

Déclarations liminaires du 22 mai 2025

Première déclaration liminaire

Madame la Présidente du CSE,

Lors du CSE du 24 avril 2025 vous avez affirmé devant l'assemblée présente que les membres du conseil d'administration de l'ADAPEI 07 étaient « nos employeurs et qu'ils étaient de plus chez eux dans les établissements de l'association ».

Cette réponse faisait suite à la question figurant à l'ordre du jour de la réunion plénière du chapitre CSSCT point 2.

« Les administrateurs de la section BVR interviennent régulièrement sur l'ESAT de Viviers et demandent une implication des professionnels dans la vie active de l'association. Ils commentent la fragilité psychologique des salariés. Ces réflexions permanentes nuisent et dégradent la qualité de vie au travail.

Que compte faire la direction générale pour protéger ses professionnels des Agissements des administrateurs ? »

Devant une telle affirmation, le membre CSE du collège cadres vous a opposé au droit de cette affirmation un extrait du livre publié par l'UNAPEI intitulé « Gouvernance des associations gestionnaires, les + de l'Unapei, Les guides de l'Unapei ».

À la page 43 il est notifié au paragraphe 2 du chapitre « L'administrateur référent » « Les limites du rôle de l'administrateur référent et les précautions nécessaires ».

Le paragraphe 2.1. Précise que :

« L'administrateur référent n'a pas de responsabilité opérationnelle et hiérarchique dans la direction de l'établissement ou du service.

L'administrateur référent ne peut constituer une sorte de " hiérarchie parallèle " pour le directeur d'établissement ou de service. En effet, les directeurs relèvent hiérarchiquement du directeur général ou du président de l'association si cette fonction n'existe pas.

Le positionnement de l'administrateur référent doit, de ce point de vue, être très clair et dénué d'ambiguïté. Il en découle notamment que l'administrateur référent :

- ne peut avoir de prérogative en matière d'élaboration ou d'exécution du budget de l'établissement. Ces responsabilités incombent, dans les limites de leurs délégations respectives, au directeur d'établissement, au directeur général et/ou au directeur financier, au trésorier et au président. En revanche, l'administrateur référent peut être informé de la situation financière de l'établissement et des investissements envisagés et décidés.

- ne peut avoir de responsabilité dans la gestion du personnel de l'établissement (recrutement, promotion, sanctions,...). Il peut cependant être envisagé que son avis soit recueilli pour certaines embauches ».

Vous avez écouté avec intérêt le texte qui a été lu.

Toutefois vous avez tenu à réaffirmer que « les membres du conseil d'administration étaient nos employeurs et qu'ils étaient de plus chez eux ».

Par ces mots vous avez voulu marquer que vous étiez impuissante devant les agissements de ces administrateurs.

Monsieur Maxime Parisot, inspecteur du travail pour le secteur 2 vous a interpellé quant aux mesures que vous avez mis en place pour protéger les salariés.

Pour rappel, nous vous avons alerté sur ce sujet à de nombreuses reprises lors de plusieurs CSE.

Les membres élus du CSE ne peuvent plus accepter la réponse que vous nous servez régulièrement à savoir « je ne peux rien faire ».

Votre responsabilité du fait des délégations qui vous ont été conférées par la Présidente de l'association étant engagée nous nous réservons la possibilité d'ester en justice pour faire valoir le droit des salariés, sous réserve de la réponse que vous allez et devez communiquer à l'inspection du travail et des mesures que vous allez mettre officiellement en place.

Deuxième déclaration liminaire

Par ailleurs, le CSE tient à rappeler que :

La présidente du CSE bénéficiant de la délégation de pouvoirs doit être en mesure de répondre aux interrogations des élus et d'engager l'association devant le comité. Elle ne pourra pas se contenter de renvoyer en permanence les questionnements qui lui sont soumis à l'avis ultérieur de la présidente de l'association ou faire valider ses prises de position par sa hiérarchie. Si tel était le cas, ce manque d'autonomie pourrait constituer un délit d'entrave.

Troisième déclaration liminaire

Le CSE souhaite informer les salariés que dans le cadre d'une grève, l'employeur peut solliciter des salariés non-grévistes pour remplacer le travail des salariés grévistes, sous certaines conditions.

Effectivement, les salariés peuvent se remplacer uniquement à qualification/compétence

similaire et avec maintien de la rémunération contractuelle Il faut donc que le non-gréviste ait la même compétence et qualification professionnelle que le salarié gréviste.

De plus, nous rappelons que seul le préfet ou le premier ministre selon les cas peut réquisitionner du personnel par arrêté, pour permettre une réquisition de salariés et uniquement si certaines conditions sont réunies :

Atteinte à l'ordre public, à la santé, à la sécurité des personnes ou au fonctionnement essentiel d'un service public.

Les réquisitions doivent être strictement nécessaires et proportionnées.

La décision doit être motivée et peut être sanctionner par les tribunaux administratifs en cas d'abus.