

Compte rendu du CSSCT¹ le 30 juin 2025

Présents

Natascha LEONARD – BINEAU, Directrice Générale de l'ADAPEI07

Charlène PINEAU, Directrice des Ressources Humaines.

Membres de la CSSCT :

Amélie PORTE CGT

Stéphanie DECROUX CGT

Thibault POTARD CGT

Odile VERCASSON CGT

Andéol LHUILLIER CGT

David MORETTO CGT

✦ Désignation du secrétaire de la CSSCT

Les membres de la CSSCT ont fait le choix de ne pas désigner un secrétaire pour l'ensemble des commissions. A chaque début de séance, un membre sera désigné.

Pour cette 1ère réunion, Andéol Lhuillier est désigné secrétaire de séance.

✦ Organisation CSSCT

Les sujets concernant l'hygiène la sécurité et les conditions de travail seront traités uniquement en CSSCT.

Toutes les commissions préparent les sujets pour le CSE, notamment les informations consultations. Il s'agit uniquement de travaux préparatoires. Aucun vote n'a lieu durant les CSSCT.

En cas d'urgence, une CSSCT extraordinaire peut être déclenchée.

✦ Semaine de 4 jours EAA²

La direction explique que la semaine de 4 jours serait proposée aux salariées de l'EAA pour compenser les travaux de délocalisation du secteur 20. Cette organisation serait réévaluée à la fin des travaux.

¹ Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

² Entreprise Adaptée d'Annonay

Un point d'étape se fera au mois de mars 2026. La direction évaluera l'impact sur la productivité et la QVCT³ des salariés.

Pour organiser la semaine de 4 jours, une équipe travaillera du lundi au jeudi et une autre du mardi au vendredi pour maintenir une activité continue sur la semaine.

Durant les travaux, les salariés de l'EAA pourront se restaurer au restaurant de l'ESAT soit en prenant le repas de l'ESAT soit en faisant chauffer leur repas.

Pour permettre la mise en place de la semaine à 4 jours, les salariés vont travailler un peu plus tard et réduire leur pause déjeuner. Des adaptations seront possibles en fonction des situations individuelles.

La direction informe que les travaux dureront environ 18 mois et commenceront en juin.

La direction prendra contact avec le médecin du travail pour évaluer si la semaine de 4 jours peut convenir à tous les salariés.

✦ **PAPRIPACT⁴**

Le PAPRIPACT est un document obligatoire destiné à renforcer la prévention et la santé au travail. Il constitue le plan d'action que les entreprises ou association d'au moins 50 salariés doivent mettre en place après avoir réalisé leur évaluation des risques et rédigé leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

En mettant en place ce programme annuel, l'ADAPEI s'engage à prendre des mesures concrètes pour assurer la santé et la sécurité de leurs employés. D'où l'importance de travailler le DUERP pour l'ensemble des établissements / services.

Le CSE constate que la PAPRIPACT organise un classement par risque comme par exemple, le risque lié aux agressions physiques.

Le CSE constate des différences entre les services car certaines équipes ont davantage pris l'habitude de remplir les EI⁵ sur Ageval.

Le CSE précise qu'il peut y avoir des désaccords sur les actions à mettre en place pour limiter le risque.

De plus, le CSE constate que sur un même risque la réponse n'est pas la même selon le poste.

³ Qualité de Vie et Conditions de Travail

⁴ Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail

⁵ Evènements Indésirables

La DRH rappelle l'obligation de l'employeur d'intégrer la canicule dans les risques « liés aux ambiances thermiques ».

Le CSE constate que le risque lié aux agressions physiques des personnes accompagnées est très présent au sein des services de l'ADAPEI :

Pour répondre à cela, la direction propose des formations sur la Communication Non Violente et « *Contenir avec éthique et bienveillance* ».

Le CSE rappelle que la contention est un acte médical contrairement à la contenance qui s'apparente à une gestion de la crise par le comportement.

Pour la direction, les Risques Psycho Sociaux sont liés à l'éloignement du manager. Les équipes ont besoin d'accompagnement de proximité.

Pour le CSE, ces risques sont davantage liés à l'organisation du travail et à l'insuffisance de réunions d'équipe dans certains services. La formation semble une solution de facilité souvent utilisée pour les RPS⁶.

La direction rappelle que le plan de formation intégrera le repérage des RPS pour les cadres.

Pour le CSE, l'organisation du temps de travail peut participer à réduire les RPS ainsi que la capacité du manager à éviter de faire porter son stress ou ses inquiétudes à ses équipes.

La DG insiste sur l'importance des entretiens professionnels.

