

COMPTE-RENDU DE LA CSSCT¹ DU 19/03/2026

Présents

Natascha LEONARD-BINEAU, Directrice Générale de l'ADAPEI07

Charlène PINEAU, Directrice des Ressources Humaines.

Invité : Philippe SOUTEYRAT, Directeur de l'Entreprise Adaptée d'Annonay

Membres Titulaires CSSCT :

1^{er} collègue : Stéphanie DECROUX (CGT), Amélie PORTE (CGT)

Membres suppléants CSSCT :

2^e collègue : Thibault POTARD (CGT)

Pièces jointes :

- Projet réunification
- Transfert EAA 2026

¹ Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Début de séance à 14h00

Stéphanie DECROUX, secrétaire du CSE et membre titulaire de la CSSCT, est désignée secrétaire de séance.

Validation du compte rendu CSSCT du 11.12.2025

Le compte rendu CSSCT du 11 décembre 2025 est validé à l'unanimité des 3 votants.

Présentation du PAPRI Pact²

DRH : Un travail remarquable a été accompli pour le PAPRI Pact. Toutefois, celui-ci ne sera pas encore présenté aux élus, n'étant pas totalement finalisé. Néanmoins, les remarques formulées seront prises en compte. Le document sera présenté lors de la prochaine CSSCT.

DG : Le document a été nettement allégé, non pas sur le fond des actions, mais sur sa forme. Désormais, le travail a été organisé par secteur.

DRH : Vous disposez encore de trois mois, il ne faut donc surtout pas hésiter à retravailler le document ou à nous interroger.

Projet réunification E.A.A.³

M. Philippe SOUTEYRAT : L'E.A.A. a transféré l'atelier situé aux Grailles vers le site de l'ESAT⁴ à Roiffieux, au mois de septembre 2025. Depuis lors, les équipes travaillent quatre jours sur ce site. Cependant auparavant les sites n'étaient éloignés que d'un kilomètre contre 7 aujourd'hui, avec toutes les contraintes inhérentes aux trajets.

Concrètement, cette solution a été retenue, car au commencement du chantier des Grailles, engagé dans le cadre de l'agrandissement de l'usine, il fallait retrouver une place pour le secteur 20. En outre, aucune place n'était alors disponible à Annonay. Il ne m'a donc pas semblé opportun de remettre ce choix en cause. En outre, une volonté d'ordre social existait également. Il s'agissait en effet de voir dans quelle mesure les équipes pouvaient partager les espaces avec les collaborateurs de l'ESAT.

DG : Un autre projet, porté par le prédécesseur, consistait à s'installer temporairement, pendant dix-huit mois, dans la zone d'activité commerciale et industrielle de Marenton. Cette hypothèse impliquait un loyer mensuel de 1.800 euros, auquel il aurait fallu ajouter l'ensemble des compteurs.

M. Philippe SOUTEYRAT : Nous avons donc démarré à Roiffieux. Puis l'hiver est arrivé, et plusieurs difficultés sont apparues. Premièrement, le chauffage tombait en panne régulièrement, avec l'intervention récurrente d'un plombier. A priori, à présent, l'installation fonctionne, mais l'hiver est terminé. Cette situation s'est révélée très compliquée pour les salariés qui travaillaient sur place, d'autant plus qu'il s'agit d'un travail manuel.

DG : Les collaborateurs devaient porter des doudounes.

CSSCT : Ce sujet concerne donc également l'ESAT.

² Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail

³ Entreprise Adaptée d'Annonay

⁴ Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail

M. Philippe SOUTEYRAT : Exactement. De plus une partie coupe filtre existait sur le magasin. Par ailleurs, une partie accueillait l'activité IVECO pour les pièces de rechange. En plus des dysfonctionnements du chauffage sont apparus des problèmes au niveau des sanitaires et de l'éclairage. En conséquence, des éclairages ont dû être installés. Ensuite, sont venus s'ajouter les problèmes d'absences, soit de salariés, soit du chef d'équipe, en arrêt durant trois mois. Dès lors, il ne restait plus qu'une seule encadrante sur place. Il a donc fallu organiser des navettes.

CSSCT : Cette difficulté se serait-elle néanmoins présentée même sans déménagement ?

M. Philippe SOUTEYRAT : Oui, toutefois, lorsqu'il s'agit d'un site situé à un kilomètre, la gestion demeure beaucoup plus simple.

