

## Compte rendu de la CSSCT<sup>1</sup> DU 11/12/2025

### Présents

**Mme Natascha LEONARD** Directrice Générale présidente du CSE  
**Mme Charlène PINEAU** Directrice des Ressources Humaines

### Membres Titulaires CSE :

1<sup>er</sup> collègue : Stéphanie DECROUX (CGT)  
2<sup>e</sup> collègue : Andéol LHUILLIER (CGT)

### Membres suppléants CSE :

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

---

<sup>1</sup> La Commission santé, sécurité et conditions de travail

## Début de séance à 14h00

**DG** : La Médecine du travail, l'Inspection du travail ainsi que la CARSAT<sup>2</sup> ont été invitées à assister à la présente réunion de la CSSCT. Ils ont toutefois décliné ces invitations.

### Validation du compte-rendu de la CSSCT du 18.09.2025

**CSE-CGT** : Nous souhaiterions revenir sur la première question de l'ordre du jour de cette réunion du 18 septembre 2025, relatif aux mesures prises par la Direction de l'ADAPEI pour pallier les violences dont subissent certains salariés de la part des usagers de nos établissements.

Mme LEONARD indique en effet que les profils qui seront accueillis en IME et en ESAT s'éloigneront de l'origine des missions de l'ADAPEI. Mme PINEAU a ajouté que ce sujet avait été discuté au sein du CSE et que les cas de violences faisaient partie intégrante des métiers éducatifs.

Une telle réponse est relativement dure à entendre au sein de la CSSCT, car notre objectif est de trouver des solutions concrètes. Elle contredit notamment notre travail d'enquête et de discussion que nous avons mené auprès des salariés.

**DRH** : J'entends cette remarque. Mon propos s'inscrit cependant dans la réalité des métiers éducatifs, et ce constat est partagé par les salariés eux-mêmes. La question n'est pas de cautionner ou non ce constat. Ce n'est pas parce que nous avons ce propos que nous encourageons ou validons ces comportements à l'égard de nos salariés.

**CSE-CGT** : Certes. Ces propos sont néanmoins quelque peu rudes si nous les corrélons aux résultats de l'enquête menée.

DG : Nos constats n'ont pas pour vocation de nous faire plaisir.

**CSE-CGT** : En effet. Le directeur du pôle enfance a pointé du doigt certaines problématiques dans le cadre de l'enquête, comme par exemple le fait que les objectifs étaient remplis, mais que les moyens étaient insuffisants. Nous regrettons une telle réponse de la Direction au cours d'une réunion de la CSSCT. Cette réponse peut décourager les salariés.

*Le procès-verbal du 18.09.2025 est approuvé à l'unanimité par 3 voix favorables (3 votants).*

### DUERP 2026

**DRH** : La CSSCT a travaillé avec la Direction sur le DUERP 2026. Les remarques qui avaient été formulées par le CSE ont été prises en compte.

**CSE-CGT** : Nous avons regardé avec Mme Sophie MORENO les différentes notes. Le risque de procédure pénale ou d'accusation d'infraction pénale sera ajouté au

---

<sup>2</sup> Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

DUERP en tant que risque psychosocial pouvant être encouru par les salariés. Nous avons également étudié la question de l'ajout du risque canicule au sein du DUERP, et des changements qui y sont liés.

**DRH** : L'ajout du risque canicule dans le DUERP est à présent obligatoire. Cette obligation est survenue à la suite de la canicule qui nous a frappés au cours de l'été 2025.

**DG** : Nous avons néanmoins déjà recensé ce risque dans le DUERP, notamment les conséquences de la canicule en termes de température dans nos bâtiments.

**CSE-CGT** : Nous relevons néanmoins que Mme DEVOIT s'est saisie du sujet et a commencé à travailler sur un plan global d'isolation de nos bâtiments. Plusieurs devis ont été réalisés. L'objectif est de climatiser certaines salles qui sont généralement fréquentées par nos salariés, comme le réfectoire et une partie de l'atelier.

Ce sujet avait déjà été travaillé, mais aucune mesure réelle n'avait abouti concernant la mise en place d'une climatisation dans nos locaux. Nous espérons donc que ce projet se concrétise. Nous n'avons cependant pas connaissance du budget qui est alloué à ce projet. Nous pouvons trouver des financements, mais l'ADAPEI doit participer à sa hauteur.

