réunion du CSE du 15 mars 2024 est reportée.

Questions du CSE

1. Désignation d'un cabinet d'expertise concernant :

- **La situation économique et financière**

CSE : Le CSE souhaite faire appel à un cabinet d'expertise en raison de l'inquiétude des salariés face aux projets à venir. De plus, la demande d'expertise tombe au bon moment puisque les comptes seront présentés en CSE extraordinaire le 17 juin 2024.

Le cabinet SECAFI a été désigné par le CSE pour procéder à l'expertise.

- **La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de l'ADAPEI 07.**

CSE : Nous demandons une expertise pour la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de l'ADAPEI 07 en raison de questions que nous nous posons sur les conditions de travail. Nous souhaitons aussi pouvoir comparer notre politique sociale à celle d'autres établissements.

Ces expertises nous permettront également de ne pas rester sans réponse face aux interrogations des salariés.

DRH : Quand débiteront les expertises ?

CSE : Pour la situation économique et financière, les documents ont été envoyés le 5 juin 2024.

La règle stipule que l'expertise dure deux mois à partir de l'envoi des documents. La date finale pourra faire l'objet d'un décalage en raison de la période estivale.

Le CSE dispose de dix jours pour envoyer, en commun avec le Cabinet SECAFI, une lettre de désignation à destination de la Direction.

Le Cabinet SECAFI prendra contact avec la Direction.

DG : Les congés des cadres ne seront pas revus pour permettre le déroulé de l'expertise. Le Cabinet SECAFI est invité à s'organiser avec les disponibilités des collaborateurs. Le cas échéant, le Cabinet SECAFI réalisera son expertise devant les membres disponibles.

DRH : Je rappelle que les demandes de formation devront être envoyées avant le 13 septembre 2024. Aucun décalage de date ne sera accordé, y compris en dépit des circonstances.

DG : Quel était le critère d'urgence qui justifie que le CSE nous propose une expertise maintenant ? Je rappelle que nous sommes en sursaturation.

CSE : Il ne s'agit pas d'une urgence, mais nous devons impérativement lancer l'expertise au moment de la présentation des comptes.

DG : Le Cabinet SECAFI sera-t-il présent lors de la présentation des comptes ?

CSE : Nous ne disposons pas de cette information.

DRH : Nous entendons que vous demandiez une expertise sur la situation économique et financière, mais nous sommes très surpris, nos avocats y compris, que vous demandiez une expertise sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi dans une association.

CSE : Le Cabinet SECAFI a l'habitude de travailler sur cette thématique dans d'autres ADAPEI.

Nous avons pris la décision de réaliser conjointement ces deux expertises, car nous estimons que certaines questions sont liées.

Nous entendons que ces expertises demandent du travail supplémentaire, mais elles résultent aussi des changements de l'ADAPEI. Nous nous devons d'apporter des réponses aux salariés lors de situations similaires à celle que nous vivons actuellement.

Nous rappelons que l'avis du CSE sur le rachat des deux établissements d'Antraigues était partagé.

DG : Nous avons présenté les choses avec beaucoup d'honnêteté intellectuelle. Je rappelle que mon travail est de développer la politique associative et de respecter les ordres hiérarchiques.

CSE : L'expertise permettra de nous rassurer sur l'ADAPEI.

Certains salariés ont été bousculés lors des soixante ans de l'ADAPEI. L'expertise permettra de leur donner la possibilité de comprendre le fonctionnement financier de l'association.

Une expertise pourra aussi permettre à la gouvernance de se rendre compte de certaines choses et pourra permettre à la Direction de s'appuyer sur les données présentées afin d'en rendre compte aux administrateurs.

Nous espérons que vous pourrez vous appuyer sur ce travail d'expertise en dépit de la charge de travail et du moment choisi.

DG : Il s'agit d'un travail de contrôle et non pas une recherche de leviers.

CSE : Ce n'est pas la façon dont le Cabinet SECAFI voit les choses. Il sollicitera la Direction afin de connaître ses éventuelles demandes.