Nous avons ensuite conclu un nouveau marché avec ASF, générant un surcroît de travail pour les équipes. Or, ASF souhaite que le travail soit également assuré le vendredi. A cette situation s'ajoutent les navettes IVECO pour les pièces de rechange. Chaque matin, un camion se rend chez IVECO, situé à un kilomètre d'Annonay, puis poursuit jusqu'à Roiffieux avant de revenir. Autrement dit, des navettes sont effectuées quotidiennement.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, une réflexion de fond a été engagée. J'ai cherché à savoir comment mutualiser le matériel, comment mutualiser les moyens humains, comment améliorer le confort et la sécurité au travail des salariés et, enfin, comment répondre aux attentes du client.

CSSCT : Le marché avec ASF concerne-t-il bien le laçage ? Monsieur LARNAUD n'avait-il pas déjà connu cette activité ?

M. Philippe SOUTEYRAT : Effectivement. Toutefois, à l'époque nous réalisions 40.000 euros de chiffre d'affaires par an. Désormais, l'ambition s'établit à 200.000 euros. À titre d'illustration, en janvier 2025, le chiffre d'affaires sur le laçage s'élevait à 1.500 euros. Aujourd'hui, il atteint 30.000 euros. ASF constitue désormais un partenaire majeur de l'EA. En conséquence, les équipes doivent être mises à disposition à la hauteur de la confiance accordée.

ASF est une entreprise créée il y a cinq ans qui fabrique des chaussures pour Salomon, d'où le laçage. Globalement, cette entreprise espère produire 600 paires par semaine. Nous assurons deux activités pour eux, le laçage et la coupe matière.

La réflexion a porté sur la manière d'éviter de revivre un hiver identique. J'ai donc examiné dans quelle mesure un retour à Annonay pourrait être envisagé. Parmi les forces identifiées figure notamment la disponibilité du matériel technique à Annonay. En effet, les presses y sont déjà installées. En outre, la surface nécessaire est disponible. Par ailleurs, le matériel technique est davantage conforme à Annonay. La qualité des locaux est également supérieure. En outre, toute la gestion administrative des équipes se trouve à Annonay.

S'agissant des opportunités identifiées, la première réside dans la mutualisation du personnel de production, ce qui existe déjà, mais nécessite des navettes. La deuxième opportunité tient à la réduction des trajets entre les bâtiments. Aujourd'hui, deux camions et des voitures sont mobilisés. Demain, si tout est regroupé sur un même site, autant de véhicules ne seront peut-être plus nécessaires. Troisièmement, la polyvalence pourrait être favorisée. En outre, les ruptures de charge seraient réduites. La gestion des congés s'en trouverait simplifiée, tout comme la gestion RH et les coûts de fonctionnement diminueraient également.

CSSCT : Comment fonctionne actuellement le loyer ?

Invité : Un loyer global est versé à l'ESAT, incluant notamment les charges et l'électricité.

Parmi les points à examiner figuraient ensuite la capacité de stationnement et la capacité d'accueil. De plus, un inventaire des stocks et matériels présents à l'EA a été réalisé. Le tri de la marchandise a par ailleurs commencé, ce qui a permis un gain d'espace considérable. Les racks de stockage ont été réagencés.

CSSCT : Ces racks seront-ils réutilisés ultérieurement ?

M. Philippe SOUTEYRAT : Pas nécessairement. Le nouveau bâtiment nécessitera des racks plus hauts.

Un projet détaillé a donc été structuré, avec l'identification de toutes les actions à réaliser puis un rétroplanning conduisant à une date prévisionnelle de déménagement.

Tous les éléments à transférer de Roiffieux à Annonay ont également été identifiés. Les trois presses présentes à Roiffieux et la coupe-tapis disposent déjà d'un équivalent à Annonay, de sorte qu'aucun déplacement n'est nécessaire pour ces machines. La liste des outils d'atelier a été établie, tout comme celle des documents à transférer. Pour les stocks de matières premières, nous avons décidé de les transférer progressivement. En effet, l'objectif consiste à réaliser ce déménagement sans coût additionnel. Les besoins en connectique ont également été vus avec Damien Payet. L'installation du coupe-fil au magasin ne soulève aucune difficulté particulière.

S'agissant des espaces disponibles, tous les stocks obsolètes ont été identifiés. Selon les cas, soit des demandes de retour ont été adressées aux fournisseurs lorsque la marchandise ne nous appartenait pas, soit des démarches de revente ont été engagées. Le magasin a ainsi été complètement réagencé, avec une optimisation par client. Pour la méca, le picking s'effectue directement avec les rolls. Sur le stockage des machines obsolètes, le travail est encore en cours.