Le CSE demande à être présent lors de la commission bientraitance qui analyse les EI.

La direction répond que la demande sera faite à la prochaine AG cette commission étant une instance de l'association. Elle précise également que le temps de présence devra se faire sur les heures de délégation.

QUESTIONS GÉNÉRALES

1. Nous constatons que la plupart des secteurs sont en tension (manque d'effectifs).

Le non remplacement des salariés absents implique une charge de travail supplémentaire sur les de salariés présents. Ceci augmente fortement les risques psychosociaux. Que comptez-vous mettre en place pour minimiser ses risques ?

La Directrice Générale informe qu'en 2024, 997 CDD ont été signés au sein de l'ADAPEI dont 500 sur le pôle habitat et 300 sur le pôle enfance.

Le coût des CDD était en 2024 de 1 700 000 €.

⁶ Risques Psychosociaux

La direction explique faire son possible pour remplacer les absences. Dans le secteur enfance, les moyens fournis ne sont pas à la base suffisants pour répondre aux besoins.

Le CSE évoque la possibilité de créer des postes papillons pour remédier à cette charge et gagner en qualité d'accompagnement en garantissant une continuité des remplaçants. (Les postes papillons seraient des postes destinés uniquement à effectuer des remplacements dans une ou plusieurs structures de l'ADAPEI).

La DG répond que cette solution serait une charge supplémentaire supporté par l'organisme gestionnaire, même si l'idée est intéressante. La direction pense que ces postes papillons pourraient être une réponse adaptée pour réduire l'absentéisme, les EI et les accidents du travail. La création de ces postes pourrait aussi permettre de réduire le coût lié aux CDD. Ce point sera à l'ordre du jour du prochain CODIR⁷. La direction de l'IME Envol y travaille avec une qualification AES des remplaçants pour faire des remplacements partiels.

Le CSE déplore que les salariés semblent s'être habitués à fonctionner avec un manque d'effectif.

La DG répond que la raison des non-remplacements sont aussi liés au manque de candidat. Elle rajoute que les meilleurs ambassadeurs pour venir travailler à l'ADAPEI 07 sont les salariés.

Le CSE précise que les nouveaux salariés regardent les conditions de travail et les salaires, notamment travailler un weekend sur trois plutôt qu'un weekend sur 2.

Le CSE questionne si le recours à l'apprentissage peut être une possibilité pour former de nouveaux professionnels.

La DG répond que l'ADAPEI a eu recours à l'apprentissage mais que ce n'est plus possible par manque de financement.

2. L'annonce du projet de nouveau planning au FH⁸ risque d'engendrer la dégradation des conditions de travail. Le baromètre social pointait une pénibilité du travail sur tout le secteur habitat : horaire, travail, fatigue physique, fatigue morale.

Le gel de 2 postes, n'est-il pas en totale contradiction avec la préservation des conditions de travail du secteur ?

La direction explique que le gel des 2 postes est à relativiser car le FH va procéder à un recrutement pour surcroît d'activité en CDD du 1^{er} juillet jusqu'au 31 décembre 2025.

Le gel de 2 postes est motivé par un constat ; le FH a 8 résidents en moins à fin juillet 2025 et par conséquent, pas assez de recettes pour maintenir les moyens constants.

Le CSE informe que le FH dispose de 42 places permanentes et 3 pour les accueils temporaires.

Une réunion s'organisera avec le DRH, la coordinatrice et la direction, pour réfléchir aux nouveaux plannings le mardi 08 juillet 2025.

⁷ Comité de Direction

⁸ Foyer d'Hébergement

Le CSE affirme l'importance de l'accompagnement des équipes et de la communication même si les annonces peuvent être difficile.

La DG s'engage à aller voir les équipes pour présenter le projet de transformation de l'offre. La DG rappelle sa volonté de maintenir les emplois mais fait le constat qu'au vu du faible taux de remplissage, 2 postes ne sont plus financés. Elle souhaite rencontrer le président du CD⁹ avant de faire des annonces aux salariés. Le DG souhaite vérifier que le CD suive le projet de transformation de l'offre.

Le CSE relativise lorsque la directrice parle de 8 résidents en moins car sont comptés les « *accueils tempo* », les résidents en hébergement temporaire. De plus, la direction n'évoque pas la nécessité d'avoir du personnel en journée pour les arrêts maladie ou autres absences des travailleurs en ESAT. D'autant plus qu'un résident ne travaille plus du tout en ESAT depuis plusieurs années et fait l'objet d'une surveillance « 1 pour 1 ».