**DG** : Ne mélangez pas tout. Dans le cadre de la gestion de notre patrimoine, nous avons demandé aux directeurs de cibler des besoins plus urgents que la réfection des locaux. C'est dans cette perspective que nous menons des travaux pour réduire notre consommation d'énergie.

Nous ne pourrions pas allouer des financements pour des climatisations. Ces dépenses seront donc intégrées dans les budgets d'investissements pluriannuels alloués aux bâtiments. Ces montants seront votés au Conseil d'administration du 17 décembre 2025.

**DRH** : Nous avons mené un groupe de travail à ce sujet. Un arrêté de juillet 2025 impose la mise en place de mesures visant à protéger les travailleurs face aux chaleurs intenses. Ce point a donc été inscrit au DUERP.

**DG** : Un décret nous demande également d'adapter les horaires dans nos ESAT pendant les périodes de fortes chaleurs.

**CSE** : Cette mesure est déjà entrée en vigueur. Mme DEVOIT avait acté la réduction des horaires de l'ensemble des travailleurs pendant les périodes de fortes chaleurs dans l'ESAT. Les personnes en situation de handicap avaient été installées dans le futur restaurant, puisque cette salle était climatisée. Nous avons encore des difficultés à mobiliser plus tôt les effectifs des espaces verts.

**DG** : Nous transmettrons cette demande auprès du prestataire afin qu'il respecte cette nouvelle mesure. Nous ne pouvons plus exposer de travailleurs de la sorte aux fortes chaleurs, dans les espaces verts. Il est donc préférable pour eux de commencer leur journée dès 7 heures du matin et finir plus tôt leur journée travaillée.

L'absence de protocole dans notre DUERP et d'une politique de prévention coûterait très cher à l'ADAPEI en cas d'accident grave dû aux fortes chaleurs. C'est la raison pour laquelle j'adresse cette demande aux directions des ESAT

afin qu'ils adaptent les horaires travaillés en cas de fortes chaleurs.

J'encourage également l'aménagement des horaires travaillés en période de canicule pour les effectifs du Siège, puisqu'aucune climatisation n'est en place. Les effectifs qui le peuvent doivent privilégier le télétravail le cas échéant.

**CSE-CGT** : Nous avons également rédigé le DUERP de l'Entreprise adaptée d'Annonay.

Tous les risques n'ont pas été intégrés dans le DUERP concernant le secteur Travail. Il pourrait à ce titre être pertinent d'y figurer le risque lié aux poussières. Nous pourrions contacter un organisme afin d'effectuer des relevés dans l'atelier et vérifier la bonne filtration des machines.

**DRH** : Le Sud dispose-t-il d'un « préventeur » pour réaliser ces tests ?

**DG** : Non. Nous devons mutualiser les ressources. Je pense que nous pourrions demander au laboratoire de mener ces relevés. Cette demande pourra être adressée au Sud.

**CSE-CGT** : Le poste de QSE du Siège sera ajouté au DUERP. Les changements pour le secteur Habitat ont bien été réalisés. Concernant les demandes d'harmonisation, le cabinet SECAFI a émis des préconisations. Nous devons arbitrer ces préconisations afin de traiter les dossiers jugés prioritaires.

En outre, les méthodes de calcul relatives aux risques diffèrent pour les IME, car ils ne bénéficient pas de criticité résiduelle et de l'indicateur de maîtrise. Ce choix est assumé par le directeur. Il conviendrait d'harmoniser ces méthodes de calcul afin de ne pas biaiser le DUERP, en prenant en compte les indicateurs de fréquence, de gravité et de maîtrise.

**DRH** : Nous pourrions étudier cette modification pour l'année 2027. Nous disposerons ainsi d'un an pour travailler sur ce chantier d'harmonisation des DUERP entre nos différents établissements.

**CSE-CGT** : Ce travail est très long, car nous devons reprendre les risques, selon chaque établissement, chaque catégorie professionnelle et chaque secteur.

**DRH** : En effet. Ce travail pourra être exécuté progressivement et en binôme.

**CSE-CGT** : Un dernier point concernait la variation de la gravité d'un même risque d'un établissement à un autre et sans réelle justification. En effet, il est naturel que la fréquence d'un risque varie d'un établissement à un autre. Néanmoins, nous nous interrogeons de la variation de la gravité. Par exemple, un salarié qui se casse une jambe fera face à la même gravité de la chute qu'importe l'établissement dans lequel il se trouve. Le taux de gravité des risques devrait être fixé à l'échelle nationale.

