

L'écho des élus



Compte rendu du CSE du 11/09/2025

Présents

Mme Natascha LEONARD Directrice Générale

Mme Charlène PINEAU Directrice des Ressources Humaines

Membres Titulaires CSE :

1^{er} collège : Sylvie CHANIER (CGT), Karine DUCLAUX DURANTON (CGT, David MORETTO (CGT), Amélie PORTE (CGT),

2^e collège : Andéol LHUILLIER (CGT)

3^e collège : Didier OLIOSO (CFDT)

Membres suppléants CSE :

1^{er} collège : Chrystelle BONNET (CGT), Odile VERCASSON (CGT)

2^e collège : Thibault POTARD (CGT)

L'écho des élus



Avant de commencer la séance, le CSE souhaite rappeler la loi en ce qui concerne le droit de grève des salariés. En effet, les élus ont constaté qu'un courriel avait été envoyé aux salariés d'un service, leur demandant de se positionner avant le 8 septembre quant à leur participation au mouvement de grève du 10 septembre.

Le CSE tient à rappeler que le droit de grève est un droit constitutionnel, que contrairement au secteur public, les salariés du secteur privé n'ont aucune obligation de se déclarer grévistes à l'avance. Par ailleurs, le fait d'imposer une déclaration préalable pourrait être assimilé à une entrave à l'exercice de ce droit.

La directrice générale reconnaît qu'il s'agit d'une maladresse de la part de la responsable mise en cause. Il aurait été question de fermer le service concerné si le nombre de salariés présents était trop faible.

La directrice des ressources humaines assure néanmoins que la direction est en droit de demander aux salariés s'ils ont l'intention de faire grève ou non. Ceux-ci n'ont pas l'obligation de répondre en amont du jour de grève, bien qu'ils doivent justifier leur absence par la suite.

★Entrées sorties

Le CSE a constaté de nombreuses démissions au cours du dernier mois sur plusieurs sites.

La directrice des ressources humaines reconnaît que les départs sont plus nombreux. Ils suivent majoritairement des congés sans solde, des congés sabbatiques ou des arrêts maladie de longue durée. Certaines ruptures conventionnelles ont été refusées, ce qui a mené à la démission des salariés concernés.

Le CSE souhaite également savoir à quoi fait référence le changement de situation au sein de l'IME Envol.

La directrice des ressources humaines explique qu'un contrat en CDD a été transformé en CDI.

Le CSE demande à ce que soient rappelées les durées des périodes d'essai.

La directrice des ressources humaines indique que les périodes d'essai au sein de l'association durent 2 mois pour les non-cadres et 4 mois pour les cadres. Conformément à la convention collective, ces périodes ne sont pas renouvelables.

★Validation PV du 26 juin 2025

Les élus procèdent au vote.

- *Avis favorables :* 8
- *Avis défavorables :* 0
- *Abstentions :* 1

Le procès-verbal du 26 juin 2025 est approuvé à la majorité des votants.

L'écho des élus



★ Information de la Direction Générale

La directrice générale indique que le projet d'EPRD¹ a été refusé par l'ARS² et le Conseil Départemental. Ces derniers ont jugé l'EPRD trop pessimiste et ont réalisé 13 observations techniques et stratégiques.

Une seconde version de l'EPRD a donc été rédigée. Celle-ci tenait compte des taux proposés et du 1% d'augmentation de la dotation assuré par l'ARS. Elle impose une grande prudence vis-à-vis des renouvellements pour le groupe 2, les charges de personnel étant considérées comme « astronomiques ». La direction dit espérer que cette seconde version soit acceptée afin d'éviter que les dépenses de l'association ne soient directement gérées par l'État.

Par ailleurs, l'état inquiétant de la trésorerie est évoqué. Les difficultés financières rencontrées au cours des deux dernières années ont eu un impact non négligeable sur celle-ci. Ainsi l'association pourrait tenir jusqu'en janvier 2026 sur sa trésorerie seule. En ce qui concerne les besoins en fonds de roulement, l'association pourrait tenir un mois.

Il est assuré par la Direction Général que l'EHPAD n'est en rien responsable de cette situation. Au contraire, l'EHPAD disposerait du système économique le plus sain, à ce jour. Des efforts seront demandés à tous les niveaux, notamment en ce qui concerne la gestion de la file active.