Le CSE rappelle que lors d'une restructuration et compression des effectifs de personnel, la direction doit consulter le CSE.

SECTEUR ENFANCE

3. Récemment certains établissements ont bénéficié de téléphones avec la fonction « homme-mort ». A qui est relié ce système en cas d'appel d'urgence ?

Le dispositif homme mort est un boîtier porté à la ceinture ou au bras et équipé d'un détecteur de chute. En cas de perte de verticalité ou d'immobilité, une alerte est déclenchée automatiquement. Un bouton « homme mort » permet aussi à son porteur de déclencher une alarme manuellement.

Le CSE informe la direction que les téléphones disposant de la fonction « homme mort » ne fonctionnent pas. L'information a été transmise aux directeurs d'établissements concernés.

La DG affirme n'avoir jamais eu connaissance de ce problème. Elle s'engage à régler ce problème avant la prochaine CSSCT.

Le CSE évoque le statut particulier des travailleurs isolés et des contraintes associées.

La DRH et le CSE ne sont pas d'accord sur le statut de travailleurs isolés. Pour la DRH un salarié en présence d'usagers n'est pas isolé, alors que le CSE pense qu'un travailleur seul en présence de bénéficiaires en situation de handicap peut être considéré comme travailleur isolé¹⁰. En effet, bon nombre de bénéficiaires ne sont pas en mesure d'appeler les secours.

⁹ Conseil Départemental

¹⁰ Le code du travail ne propose pas de définition juridique du travailleur isolé. Pourtant la CNAMTS (Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés) fournit des recommandations sur le travail isolé. Parmi ces recommandations, la n°416 indique que :

“Le travail est considéré comme isolé lorsque le travailleur est hors de portée de vue ou de voix d'autres personnes et sans possibilités de recours extérieur et que le travail présente un caractère dangereux.”

Source Ameli

SECTEUR TRAVAIL

- 4. Les véhicules utilitaires de l'EEA fonctionnent au gazole et le transpalette au gaz. Lors de déplacements dans les dépôts, des émanations d'échappement se propagent dans l'atelier malgré un rideau plastique. Peut-on remédier à ces désagréments en changeant le mode de fonctionnement de ces véhicules ?**

La DG s'engage à informer le médecin du travail pour faire des prélèvements sur les émanations des transpalettes.

- 5. En période d'été, les portes d'entrées sont ouvertes, ce qui fait entrer la fumée des fumeurs dans l'atelier. Peut-on installer les cendriers éloignés des portes d'entrée ou trouver une autre solution ?**

La DG s'engage à informer le directeur de l'EAA pour déplacer les cendriers.

QUESTIONS DIVERSES

- 6. Comme les journées de formations comptent 7 heures de travail, des salariés doivent retourner sur leur poste après ou avant leur formation pour ne pas générer des récupérations. Comment remédier à ce problème ?**

La direction rejoint le CSE sur ce point mais refuse la proposition du CSE de compter le même nombre d'heures pour la journée de formation que la journée qu'aurait fait le salarié sur son poste.

La direction proposera aux salariés en formation de récupérer leurs heures sur un autre moment en leur autorisant de mettre fin à leur journée de travail à l'issue de la formation.

- 7. Pouvez-vous nous transmettre la liste des mesures prises pour protéger les salariés suite au comportement de certains administrateurs à l'ESAT de Viviers, que vous a demandé Maxime Parisot, inspecteur du travail ?**

La DG informe le CSE qu'une réunion a été organisée pour médiatiser les relations entre la section BVR¹¹, la directrice du secteur travail sud, 3 salariés et la DG. Le compte rendu de la réunion existe mais ne sera pas diffusé avant l'AG¹².

¹¹ Basse Vallée du Rhône

¹² Assemblée Générale

Le CSE demande si le compte rendu de la réunion sera transmis à l'inspecteur du travail.

La DRH affirme que cette rencontre n'a pas de lien avec l'intervention de l'inspecteur du travail, elle est liée à la rencontre entre la DRH et les salariés suite à l'alerte du CSE.

La DG rappelle avoir répondu à l'inspecteur du travail après avoir sollicité la présidente de l'ADAPEI. Cette dernière a organisé une réunion avec les membres du CA sur le sujet et a ensuite proposé une réponse à l'inspecteur du travail qui a été lu en CSE.

Le CSE constate un apaisement des relations entre les membres de la section et les salariés même si une vigilance doit encore être accordée à cette équipe car un des salariés est toujours pris à partie par section BVR.

Lhuillier Andéol

Secrétaire adjoint du CSE

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes and a horizontal line extending to the right.