En termes de contraintes d'accueil, le nombre maximal de personnes à accueillir s'élève à quatorze.

CSSCT : Ces quatorze collaborateurs concernent uniquement l'activité de laçage et assimilée. Toutefois, il y a déjà des salariés dans le bâtiment. Combien sont-ils ?

M. Philippe SOUTEYRAT : Une trentaine, répartis sur plusieurs espaces.

Pour le stockage de la matière, le nombre de palettes a été étudié. Aucun problème n'apparaît. L'espace administratif est également disponible.

CSSCT : Les salariés auront-ils toujours accès à l'ordinateur ?

M. Philippe SOUTEYRAT : Oui. Cet ordinateur pourra être replacé soit dans le bureau de direction, soit dans le bureau des secrétaires.

Concernant les parkings, l'objectif consiste à dégager toute la zone basse, ce qui permettra de récupérer jusqu'à douze places. Pour les vestiaires, il paraît préférable que tout le monde passe par ceux du haut. Il conviendra alors de décaler les horaires d'arrivées. Pour les sanitaires, l'étage est entièrement équipé, comprenant trois WC, deux douches et l'ensemble des installations nécessaires. Une salle de restauration avec deux WC se trouve en bas.

La simulation détaillée des horaires est encore en cours. Je n'ai rien finalisé tant que l'avis favorable pour le déménagement n'a pas été obtenu. De la même manière, rien n'a été annoncé aux salariés tant qu'aucune validation officielle n'a été obtenue.

CSSCT : Nous nous sommes rendus à l'ESAT de Roiffieux. Des échanges ont pu avoir lieu avec Nathalie IDDA, mais aussi avec les salariés présents. Le retour général concernant un éventuel retour sur Annonay est très positif. Cependant, quelques points ont été soulevés. Le premier concerne la semaine de quatre jours, actuellement pratiquée à Roiffieux.

M. Philippe SOUTEYRAT : L'idée consiste, par souci d'équité, à remettre tous les salariés sur quatre jours et demi.

CSSCT : Il pourrait être pertinent, une fois l'EA réinstallé, de rouvrir la réflexion sur cette organisation, au regard des impératifs de production et des aménagements possibles.

DG : L'idée, à ce stade, serait plutôt de revenir sur quatre jours et demi. Toutefois, la porte n'est pas fermée à la semaine de quatre jours.

CSSCT : L'une des forces de l'entreprise adaptée réside précisément dans la diversité de ses clients et de ses activités. Cette diversité constitue certes un défi RH et organisationnel, mais peut également offrir une marge d'adaptation intéressante pour les salariés titulaires d'une RQTH, en leur permettant de travailler dans tel ou tel atelier, avec des horaires moins fatigants ou moins contraignants selon les situations.

M. Philippe SOUTEYRAT : Je ne voulais pas agir dans la précipitation. Je préfère observer le fonctionnement réel, puis sonder les salariés. À ce stade, il s'agit avant tout de remettre tous les collaborateurs sur un fonctionnement équitable, puis d'examiner ensuite ce qu'il sera possible d'ajuster.

DG : Une fois le déménagement réalisé, une éventuelle mise en place pourrait être envisagée à la rentrée. Il paraît néanmoins indispensable, au préalable, de mesurer précisément la charge de travail, d'évaluer la réorganisation, et de laisser à chacun le temps de se repérer dans son nouvel environnement.

DRH : En outre, ce rapprochement favorisera aussi le futur déménagement, puisque les équipes commencent déjà à être rapprochées.

DG : Un impact économique significatif existe également.

M. Philippe SOUTEYRAT : En effet, le carburant a notamment été chiffré à environ 4.000 euros au minimum, avant même les hausses. À Annonay, les outils sont très performants, ceux de Roiffieux, en revanche, ne sont pas adaptés.

CSSCT : Un autre point remonté par les salariés concernait la conservation des horaires de début de journée. Serait-il envisageable, par exemple, d'alterner une semaine à 7 heures et une semaine à 7 h 30 ?

M. Philippe SOUTEYRAT : Rien n'est figé à ce stade. Cette idée pourrait peut-être aider à élargir certaines plages horaires. En effet, certaines machines pourraient théoriquement fonctionner 24 heures sur 24. Si une heure supplémentaire pouvait être exploitée le matin ou le soir, l'outil serait mieux optimisé.