L'objectif n'est pas d'accroître la charge de travail de chacun.

Consultés quant à la désignation d'un cabinet d'expertise comptable dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière et de la consultation sur la politique sociale de l'association, les conditions de travail et l'emploi tel que prévu par l'article L2312-17 du Code du travail

Les élus rendent un avis favorable à l'unanimité des huit votants.

Conformément à l'article 2315-88 du Code du travail, le Comité Social et Economique désigne le Cabinet SECAFI pour l'assister dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'association et dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'association, les conditions de travail et l'emploi, défini à l'article L2312-17 du Code du travail.

Le CSE donne lecture de la décision du collège-cadres : « Nous sommes favorables à la réalisation par un cabinet indépendant d'une expertise sur la situation économique et financière de l'ADAPEI 07 et d'une expertise sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi à l'ADAPEI 07. »

Questions du SECTEUR ENFANCE

2. Pouvons-nous connaître la date à laquelle Mme LEONARD-BINEAU viendra passer une journée en immersion à l'IME l'Envol ? Il y a urgence à venir voir les dysfonctionnements humains, matériels et locaux.

DG : Il ne faut pas attendre la venue de la Directrice Générale en immersion pour faire remonter les urgences, les difficultés et les dysfonctionnements rencontrés qui peuvent nous être remontés directement, ainsi qu'au Directeur du secteur enfance.

Par ailleurs, aucune date ne peut être communiquée à ce jour. En effet, je suis actuellement sur une fonction par intérim du secteur travail et bientôt de l'EHPAD. Par conséquent, je n'ai absolument pas le temps de me consacrer aux immersions.

CSE : Lorsque les dysfonctionnements liés au manque de moyens humains sont remontés au Directeur du secteur enfance, à qui celui-ci les fait-il remonter à son tour ?

DG : La question à se poser est de savoir si le manque de moyens humains est lié aux absences du personnel ou si ce manque est lié au souhait des équipes de renforcer les ressources.

CSE : Nous souhaitons renforcer les moyens humains en fonction des besoins des enfants.

DG : Le Directeur de secteur et le Chef de service peuvent acter le vote.

CSE : Deux postes supplémentaires nous ont été promis, mais nous attendons encore.

DG : Lorsque vous aurez accès aux comptes, vous comprendrez pourquoi votre demande n'a pas reçu d'avis favorable.

CSE : Notre Directeur et notre Chef de service sont bien évidemment au courant des dysfonctionnements que nous rencontrons. Nous manquons cruellement de moyens humains et les éducateurs subissent au quotidien le changement des troubles. Aucune solution ne nous est apportée.

Il serait préférable que les promesses soient en adéquation avec la réalité financière de l'association.

À l'heure actuelle, nous ne savons pas comment répartir les enfants étant donné que nous ne sommes pas en capacité de séparer les enfants en fonction de leurs besoins et de leur entente. Nous craignons le début de l'année 2025, où nous accueillerons des enfants supplémentaires qui auront besoin d'un éducateur individuel.

Une réponse a été apportée par le secteur enfance face aux difficultés rencontrées avec notamment l'organisation de formations liées à l'autisme. Toutefois, les salariés des IME ont l'impression que ces formations leur mettent la tête sous l'eau par rapport à ce qu'ils

aimeraient pouvoir réaliser. Ces difficultés témoignent de la différence entre la pratique et la théorie.

DG : Il faut expliquer aux salariés que la faute ne revient pas à l'employeur. L'employeur fait le maximum avec les moyens dont il dispose.

L'audit réalisé à ma demande a révélé que les équipes sont compétentes, mais le problème relevé est d'ordre organisationnel. Il nous faudrait d'abord réfléchir aux contributions que chacun peut apporter dans le but d'obtenir une évolution. Si nous attendons des moyens humains, financiers et techniques supplémentaires, je crains que notre souhait ne soit jamais exaucé.

3. Le ménage est toujours un problème au sein de l'IME. Est-ce possible d'envisager qu'une société extérieure vienne faire le ménage complet cet été ?