Le CSE sera tenu informé de toute évolution. La réponse de l'ARS et du Conseil Départemental devrait arriver avant le 1^{er} octobre 2025.

QUESTIONS GÉNÉRALES

Combien de fois la direction peut-elle refuser une formation professionnelle au même salarié ? Existe-t-il une règle dans le droit du travail ou CCN66 ? Le refus doit-il être motivé ?

La directrice des ressources humaines répond qu'aucune règle spécifique n'est applicable dans ce cas. Toutefois, en cas de refus les directions doivent en expliquer les raisons pour que d'autres actions puissent être proposées, si le cas le permet.

Les diverses vidéos à regarder pour les nouveaux embauchés remplacent-elles la journée d'intégration ?

La directrice générale explique que ces vidéos ont pour objectif de donner des informations essentielles aux salariés qui intègrent l'association, avant que la journée d'intégration ne soit organisée. La prochaine journée d'intégration aura lieu le 20 septembre 2025.

La DRH précise que cette action est menée par le service qualité. Lors de l'arrivée d'un salarié, un parcours d'intégration est réalisé. Les salariés entrants doivent

¹ Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses

² Agence Régionale de Santé

L'écho des élus



prendre connaissance de ces vidéos en amont de leur entrée dans l'association, sur leur temps personnel.

Le CSE note que tous les services ne sont pas présentés par les vidéos. Par ailleurs, les vidéos décrivent une intégration dans l'association qui ne concorde pas avec la réalité du terrain. De plus, elles ne contiennent aucune information relative à la présence du CSE au sein de l'association. Avec l'accord de la direction, une plaquette présentant le CSE sera rédigée et diffusée à l'attention des salariés entrants.

Dans ce contexte inflationniste et de baisse de pouvoir d'achat, les salariés de l'ADAPEI 07 demandent une prime pour cette fin d'année 2025.

La directrice générale prend note de la demande.

Des primes exceptionnelles ont-elles été versées en 2025 ?

La directrice des ressources humaines explique que, dans le cadre du PRE³, toutes les demandes de primes exceptionnelles ont été refusées. Une seule exception a été faite.

SECTEUR HABITAT

Les salariés du foyer de vie attendent toujours des améliorations de leurs conditions de travail notamment de repenser les plannings ?

La directrice des ressources humaines affirme qu'aucune modification des plannings n'est prévue à l'heure actuelle.

Le CSE souligne les conditions de travail difficiles dans le foyer de vie. Tous les collaborateurs présents sont en souffrance.

Le CSE rappelle que les équipes du foyer de vie ont proposé un planning permettant aux salariés de travailler un weekend sur trois sans coût supplémentaire pour le service. Le CSE se désole que cette proposition n'ait pas pu aboutir et que le dialogue social n'ait pas permis de trouver un accord qui aurait grandement amélioré la qualité de vie au travail des salariés.

La directrice générale rappelle que cet accord rendait nécessaire le travail en 12h pour les salariés. Elle se dit également prête à rouvrir les débats à ce sujet, sans pour autant que la durée maximale de travail hebdomadaire passe sous les 48 heures.

Toutefois, compte tenu des tensions qui existent la direction affirme qu'aucune discussion ne pourra avoir lieu avant que des excuses lui soient présentées suite aux fausses accusations qui ont été proférées.

Le CSE propose une rencontre permettant d'apaiser le climat tendu entre les deux parties.

³ Plan de Retour à l'Equilibre

L'écho des élus



La directrice générale remercie le CSE pour cette proposition. À l'heure actuelle, la directrice refuse de rencontrer les salariés, elle dit avoir besoin de temps.

SECTEUR TRAVAIL

Quelle est la stratégie de la direction pour améliorer l'attractivité de la blanchisserie auprès des OH⁴, dont l'effectif baisse sensiblement ?

La directrice des ressources humaines procède à la lecture d'un message de la responsable, qui sera transmis au CSE, et qui atteste de toutes les évolutions et améliorations apportées au projet.

L'activité est-elle en danger si le nombre d'OH qui travaillent en blanchisserie continue de baisser ?