DRH : Sur les horaires rien n'est arrêté. En outre, une semaine de quatre jours peut très bien couvrir l'ensemble de la semaine, avec deux équipes par exemple. Par ailleurs, au sein de l'EA, il n'existe pas non plus une rigidité absolue de l'encadrement. Lorsqu'un salarié se trouve plus fatigué, il peut partir une heure plus tôt et rattraper son temps ultérieurement. Il s'agit donc d'un travail important, qui demandera du temps. Il faudra d'abord déménager, puis recenser les demandes de chacun, sachant qu'il ne sera pas possible de satisfaire tout le monde.

CSSCT : Les salariés de l'ESAT mentionnent par ailleurs les trois presses occupant de l'espace et réduisant leur zone de travail.

DG : Une mise en vente sera réévaluée. Par ailleurs, un autre projet pourrait exister à savoir développer, avec l'atelier de sous-traitance, des compétences communes autour de l'une de ces presses.

M. Philippe SOUTEYRAT : Ces presses sont rangées dans un coin.

CSSCT : La machine coupe-tapis restera-t-elle sur place ?

M. Philippe SOUTEYRAT : Une réflexion est justement en cours à ce sujet. En effet, davantage de place que prévu a été récupérée au magasin. Elle pourrait être rapatriée

CSSCT : Par ailleurs les salariés rencontrés se sont dits favorables à la présence de vestiaires ou d'armoires en bas.

M. Philippe SOUTEYRAT : Aucun problème. Toutefois il ne s'agira pas nécessairement d'une pièce fermée.

DG : Pour rappel il s'agit encore d'une situation intermédiaire avant une situation plus durable.

M. Philippe SOUTEYRAT : En outre, des désagréments pourront donc naturellement exister, comme dans tout déménagement.

DG : Je regrette par ailleurs que 30.000 euros aient été dépensés pour un déménagement qui n'aura duré que 6 mois. C'est précisément pour cette raison qu'aujourd'hui il n'est plus envisagé de redéplacer immédiatement les trois presses.

M. Philippe SOUTEYRAT : Cependant, la situation nouvelle sera amenée à durer un an et demi, ce qui pourrait justifier ce déplacement. Peut-être aussi que, précédemment, toutes les conditions n'étaient pas réunies.

Présentation Transfert E.A.A.

Ce sujet a été abordé au point précédent.

*** Questions Générales**

Certaines remarques sur le travail de collègue, sans lien de hiérarchie, sont formulées de façon vexante ou méprisante : propos dévalorisants, critiques répétées sur un ton humiliant, remarques devant d'autres collègues. Ce type de dénigrement peut créer un sentiment d'atteinte à la dignité, de stress voire d'isolement. Quels dispositifs existent pour prévenir et gérer les tensions entre collègues ?

CSSCT : Existe-t-il, de la part de l'ADAPEI, une démarche de prévention permettant aux concernés de savoir quoi faire ?

DRH : Des remarques m'ont été remontées. Il s'agit d'un comportement fautif. En effet, un salarié n'a pas à critiquer de façon dévalorisante un collègue, qu'il existe ou non un lien hiérarchique. La définition que vous avez partagée correspond à du harcèlement moral. Aujourd'hui, la seule référence obligatoire qui existe concerne les référents contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il n'existe pas, en revanche, de référent spécifique au harcèlement moral.

Toutefois, une analogie peut être opérée. Plusieurs possibilités existent donc. Soit le salarié saisit la CSSCT, et la CSSCT, avec l'accord de l'intéressé, peut saisir le service RH. Soit le salarié en parle directement à sa hiérarchie, et, dans ce cas, la hiérarchie me transmet les éléments, je prends alors le relais. Les salariés peuvent également me saisir directement. En tout état de cause les concernés ne doivent pas rester isolés. Nous sommes là pour les aider et nous le ferons intelligemment. Il n'est évidemment pas question d'aller voir la personne concernée en lui disant frontalement qu'un collègue nous a alertés sur son comportement.

CSSCT : Vous décrivez surtout la gestion des tensions entre collègues. S'agissant, en revanche, des dispositifs de prévention, un début de réponse a été apporté en évoquant la possibilité de saisir les référents harcèlement. Toutefois, il serait peut-être utile de faire une communication interne, ne serait-ce que pour rappeler l'existence de ces interlocuteurs.

DRH. Nous n'avons pas de référent harcèlement moral.