DG : Le ménage est actuellement réalisé en interne et nous n'avons pas le budget nécessaire pour augmenter le ménage de l'établissement. La question de l'externalisation peut être envisagée à moyen terme. Toutefois, en cas d'externalisation, que faisons-nous des salariés qui font le ménage ?

CSE : La question ne portait pas sur un éventuel remplacement des salariés qui réalisent le ménage, mais sur un complément de ménage l'été plus approfondi qu'on vous invite à venir constater. Les coins des locaux sont dans un état de saleté important.

DG : Les difficultés financières ne nous permettent pas de répondre favorablement à cette demande.

CSE : L'honnêteté serait de préciser que nous devons nous préparer à une dégradation du service public en raison des difficultés financières.

DG : Aucun établissement médico-social n'est aujourd'hui financé à la hauteur de ses charges réelles. Ni l'inflation, ni l'évolution des salaires, ni l'évolution du coût des énergies n'ont été prises en compte dans le budget. Par conséquent, nous nous dirigeons vers des déficits liés à la structure et non à la conjoncture.

CSE : Quelle est l'issue de ce phénomène sur le long terme ?

DG : Je n'ai pas la réponse.

CSE : Nous avons questionné une des deux personnes qui réalisent le ménage à l'IME et le salarié se dit prêt à accéder à la demande du service enfance à condition que son planning soit réorganisé. Par ailleurs, les protocoles de ménage ne sont pas complets.

DG : Quand je suis arrivée à mon poste, je me suis étonnée qu'il n'y ait pas de protocole de ménage du tout. Nous avons un retard de dix ans sur la politique d'hygiène et de prévention.

J'entends et je me réjouis que vous ayez à cœur de bien éduquer les enfants. C'est pourquoi je vous conseille de communiquer aux équipes que l'ADAPEI réalise tout ce qu'elle peut malgré les faibles moyens dont l'association dispose.

Si vous le souhaitez, je peux faire intervenir l'équipe mobile d'hygiène dans votre établissement.

CSE : Cette intervention pourrait être une solution à apporter.

DG : Nous reverrons en conséquence le protocole ainsi que le planning des salariés qui réalisent le ménage

4. La décision d'admission d'un jeune au sein de l'IME se fait à nouveau sans la consultation de l'équipe éducative. Serait-il possible de réintégrer l'équipe éducative, au même titre que les équipes médicales et paramédicales, afin que celle-ci puisse donner son avis sur la légitimité d'un accompagnement adapté ? Quels professionnels font partie de la commission admissions ?

La DRH donne lecture de la réponse de Monsieur PARDOEN :

« La question du process d'admission a été abordée dans le cadre des réunions au sein de l'IME. Il semble important de rappeler que l'IME reçoit les notifications. Des contacts sont pris avec les familles pour évaluer les besoins des enfants ou jeunes concernés. En vue d'une inscription en liste d'attente, des contacts sont réalisés à intervalles réguliers pour suivre les demandes en liste d'attente. Des rencontres Direction – service médical sont réalisées avec les familles pour envisager une prochaine admission au regard de l'ancienneté dans la liste d'attente, du type de handicap, déficitaire intellectuel, poly ou TSA, de l'âge de l'enfant ou du jeune, des places disponibles. Des rencontres éducatives paramédicales sont réalisées. Il est important de rappeler avant tout que la notification s'impose à l'établissement, mais que l'établissement, porté par le Directeur, reste en possibilité de donner son avis sur sa capacité ou non à réaliser un accompagnement. C'est dans ce cadre qu'est actuellement organisé le process d'admission. L'équipe éducative n'est en aucun cas écartée de la démarche, elle a sa place tout comme l'ont les autres parties prenantes. »

CSE : Nous parlons de réunions éducatives paramédicales organisées au moment de l'admission et non pas de celles qui sont organisées tous les deux mois. Il est vrai que l'équipe éducative n'y intervient pas.

DRH : Je vous invite à poser la question à votre Directeur.

CSE : Nous soulignons toutefois que nous en avons fait la demande pour un groupe et que les familles ont été invitées à venir rencontrer l'équipe éducative.