**DRH** : Je précise toutefois que le risque mentionné dans votre exemple n'est pas la jambe cassée, mais la chute. La gravité de la chute, elle, doit être identique qu'importe nos établissements. Nos taux de gravité des risques ne sont pas fixés à l'échelle nationale.

**CSE-CGT** : Nous devons veiller à harmoniser la gravité de nos risques au sein des établissements de l'ADAPEI 07. Tous les établissements n'ont pas réévalué la gravité de leur risque, ce qui a entraîné cette différence dans les DUERP.

En outre, notre DUERP devra être mis à jour puisque nous avons changé de

locaux.

**DRH** : En effet.

**CSE-CGT** : Nous n'avons pas encore rédigé de DUERP pour la cuisine centrale ni le restaurant de l'ESAT. Devrons-nous dupliquer le DUERP du Nord pour l'appliquer au Sud ?

**DRH** : L'objectif est effectivement de nous appuyer sur le DUERP existant dans notre outil Ageval afin de l'adapter à la cuisine centrale ainsi qu'au restaurant. Nous nous appuyerons sur les mêmes risques identifiés, mais modifierons leur fréquence ainsi que les mesures mises en place pour les réduire. Les risques entre les établissements sont sensiblement identiques, mais la configuration du site pourra engendrer des risques qui lui sont propres.

**CSE-CGT** : Quand ce travail sera-t-il réalisé ?

**DRH** : Ce travail sera mené au cours de l'année 2026.

## QUESTIONS GÉNÉRALES

### 1. Pouvez-vous nous présenter :

- L'avancement du PAPRI Pact 2025, notamment les actions effectivement déployées, les difficultés rencontrées et les échéances restantes ?

**DRH** : Nous n'avons pas eu le temps d'avancer sur la mise à jour du PAPRI Pact. En effet, Mme Julie VITORIO est rentrée de son congé maternité au début du mois d'octobre 2025. Un travail sera donc engagé entre le service RH et le service Qualité, afin de tenir compte à la fois de la prévention des risques et de la qualité de vie au travail.

Nous organiserons un groupe de travail au cours du mois de janvier 2026 afin d'entamer ce travail de mise à jour.

**CSE-CGT** : Le PAPRI Pact contient de nombreux onglets et de nombreuses informations, ce qui rend difficile sa lecture. Il conviendrait donc de revoir la présentation de ce document. De plus, certaines réponses apportées à des questions identiques diffèrent selon les services, ce qui pose question.

**DRH** : J'entends ces remarques. Nous travaillerons sur les risques du PAPRI Pact au cours de l'année 2026 afin d'harmoniser les réponses que nous apporterons. Ce travail sera conséquent puisque le PAPRI Pact évolue chaque année.

**DG** : Ne serait-il pas judicieux de nous faire accompagner dans ce travail ?

**DRH** : Je propose d'organiser une réunion avec moi-même, Mme Julie VITORIO, Mme Sophie MORENO et Mme Stéphanie DECROUX pour dégrossir le travail. Nous vous tiendrons informés dès lors que nous rencontrerons des difficultés. Nous pourrions également mobiliser la Médecine du travail sur ce sujet afin de bénéficier de conseils de sa part.

- **Les mesures décidées à la suite des audits sécurité sur les établissements, ainsi que l'avancement de leur mise en œuvre ?**

**CSE-CGT** : Les audits sécurité n'ont pas encore été réalisés sur tous nos établissements.

**DRH** : Le tableau de synthèse des audits n'est pas confidentiel et pourra être transmis aux élus.

**CSE-CGT** : Un audit sécurité sur les deux IME, sur l'Entreprise adaptée ainsi que sur le site des Babelous. Les autres audits sont programmés pour une réalisation entre les mois de janvier et février 2026.

Les carences les plus conséquentes ont été relevées dans le Sud, notamment sur l'IME l'Amitié. Le registre de sécurité n'est pas tenu malgré les passages du prestataire. Ces défauts ne sont pas alarmants, mais la traçabilité doit être renforcée. Un référent du registre sécurité pourrait donc être mis en place. Par exemple, les extincteurs sont contrôlés, mais tous ne sont pas encore numérotés.