CSSCT : Le problème réside souvent dans le diagnostic lui-même. Comment savoir si nous nous trouvons dans une situation de harcèlement ? En réalité si la situation est systématique et ciblée, cette dernière relève du harcèlement. Il existe, par exemple, pour les femmes victimes de violences, des outils comme le violentomètre. Sans aller jusqu'à un dispositif aussi poussé, transmettre deux ou trois repères simples aux salariés leur permettrait d'évaluer la situation.

DG : Le plus simple serait d'inviter les concernés à s'adresser à leur hiérarchie, ou à défaut à la DRH en cas de doute.

DRH : Il serait peut-être pertinent de rédiger une note d'information rappelant ce qu'est le harcèlement moral, les comportements qui ne sont pas tolérés au sein de l'ADAPEI, ainsi que les différents interlocuteurs pour les témoins et victimes.

CSSCT : Il me semble important de l'aborder sous l'angle d'une culture de la bienveillance au travail.

DRH : Je prépare une note et la diffuserai.

Pouvons-nous connaître l'avancée sur la recherche de formation gratuite des managers aux RPS ainsi que son programme ?

DRH : il ne s'agira pas d'une formation gratuite, mais payante. En effet, notre plan de formation a augmenté. L'intégralité d'Antraigues ayant été pris en compte au niveau de la masse salariale, nous disposons d'une enveloppe supplémentaire importante, nous permettant de développer cette formation, mais aussi d'autres dispositifs. Nous avons remis en place les premiers secours en santé mentale, développé d'autres formations, et rouvert certaines sessions pour des salariés qui étaient en liste d'attente.

DG : Cependant, ce budget supplémentaire ne peut pas être basculé sur les OH.

DRH : Par ailleurs, la formation retenue, proposée sur 2 jours est celle de la EFE, « prévenir les risques psychosociaux ». L'idée est d'y inscrire tous les directeurs, tous les chefs de service, d'y ajouter également la Direction générale, ainsi que Julie VITORIO.

Face à l'augmentation des situations de violences lors des accompagnements, la direction prévoit-elle la mise en place d'un dispositif de soutien psychologique, incluant également les salariés administratifs susceptibles d'être impactés par ces situations ?

DRH : Pour les salariés de terrain, il existe l'APP. En revanche, nous n'avons rien pour les salariés administratifs.

CSSCT : La formation « premiers secours en santé mentale » semble adaptée aux collaborateurs ne disposant pas de formation en milieu éducatif. Dès lors, pour des personnels administratifs ce dispositif pourrait être intéressant. Néanmoins, le délai de mise en place des APP est parfois trop élevé. De plus, l'APP n'est pas toujours prise comme un soutien émotionnel. Nous restons sur quelque chose de factuel. L'intervenante n'est pas psychologue.

Si un salarié a été particulièrement choqué par une situation, la médecine du travail propose-t-elle des cellules ?

DG : Des psychologues sont présents ainsi que des cellules de l'ARS⁵ en cas d'évènement grave. Il faut toutefois rappeler que les services de santé au travail du département sont eux-mêmes confrontés à une pénurie de ressources. Il existe aussi des situations où l'employeur agit directement. Nous disposons également de psychologues dans nos établissements.

CSSCT : Leur mission n'est pas destinée aux salariés.

DG : S'il s'agit d'une situation en lien avec le travail, alors il ne faut pas hésiter à demander ne serait-ce qu'un temps d'écoute, afin d'être orienté vers le service compétent. Ces situations relèvent aussi des prérogatives de la DRH.

DRH : Je peux alors orienter et prendre rendez-vous avec la médecine du travail.

*** Questions Secteur Travail :**

Un point d'étape à 6 mois après le transfert de l'E.A.A. à l'ESAT devait être fait sur la semaine à 4 jours.

a) Quel est le bilan à ce jour ?

b) Le service santé au travail a-t-il été sollicité ?

DG : Le médecin du travail devait revenir vers moi si la situation posait difficulté, ce qui n'a pas été le cas.

CSSCT : De notre côté également, les retours des salariés ne font apparaître aucun problème.

⁵ Agence Régionale de Santé

La présentation aux salariés de la nouvelle implantation de l'EA devait avoir lieu le 19 janvier 2026 (cf. CSSCT 11.12.2025) avec la présence de membres de la CSSCT (cf. CSSCT 18.09.2025). N'ayant pas été conviés, pourrions-nous avoir un retour sur :

a) Le ressenti des salariés face à cette nouvelle construction ?

b) L'avancée des travaux ?

c) La capacité d'accueil de véhicules sur le parking

M. Philippe SOUTEYRAT : Il n'y a pas eu de réunion le 19 janvier 2026. En revanche, j'ai présenté un point sur l'avancement des travaux lors du pot de fin d'année avec les équipes. Toutefois, présenter dès maintenant de manière détaillée aux salariés l'implantation ne paraît pas forcément opportun, car celle-ci évolue en fonction de l'activité.