DRH : Je vous invite à adresser la demande à votre Directeur.

CSE : Le directeur n'a pas indiqué quels sont les professionnels qui font partie de la commission admissions.

DG : Les professionnels présents sont le Directeur, le chef de service, le Docteur, l'infirmière, le psychologue et l'assistante sociale. Les éducateurs sont invités dans un second temps.

5. La demande faite en début d'année d'organiser la rentrée 2024-2025 bien en amont est encore tombée à l'eau. Est-ce possible de remettre en place des « stages de découverte » pour les nouveaux arrivants ?

CSE : Les éducateurs des IME demandent depuis le début de l'année à préparer la prérentrée, mais nous faisons toujours face à des excuses qui retardent notre mise au travail. Nos journées pédagogiques auront lieu la semaine du 17 juin 2024 et nous ne connaissons toujours pas la composition des groupes d'enfants au sein de l'IME.

DRH : Avez-vous posé la question à votre Directeur et à votre Chef de service ?

CSE : Nous leur en avons effectivement parlé et le Directeur a expliqué qu'il pensait que les choses n'étaient pas encore cadrées alors que la Cheffe de service pensait que tout était déjà calé.

La DRH donne lecture de la réponse du Directeur :

« La rentrée 2024-2025 est travaillée depuis maintenant plusieurs semaines. Des échanges constructifs ont permis d'aborder des sujets en tension comme l'équilibre des groupes enfants et jeunes, mais aussi professionnels et doivent être finalisés ce jeudi 13 juin 2024. Une plus grande anticipation reste complexe dans la mesure où les réorganisations sont impactées par les mouvements à venir (changements de groupe, organisation à travailler par les référents et les équipes, sorties prévisibles de l'IME, information faite depuis plusieurs semaines et annoncée dans le cadre des différentes réunions, entrées potentielles en fonction des critères précisés ci-dessus). »

« Une organisation des stages tels qu'ils étaient mis en place précédemment n'est pas envisageable. Une réponse à cette question a dernièrement été faite dans le cadre d'une réunion sur l'IME. Des conventions peuvent toutefois être mises en place avec des partenaires de type SESSAD ou ULIS pour préparer un accueil. Par principe, la notification s'impose à l'établissement. Le process d'admission est toutefois en place pour évaluer la capacité de l'établissement à répondre au mieux aux besoins de la personne. Le temps d'évaluation sollicité par l'équipe en amont de l'admission est de fait réalisé au moment de l'admission. C'est à l'établissement d'organiser ensuite le planning de l'enfant et du jeune au regard de ses besoins et des possibilités de l'accueil en partie collectif de l'IME. Il est rappelé que ces admissions peuvent être réalisées à n'importe quel moment de l'année et non seulement sur le temps de la rentrée dite scolaire. »

CSE : Il est dommage de ne pas pouvoir anticiper les choses qui pourraient l'être. Il nous avait également été promis une demi-journée de préparation.

DG : Nous avons proposé de fermer les IME le mercredi après-midi et d'utiliser cette demi-journée pour vos réunions. Les administrateurs du Conseil d'Administration n'étaient pas d'accord avec le fait que les parents soient pénalisés dans le mode de garde pour permettre aux collaborateurs de réaliser leur réunion. Toutefois, si l'ARS autorise cette fermeture, les administrateurs se disent prêts à revoir leur avis. L'ARS n'autorisera jamais cette décision.

Je rappelle que fermer une demi-journée engendrerait des pénalités financières et des pénalités au niveau du taux d'occupation.

6. Pourquoi le nombre d'éducateurs n'augmente pas face à l'accroissement constant d'enfants TSA ?

DG : Nous avons eu une révision de l'agrément face aux profils accueillis, mais nous n'avons pas obtenu de dotation complémentaire. Nous attendons les orientations nationales.

CSE : Avez-vous reçu une réponse concernant une demande de places supplémentaires pour le SESSAD ?

DG : Huit places sur les quinze demandées seront accordées.