**DG** : Nous reverrons les contrats de maintenance des extincteurs et des autres équipements de prévention d'incendie afin de nous placer en conformité en ce qui concerne le suivi de cette maintenance. En outre, le recours à un contrat de maintenance départemental nous permettrait de générer des économies.

**CSE-CGT** : Nous vérifions également, dans le cadre des audits sécurité, que les contrôles techniques de notre parc de véhicules sont bien à jour. Nous vérifions la sécurité incendie, les installations électriques et effectuons également des contrôles sanitaires dans nos bâtiments. Nous contrôlons la bonne mise à jour des documents obligatoires ainsi que la gestion administrative. Ce contrôle porte également sur l'utilisation et le stockage des produits chimiques.

- **Le bilan des accidents du travail et des presque accidents de l'année ? Quelles actions ont été mises en place suite aux événements les plus significatifs ?**

**DRH** : Les événements les plus significatifs concernent principalement les violences des enfants et des adultes auprès de nos salariés. Une commission de bientraitance s'est tenue au matin du 11 décembre 2025. Une formation relative aux comportements éthiques et bienveillants est mise en place. Ces sujets sont fréquemment discutés auprès du Comité de Direction.

**CSE-CGT** : Comment sont répertoriés les presque accidents ? En effet, M. JEAN évoquait fréquemment les presque accidents en sa qualité de préventeur, mais ils n'entrent dans aucune case.

**DRH** : Nous ne parlons pas de presque accidents au sein de l'ADAPEI. Les accidents peuvent être qualifiés selon leur gravité, comme c'est le cas des accidents bénins, des accidents du travail et des événements indésirables.

**CSE-CGT** : Les accidents bénins doivent-ils être intégrés comme étant des événements indésirables ?

**DRH** : Oui. Un salarié ne répertoriant pas un accident bénin comme étant un

événement indésirable fera l'objet d'une sanction disciplinaire.

**CSE-CGT** : Comment sont différenciés les accidents bénins des accidents du travail ?

**DRH** : Nous distinguons ces deux typologies selon la gravité des accidents survenus pour les salariés concernés. Les accidents bénins sont notés dans un registre, car ils peuvent faire l'objet d'une évolution, auquel cas ils seront comptabilisés comme étant des accidents du travail.

**CSE-CGT** : Les salariés sont seuls décisionnaires dans la déclaration ou non de leur accident en tant qu'accident bénin ou accident du travail.

**DRH** : Oui. Nous pouvons émettre un désaccord et estimer qu'un accident bénin relève davantage d'un accident du travail. Les accidents sont saisis dans le registre des accidents bénins par un infirmier ou un référent SST. Cette gestion évoluera prochainement, puisque les déclarations d'accidents du travail seront centralisées au niveau du Siège.

**DG** : Cette décision fait suite à plusieurs constats de déclarations incomplètes et erronées. Nous mettrons de fait une règle commune à l'ADAPEI 07. Le service RH ou la Direction générale devront être informés de l'apparition d'un accident du travail, afin que la déclaration s'effectue depuis le Siège.

- **Les éléments de prévention RPS<sup>3</sup> déployés cette année et ceux prévus pour 2026 ?**

**DRH** : Les managers effectuent une sensibilisation RPS. Nous sommes en lien avec la Médecine du travail dès que nous recevons une alerte, afin d'obtenir son avis ou organiser une rencontre avec le salarié concerné.

La formation des managers aux RPS sera effectuée sur l'année 2027, faute de budget pour l'année 2026. Nous recherchons actuellement une formation gratuite afin de la programmer.

- **Un état des lieux des visites médicales en retard ou à programmer ?**

**DRH** : Ce retard n'est pas de notre fait, mais de la Médecine du travail. Un portail de santé dédié aux salariés est à présent mis en place. Les demandes sont ainsi adressées en ligne, mais la Médecine du travail accuse un retard en raison d'un manque de médecins. Ils privilégient les visites de reprise, d'embauches ainsi que celles initiées à la demande de l'employeur.