CSSCT : Cependant, le fait de parler du changement permet déjà aux salariés de se projeter. À l'inverse, recevoir brusquement une décision peut être plus compliqué.

M. Philippe SOUTEYRAT : Je suis d'accord. C'est précisément pour cette raison que j'organise un point mensuel sur l'évolution avec les salariés. Simplement, tant que rien n'est complètement arrêté, il serait délicat de montrer des plans comme s'ils étaient définitifs. À titre d'exemple, un quai de réception a été ajouté alors qu'il n'était initialement pas prévu.

CSSCT : Il a été évoqué la difficulté d'échange avec l'ESAT, or, la configuration prévue sera similaire.

DG : Non, car il n'y aura pas de cohabitation dans le même bâtiment. Le local social fera office de self, mais n'est pas configuré pour accueillir simultanément tous les salariés des deux sites. Il y aura donc deux services. Il conviendra également, grâce à une enquête en amont, d'étudier si des pauses en commun sont désirées.

CSSCT : La capacité d'accueil des véhicules sur le parking a-t-elle été réfléchie ? En effet, la question concerne non seulement les salariés de l'EA, mais aussi les futurs salariés de la blanchisserie.

M. Philippe SOUTEYRAT : C'est précisément pour cette raison que la réflexion sur les plannings l'agencement contribuera aussi à la solution. Néanmoins, cette situation fait partie des problématiques identifiées.

CSSCT : N'existe-t-il pas la possibilité d'échanger avec la mairie afin d'identifier une zone de stationnement extérieure au site ADAPEI.

M. Philippe SOUTEYRAT : Pour le moment, la situation demeure compliquée. En tout état de cause, une solution devra être trouvée.

DG : Les meilleures pistes résident sans doute dans des échanges avec le voisinage, dans l'encouragement au covoiturage, ou encore dans le recours aux transports en commun, avec la prise en charge de l'employeur.

M. Philippe SOUTEYRAT : Il faudra peut-être aussi en parler avec Madame Aimé, afin d'examiner la possibilité d'un arrêt de bus devant le site.

CSSCT : Il existe bien un arrêt juste devant l'IME. Toutefois, la difficulté tient au fait que toutes les lignes ne s'y arrêtent pas.

Au 1er trimestre 2026, des groupes de travail devaient être finalisés pour travailler sur l'implantation des zones de travail et sur les postes de travail de la nouvelle implantation de l'E.A.

a) Pouvons-nous connaître la composition des groupes de travail ?

M. Philippe SOUTEYRAT : La composition des groupes de travail pourra être communiquée. Toutefois, en l'état, ces groupes n'ont pas encore été constitués. En outre, l'implantation des machines demeure très simple à effectuer, puisque tout passe en aérien.

b) La présence de membres de la CSSCT est-elle prévue lors des réunions de travail ?

DG : La présence de membre de la CSSCT n'est pas prévue. En revanche, nous pourrions vous présenter un point d'avancement à chaque CSSCT.

Echange sur l'évaluation et la prise en compte du risque poussière sur le secteur travail, menuiserie notamment, Inscription du risque dans le DUERP.

DRH : La blanchisserie est également concernée.

CSSCT : Nous souhaitons discuter avec vous de l'échange mené avec le préventeur de la médecine du travail sur ce point, ainsi que de l'inquiétude que nous éprouvons tant au niveau de la poussière, que des investissements nécessaires. En effet, nous doutons qu'en termes de chiffre d'affaires la menuiserie puisse absorber de gros investissements. Par ailleurs, la médecin du travail semble assez catégorique. Elle a en effet déjà supprimé un risque en supprimant le travail.

DRH : Il n'est pas possible de vous laisser travailler dans un milieu qui ne serait pas sécurisé. C'est précisément pour cela que nous avons fait venir le préventeur. Son rôle sera d'apporter des solutions et nous solliciterons ensuite des financements. Généralement, la CARSAT nous accompagne sur ce type de sujet.

CSSCT : J'envisageais, puisque je maîtrise la dimension technique, de vous proposer quelques aménagements ou outils permettant de filtrer.

DG : L'impact et le pilotage relèveront de la DRH. En revanche, sur le principe de la dépense à engager, je souhaite être très claire. Pour moi, la santé n'a pas de prix. En outre, nous devons répondre à une obligation de résultat.