7. L'IME l'Envol étant proche des locaux de Tétra Médical qui a encore de l'oxyde d'éthylène. Pouvez-vous nous garantir que les salariés de l'ADAPEI ne sont pas exposés à ce produit hautement cancérigène ?

DG : Je ne peux pas vous confirmer que les salariés ne sont pas exposés à ce produit cancérigène.

La Préfecture a demandé une enquête et le service de santé au travail s'est également concentré sur ce problème.

Je vous invite à vous adresser à la Préfecture pour de plus amples informations. L'ADAPEI n'est pas concernée par la question.

Question du SECTEUR TRAVAIL

8. Pouvez-vous expliquer la création de postes de moniteur (moniteur polyvalent d'atelier) sur des postes initialement calibrés pour des ouvriers de production ?

DG : J'ai validé le principe d'un test expérimental avant le passage en CSE d'une transformation métier. Il s'agit d'un cas spécifique à l'ESAT de Roiffieux et à l'atelier blanchisserie. Un chauffeur livreur assure les tournées de la blanchisserie en étant accompagné de deux OH. Ce salarié, ancien moniteur d'auto-école, souhaite développer les compétences de ces personnes dans l'effet circulation, ou encore dans la gestion du stress. Il est en capacité d'une transmission pédagogique de savoir. Par conséquent, j'ai accepté une entorse au règlement pour correspondre à sa compétence initiale. Sa fiche de poste a été actualisée. Si le test est concluant, nous voterons en CSE la modification du poste vers un poste de moniteur.

CSE : Ce monitorat permet de former une personne supplémentaire à l'accompagnement.

DG : Je rappelle que cette décision a été prise conjointement avec l'équipe éducative de l'atelier blanchisserie.

CSE : Nous ne comprenons pas pourquoi des postes de moniteurs vont être créés à la cuisine alors qu'il n'y aura pas d'OH à accompagner.

DRH : Un point sera réalisé avec le personnel de la cuisine.

Questions du SECTEUR SERVICES ET DEVELOPPEMENT 1 :38 :32

9. Est-ce qu'une revalorisation de salaire est prévue pour les administratifs, hors évolution du coefficient ? La prime SEGUR peut-elle être envisagée pour les exclus qui font face à l'augmentation du coût de la vie au même titre que tous les professionnels ?

DRH : La commission mixte paritaire a eu lieu le 4 juin 2024. Deux accords liés à la politique salariale et aux modalités de négociation de la CCUE⁶ ont été mis à la signature. L'accord relatif à la politique salariale prévoit l'application du SEGUR pour tous les collaborateurs avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2024. L'accord définissant les modalités de négociation relatives à la CCUE prévoit le calendrier de négociation et des moyens spécifiques. Pour être applicables, les deux accords doivent être signés avant le 18 juin 2024.

⁶ Convention Collective Unique Etendue

Questions du SECTEUR HABITAT

10. Serait-il possible de mettre en place la prime d'assiduité ?

DRH : Je vous renvoie à la question 14 du CSE du 22 septembre 2022. Toutefois, je rappelle que la prime d'assiduité ne sera pas financée.

CSE : Qu'en est-il de la prime de remplacement au pied levé ?

DG : Un point est prévu avec le Délégué Syndical à ce sujet.

11. Le pavillon Ambre est doté de 8 chambres au foyer de vie et 7 chambres FAM. L'ensemble du personnel soignant de ce pavillon ne perçoit pas le Ségur 2 en fonction de l'organigramme. Nous demandons le versement de l'indemnité mensuelle « Ségur 2 » à l'ensemble des aides-soignants, conformément à la recommandation patronale NEXEM du 11-1-2022.

CSE : Le pavillon Ambre fonctionne un week-end sur trois et les professionnels aides-soignants qui interviennent le week-end en semaine 1 n'apparaissent pas sur l'organigramme du FAM.

DG : J'ai donné mon accord concernant l'indemnité mensuelle Ségur 2 pour l'ensemble des aides-soignants.

CSE : Quand les salariés recevront-ils une réponse à cette question ?