La directrice des ressources humaines procède à la lecture d'un message de la responsable, qui assure que tout est mis en œuvre pour augmenter le taux d'occupation et orienter les personnes dans l'atelier blanchisserie.

Le CSE partage la détresse des salariés de la blanchisserie qui ont continué à travailler durant l'été malgré des conditions de travail déplorables, enchaînant les journées de 10 ou 11 heures de travail. Les salariés disent ne pas pouvoir revivre un tel été une seconde fois.

Il est fait lecture en séance d'un courrier des salariés de la blanchisserie à l'attention de la responsable. Les données chiffrées sont jointes aux documents et attestent d'un besoin de 16 travailleurs minimum pour contribuer à un fonctionnement normal du service.

La directrice générale prend note de la situation.

Le poste de direction de l'EAA est-il pourvu ? Le poste sera-t-il identique ?

La directrice générale confirme qu'une personne a été recrutée et démarrera ses missions le 29 septembre 2025.

SECTEUR ENFANCE

Pouvez-vous nous partager vos réflexions sur la faisabilité de la mise en place de postes papillon à l'IME en septembre 2025 ?

La directrice générale explique que le directeur éprouve des difficultés à mettre en place un tel système. Il serait question de faire un test pendant un an avec un salarié en CDD. Si le test était concluant, le poste se transformerait en CDI et le planning du salarié concerné serait adapté chaque année.

Le CSE posera la question au cours de la prochaine réunion du CSE, lorsque plus d'informations seront disponibles.

⁴ Ouvriers en situation de Handicap

L'écho des élus



Le personnel de l'IME se satisfait de la mise en place du nouveau roulement du ménage, les locaux sont bien entretenus et offrent un cadre de travail agréable. Qui pourra intervenir sur la maintenance du bâtiment ?

La directrice générale répond que l'équipe en place dispose, en théorie, d'un temps dédié à l'établissement. Dans les faits, l'équipe indique ne pas être en capacité d'intervenir sur site. Une certaine structure devra être apportée au projet et un dialogue de gestion devra être organisé.

Comment l'association se positionne-t-elle face au projet de réorganisation des IME mis à l'arrêt subitement en juin suite au revirement de la décision de l'ARS ?

La directrice générale explique que le Conseil d'Administration est avant tout soucieux du service rendu aux familles. Quant à l'association, elle ne prend pas position officiellement. Elle a délégué cette obligation à la directrice générale qui avait donné son feu vert au projet.

L'ARS s'est opposée au projet à la suite de la prise de position d'un membre de l'association influent, menaçant de faire intervenir son pouvoir médiatique dans le processus. Cette personne a depuis démissionné. L'absence de prise en charge d'enfants un après-midi par semaine mettait, selon eux, en péril le service proposé aux familles.

La direction est convaincue du bien-fondé de ce projet. Toutefois, aucune solution n'a été trouvée à ce stade, mais des pistes seront étudiées.

QUESTIONS DIVERSES

Le CSE souhaite savoir pour quelle raison l'APP⁵ a été répertoriée en tant qu'heure de formation sur la fiche de paie.

La directrice des ressources humaines explique qu'il s'agit sans aucun doute d'une erreur d'intégration dans Octime.

Le CSE demande à la direction ce qu'il est ressorti de sa réunion organisée avec les Conseils Départementaux et les ARS le 7 juillet 2025. Celle-ci pourrait être d'une importance capitale dans le cadre de la validation de l'EPRD⁶.

La directrice générale répond que la réunion a été déplacée au 22 septembre 2025. Il s'agit en effet d'un enjeu important, particulièrement au regard des déficits du secteur habitat.

Le CSE souhaite connaître la position de l'employeur vis-à-vis d'un refus d'un salarié de participer à une formation suggérée par la direction, puisqu'elle avait déjà été effectuée au cours d'un précédent emploi.

La directrice des ressources humaines répond que si la salariée parvient à prouver sa participation et à fournir le certificat, cela ne devrait pas poser de problèmes.

⁵ Analyse de la Pratique Professionnelle

⁶ Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses

L'écho des élus



La directrice générale ajoute que la notion d'actualisation des formations doit être considérée. De plus l'employeur est garant de la sécurité dans l'entreprise. Le salarié concerné pourrait donc bien avoir à assister à la formation malgré tout.

Les élus CSE.