## SECTEUR TRAVAIL

2. **Est-ce qu'une date a été fixée pour la présentation de la nouvelle construction de l'EA, comme évoqué lors de la dernière CSSCT ? C'est-à-dire de façon plus officielle, sur le temps de travail, avec la présence du nouveau directeur de l'EA et de l'architecte responsable.**

**DRH** : Nous n'avons pas encore fixé de date de réunion, car des aménagements supplémentaires relatifs à l'Entreprise adaptée ont été demandés. Ces aménagements sont donc en cours d'étude et de validation.

**DG** : En effet. Ces demandes ont été traduites par l'architecte. Nous avons reçu les plans la semaine dernière. Les remarques de M. SOUTEYRAT étaient pertinentes, aussi nous les prendrons en considération dans la construction de la nouvelle Entreprise Adaptée. La présentation du projet pourrait s'effectuer le 19 janvier 2026.

**DRH** : L'état d'avancement dudit projet est partagé chaque mois par le directeur de l'Entreprise adaptée, au cours des réunions d'équipe.

3. **Pouvons-nous obtenir des informations sur la procédure retenue pour maîtriser les émissions de poussières dans le nouvel atelier IVECO de l'EA récemment mis en service ? Pouvez-vous préciser le dispositif d'aspiration ? Existe-t-il une mesure d'efficacité de celui-ci et si oui, où est-il enregistré ?**

*La DRH donne lecture d'une réponse :*

*« L'atelier IVECO mis en place correspond à une demande du client pour une durée indéterminée. Il s'agit de percer des montants de buses pour permettre l'installation d'un IVECO de prises USB, casques audios, etc. Nous connaissons fin décembre la poursuite ou non de cette activité.*

*À ce jour, l'activité est située dans l'atelier au 14 avenue Daniel Mercier, à Annonay. Cet atelier est constitué d'un établi à hauteur classique, d'un établi à hauteur réduite pour permettre le passage sans mouvement d'épaule, outil nécessaire à la réalisation de ces perçages, d'un extracteur d'air au-dessus de la zone équipée de filtres en amont et en aval de l'aspiration.*

*Concernant la mesure d'efficacité, c'est le nettoyage des filtres de façon hebdomadaire qui nous a permis de mesurer et d'acter de son efficacité. En outre, le personnel dispose, en plus des équipements communs de sécurité, de masques de protection à cartouche, lunettes de protection, combinaison intégrale de protection navale. »*

**DRH** : Dès lors que nous serons informés de la pérennisation de cette activité, nous pourrions demander la réalisation de devis sur le site par la préventrice.

**CSE-CGT** : Cette activité pourrait prendre fin si les pièces sont retravaillées en amont en usine.

**DRH** : En effet. Nous ne pouvons pas encore nous prononcer à ce sujet.

**4. Dans ce nouvel atelier, il arrive qu'un travailleur se retrouve seul à son poste donc seul dans l'atelier. Quelles mesures ont été mises en place pour encadrer la situation de travail isolé (moyens de communication, surveillance, rondes, PTI/DATI, procédures d'urgence, etc.) ?**

La DRH donne lecture d'une réponse :

« Bien qu'il arrive quelques fois qu'un employé se trouve en autonomie sur ce poste, l'atelier étant situé dans le local de stockage de cartons les équipes magasins sont amenées à passer régulièrement ainsi que l'encadrement. L'employé dispose également d'un talkie-walkie en cas d'urgence. Ce poste de travail ne présente pas de dangerosité particulière. »

**QUESTIONS DIVERSES**

**CSE-CGT :** Une salariée à temps plein s'interroge de la possibilité de se faire payer ses heures supplémentaires plutôt que de les récupérer.

**DG :** Cette question porte sur la rémunération et doit être portée par le CSE.

**CSE-CGT :** L'ADAPEI 07 prévoit-elle une opération de vaccination contre la grippe pour ses salariés, notamment ceux en contact avec du public fragile ?

**DG :** En effet. L'EHPAD finance ces vaccins, car il dispose d'une dotation globale de l'ARS. Pour les autres établissements une prescription est nécessaire. Tout salarié motivant son besoin de vaccination dans le cadre de son travail verra sa demande prise en charge à 100% par l'employeur sur présentation d'un justificatif. Ils pourront se faire vacciner par l'infirmière du site.

**CSE-CGT :** Cette demande doit-elle être adressée au N+1 ?

**DG :** En effet. Nous pourrions également diffuser une note d'information à ce sujet.

**Fin de séance à 15h08**

Andéol Lhuillier  
Secrétaire adjoint CSE