DG : Nous procédons au plus vite et l'effet sera rétroactif à la date de la première demande qui date de mars 2024.

Questions des Etablissements d'Antraigues-Sur-Volane

12. Nous vous rappelons que nous avons demandé un CSE extraordinaire pour les Etablissements d'Antraigues. Quelle date est prévue ?

DG : Nous vous proposons un CSE extraordinaire à 10 heures, le 11 juillet 2024. Le CSE ordinaire aura lieu le même jour, l'après-midi.

13. Quand seront renouvelés les contrats mutuelle Malakoff Humanis ?

DRH : J'ai pris contact avec Malakoff Humanis afin de leur demander de transférer les contrats prévoyance et mutuelle au nom de l'ADAPEI 07. Malakoff Humanis m'a annoncé plus tard que les contrats sur mesure pour les frais de santé ne sont plus assurés.

CSE : Génération peut-il prendre le relai rapidement ?

DRH : J'ai pris contact avec le courtier pour qu'il se rapproche des différents assureurs afin de créer les mêmes contrats sur mesure que nous avons. Nous espérons que la rétroactivité aura bien lieu.

Nous avons également demandé au courtier si Malakoff Humanis est en droit de rompre nos contrats de la sorte ou s'il nous est possible de les attaquer.

DG : Nous sommes surpris que le droit français accepte des agissements qui touchent des salariés qui n'en sont pas responsables. Nous allons saisir toutes les instances possibles du défenseur des droits à l'Inspection du travail.

DRH : Je rappelle que Malakoff pouvait résilier à tout moment à condition de respecter les délais de prévenance. En tant qu'employeur, nous sommes pris en otage. Nous essayons de trouver au plus vite une solution satisfaisante pour les salariés.

CSE : Avez-vous pu communiquer avec les salariés pour les informer ?

DG : Non, puisque cette décision nous a été communiquée le 11 juin 2024, en soirée.

DRH : J'attends le retour du courtier afin de leur communiquer une solution en même temps que la mauvaise nouvelle.

CSE : Le tarif sera-t-il modifié afin que le contrat ne soit pas déficitaire ?

DRH : Le tarif sera modifié, en effet. Je ne suis pas certaine que les garanties soient reprises à l'identique.

14. Lors d'une réunion, les professionnels avaient été informés que les salaires seraient versés le dernier jour ouvré de chaque mois. A partir de quand cela sera mis en place ?

DRH : Un retard a été constaté récemment, le temps que le processus soit mis en place par les sous-traitants qui s'occupent de la paie.

DG : Vous pouvez confirmer aux salariés que la paie sera bien versée le dernier jour ouvré du mois.

15. Actuellement tous les postes ne sont pas remplacés (arrêt maladie, vacances). Est-ce possible de faire appel à des intérimaires pour pallier au manque de professionnels ?

DRH : Nous avons fait appel à Medicoop pour pallier le manque de professionnels.

CSE : Medicoop est-il sollicité seulement pour Antraigues ou pour tout l'ADAPEI ?

DG : Il est présent surtout pour le secteur « services et développements ».

CSE : Sont-ils parvenus à trouver des intérimaires ?

DG : Ils ont réussi à en trouver, en effet.

CSE : Chaque offre d'emploi a-t-elle trouvé un candidat ?

DG : Malheureusement, non.

DRH : Nous avons trouvé des candidats pour des postes d'infirmières, des postes administratifs en CDD et un poste d'éducateur spécialisé CDI au FAM.

16. Quelle est la démarche pour obtenir de nouvelles tenues professionnelles ?

DRH : La responsable hôtelière doit procéder à un inventaire des tenues existantes et réaliser un relevé détaillé des salariés afin d'évaluer les besoins et de demander des devis. La politique consiste à faire en sorte qu'un achat annuel de sabots et de baskets soit réalisé par salarié. Le salarié doit avancer les frais et sous présentation de la facture, la somme forfaitaire de 35 euros lui sera remboursée.