CSSCT : Je me sens également responsable, faisant travailler des collaborateurs dans ces conditions.

DG : Par ailleurs, soyez rassurés, aucun médecin ne peut donner l'injonction de fermer un atelier. En revanche, si un problème survient un jour, il sortira son contrôle de suivi d'entreprise et dira qu'il avait suffisamment alerté l'employeur.

DRH : Aujourd'hui, nous n'avons reçu aucune alerte du médecin ni du préventeur. Nous avons pris les devants et mettrons les moyens nécessaires.

DG : Pour votre atelier, pouvez-vous confirmer que vous disposez de suffisamment d'équipements de protection individuelle et, le cas échéant, identifier les axes de progrès ?

CSSCT : Oui, sur les masques, les gants, les chaussures et les moyens de protection, nous avons ce qu'il faut. En revanche s'agissant des bouchons moulés une mutualisation est en cours d'étude. Par ailleurs, le port des casques oblige les salariés à crier pour donner les consignes.

DRH : Renseignez-vous pour les casques, certains différencient les voix.

CSSCT : Vous évoquiez aussi les vapeurs de colle Loctite. Lors de notre passage à l'EA, la personne utilisant cette colle avait les yeux qui pleuraient malgré le port de ses lunettes de vue.

DRH : Le préventeur de Santé au travail nous a indiqué que, normalement, il n'y a pas de risque direct pour les yeux. Il peut y avoir une irritation dans la mesure où la personne, qui ne porte pas de gants, se frotte les yeux. Des tests d'extraction doivent cependant être réalisés. En outre, les salariés disposent de lunettes ainsi que de masques avec cartouches.

CSSCT : Le risque poussière figure déjà dans le DUERP, mais dans une catégorie ne correspondant pas à la recommandation du préventeur. Celui-ci associe plutôt, en général, le risque poussière au risque chimique, ce qui permettrait en l'espèce d'y associer plus facilement la blanchisserie.

DRH : Nous procéderons au déplacement du risque.

* Questions Enfance :

Suite à l'enquête faite à l'IME, où en est la mise en place des préconisations ?

DRH : Le document pourra vous être transmis.

Un document est lu en séance.

CSSCT : Tous les collaborateurs n'ayant jamais eu de formation se trouvent-ils par conséquent au moins inscrits à une formation ?

DRH : Il n'est pas possible de former les salariés de l'IME à la formation « contenir avec éthique et bienveillance », puis de les réactualiser tous les deux ans.

CSSCT : L'essentiel serait déjà que chacun bénéficie au moins d'une première formation.

DG : Il n'est pas possible de former 30 salariés d'un coup, alors que cette formation n'existe dans le plan que depuis deux ans. D'autres collaborateurs que ceux de l'IME sont concernés.

DRH : Il y a seulement eu deux sessions de formation, en 2024 et 2025.

CSSCT : Par ailleurs, un WC va-t-il être transformé ?

DRH : Au milieu de l'IME, il existe un gros bloc de WC comprenant trois ou quatre sanitaires, dont de grands WC PMR⁶. Cette pièce est utilisée pour stocker du matériel. Une recommandation préconise d'ouvrir l'espace sur le couloir, via un accès distinct de celui des WC, afin d'en faire une petite pièce de répit.

CSSCT : Qui remplit les recueils SERAFIN ?

DRH : Il y a deux ans, nous avons été sollicités. Nous restions le soir, avec des sortes de grilles, afin de participer à l'expertise. Les derniers recueils n'ont été faits que par la cheffe de service.

CSSCT : La réponse lue ressemble beaucoup à celle qu'il nous avait déjà faite lors de l'enquête : tout est en place, tout est bien fait. J'aurais préféré que nous entrions davantage dans le détail. En effet, ce discours, bien que maîtrisé, ne rassure pas. J'aurais par exemple aimé être assuré du fait que SERAFIN permettra ensuite de disposer de davantage de poids face aux financeurs.

⁶ Personne à Mobilité Réduite

DRH : Nous n'aurons les retours qu'en 2027. Aujourd'hui, SERAFIN n'a pas encore été expérimenté.

CSSCT : Ce qui vient d'être lu correspond exactement au discours entendu ce matin.

DRH : Vous demandez des moyens complémentaires, la réponse a été apportée sur ce point. Au-delà, ce qui peut être mis en œuvre sans moyens supplémentaires l'est déjà. En outre, aujourd'hui le protocole est en cours.