17. Les professionnels souhaitent que soit remis le taux horaire du SMIC selon la loi, à la place du SMIC inférieur majoré du complément différentiel.

DRH : Le changement ne sera pas possible puisque nous travaillons avec le salaire conventionnel auquel nous ajoutons une indemnité différentielle pour remonter au SMIC. Le processus est le même à l'ADAPEI.

Les salariés sont rémunérés de la même manière, seule l'écriture change.

CSE : Les salariés craignent que cette prime ne soit pas prise en compte pour la retraite.

DRH : La prime est bien prise en compte pour la retraite.

CSE : Avec la reprise d'ancienneté, certains salariés se retrouvent avec une prime supérieure à ce qu'ils percevaient.

DRH : Absolument et cette ancienneté compense la prime semestrielle. Sur des ASH, nous constatons plus de cent euros bruts mensuels de plus. Les récupérations augmentent également.

DG : Vous étiez préoccupé par la situation de norme salariale et de besoins exprimés par rapport au collectif CSE. Par exemple, si vous acceptez que les salariés d'Antraignes bénéficient de la prime à l'embauche, que les salariés de l'ADAPEI ne reçoivent pas, il faudra toutefois établir un accord d'entreprise.

18. Est-ce que la prime à l'embauche notée par écrit lors de l'entretien d'embauche sera bien versée au bout de 6 mois ?

DRH : La prime à l'embauche est bien versée au bout de six mois, comme il l'est inscrit dans le contrat. Je rappelle toutefois que même sans les primes semestrielles, aucune perte de salaire ne sera constatée.

Je vous invite à attendre les transpositions salariales.

CSE : Nous estimons qu'il serait juste de maintenir la prime semestrielle jusqu'à décembre 2024, le temps que les salariés soient toujours sous leur ancienne convention. Ils basculeront ensuite sur la convention 66.

DG : Aujourd'hui, il est nécessaire d'expliquer aux salariés que la situation se régularisera. Nous les invitons à être patients.

19. Les professionnels souhaitent que la prime semestrielle soit remise.

DG : Nous en avons parlé lors de la précédente question. Nous ne remettrons pas la prime semestrielle en place.

QUESTIONS DIVERSES

- **Avez-vous des informations concernant le recrutement des Directeurs du secteur travail ?**

DRH : Le recrutement est en cours, nous avons reçu beaucoup de candidatures.

DG : La campagne de recrutement sera lancée après le 24 juin 2024.

CSE : Quand aura lieu l'embauche des nouveaux Directeurs du secteur travail ?

DRH : Nous n'avons pas encore fixé les dates des entretiens.

DG : L'embauche dépendra des disponibilités des candidats retenus. J'espère que les entretiens auront tous été réalisés au 15 juillet 2024.

- **Le poste de Directeur de l'ESAT de Lalevade ne va-t-il pas faire doublon avec le poste de Responsable de site ?**

DG : En principe, le poste ne devrait pas faire doublon. Je conçois toutefois que nous n'aurions pas besoin d'un Responsable de site si nous avons un Directeur mono-site. En revanche, si nous en avons deux, l'un sera positionné à Viviers en permanence. Je ne peux ni ne veux supprimer ou modifier la carrière d'un salarié.

- **Qu'en est-il des moniteurs principaux d'atelier ?**

DG : J'aimerais que l'ensemble des équipes d'un atelier obtienne un retour sur les efforts, et soient intéressés par les résultats réalisés dans les ateliers. J'estime que si nous voulons être fiers de nos ESAT, il sera nécessaire de récompenser les salariés qui produisent.

CSE : Nous déplorons que les salariés qui travaillent honorablement ne bénéficient pas de ces récompenses puisqu'ils ne se situent pas dans un secteur marchand, comme à l'IME.

DG : Nous pourrions leur ajouter un indicateur lié à la satisfaction des usagers. Je précise que les objectifs s'orienteront uniquement vers une récompense au mérite.

CSE : Nous en discuterons entre nous et avec les salariés concernés.

Fin de séance à 16h29

Lhuillier Andéol

Secrétaire adjoint CSE