CSSCT : A ma connaissance, il n'y a pas eu de travail avec les équipes sur les protocoles de désescalade.

DG : Nous avons évoqué ce point lors de la dernière CSSCT.

CSSCT : Effectivement et ce travail devait être réalisé avant le 30 mars 2026.

DRH : Le document lu stipule qu'il s'agit d'une présentation de la procédure prévue en réunion collective en avril 2026.

CSSCT : Il a aussi été indiqué que les réunions étaient en cours avec les salariés et la cheffe de service.

S'agissant du moyen et du long terme, nous comprenons que Monsieur PARDOEN ne va pas tout révolutionner immédiatement. Toutefois, il aurait été plus logique de répondre qu'une mobilisation sur les actions plus simples est privilégiée pour les expériences à long terme.

DRH : Je ne comprends pas ce que vous attendez de plus. Aujourd'hui, le protocole est engagé. La déclaration systématique des accidents bénins a toujours existé. Pour le renforcement ponctuel des effectifs, nous ne disposerons pas de moyens supplémentaires. L'analyse de la pratique a été réactivée.

La formation obligatoire de tous les salariés est une ambition, certes, mais encore faudrait-il déjà que tous les salariés souhaitent s'y inscrire. En tout état de cause, nous sommes en train de réactiver la formation « contenir avec éthique et bienveillance », et nous allons voir s'il est possible de prévoir aussi des mises à jour régulières.

Par ailleurs, des protocoles individualisés existent déjà, et des suivis sont prévus. Quant à la seconde salle de répit, nous attendons l'arbitrage budgétaire. La convention est en cours, nous attendons le retour de l'hôpital. S'agissant du travail sur l'évolution des orientations et des moyens, des CNR⁷ sont bien demandés. Toutefois, faute de moyens supplémentaires, cette mise en place est compliquée. En revanche, il ne faut pas dire que rien n'est fait.

DG : D'autant plus que la convention avec l'hôpital devient aujourd'hui très difficile à obtenir.

DRH : L'IME a été sollicité et reste en attente du projet de l'hôpital.

CSSCT : Par ailleurs, pour ma part, j'inviterais Monsieur PARDOEN à relire le projet d'établissement en cours d'élaboration, ainsi que ce qui y est écrit sur la composition des groupes d'accueil. Nous avons justement travaillé dessus cette semaine, et nous avons été assez surpris, car le règlement de l'établissement mentionne la présence d'un personnel éducatif.

J'aurais également aimé connaître la réaction de Monsieur PARDOEN à ce que vous aviez vous-même avancé à Madame Léonard en CSSCT. Nous avons en effet mentionné un désaccord relatif à la position d'un personnel éducatif au sein de la commission d'admission. Vous aviez

⁷ Crédits Non Reconductibles

entendu notre diagnostic. Or, Monsieur PARDOEN ne s'inscrit pas du tout dans ce mouvement.

DG : Entre Monsieur PARDOEN et moi-même, la différence réside dans le fait que je ne maîtrise pas avec la même finesse la portée du champ éducatif. Je ne lui donnerai pas d'injonction sur ce point. Pour lui, le rôle de l'éducateur intervient en aval, une fois l'admission décidée.

CSSCT : Je ne comprends pas en quoi l'expertise d'un professionnel éducatif empêcherait le bon déroulé de l'admission.

DG : Mobiliser un personnel éducatif dans cette instance ne serait pas productif au regard des besoins du terrain.

CSSCT : Nous cherchons des solutions, je ne comprends pas pourquoi celle-ci est écartée aussi rapidement. Nous en prenons acte, bien que cette décision soit regrettable pour les équipes de l'IME.

DG : À mon sens, Monsieur PARDOEN ne comprend pas davantage l'insistance sur cette demande de siéger dans la commission d'admission, au regard de son organisation et de sa finalité, qui consiste à recomposer les groupes, sans opérer une sélection des candidats.

CSSCT : Précisément, qui mieux qu'un éducateur pourrait donner un avis

DG : Des critères factuels existent. De plus l'enfant vous est présenté en amont de l'accueil.

CSSCT : Certes, mais les personnels éducatifs ne sont pas associés à la construction de l'accueil.

DG : En avez-vous échangé avec Monsieur PARDOEN ? Il vous serait également possible de formuler le point de façon plus générale dans une question CSE. Nous pourrions alors l'inviter.

Fin de séance à 16h10

Stéphanie DECROUX
Secrétaire de séance

