

L'écho des élus



Compte rendu du CSE du 16/12/2024

Étaient présents

Natascha LEONARD – BINEAU, Directrice Générale de l'ADAPEI07
Charlène PINEAU, Directrice des Ressources Humaines.

Invités : Mme BLANCHARD, Médecin du Travail Aubenas

Collège 1

Titulaires : Stéphanie DECROUX (CGT), Franck LEMEY (CGT), David MORETTO (CGT),
DUCLAUX DURANTON (CGT), Sylvie CHANIER (CGT)

Suppléants : Chrystelle BONNET (CGT)

Collège 2

Titulaires : Andéol LHUILLIER (CGT)

Suppléants : Isabelle CHARIGNON (CGT), Thibault POTARD (CGT)

Collège 3

Titulaires : Didier OLIOSO (CFDT)

L'écho des élus



Début de séance à 10h25

Questions pour OJ du CSE ordinaire du 16.12.2024

QUESTIONS HSCT

1) Restitution de l'enquête : ESAT

Le 19 septembre 2024, un droit d'alerte a été lancé par le CSE concernant la souffrance au travail d'une salariée de l'ESAT Avenir. Suite à cela, une enquête a été menée par le CSE et la DRH.

Le 7 novembre 2024, plusieurs salariés ont exprimé leur soulagement concernant l'absence du responsable de site et ont détaillé des problèmes liés à un management défaillant, notamment une communication insuffisante, des propos dévalorisants et une gestion incohérente des tâches.

Le CSE a alerté l'employeur sur la souffrance au travail, signalant des risques psychosociaux et des effets négatifs sur la santé mentale de certains salariés, en raison des agissements du responsable de site.

Le CSE préconise :

- De clarifier les fonctions et missions des salariés pour stopper les glissements de tâches.
- D'instaurer un management plus cohérent et de renforcer la communication institutionnelle.
- De mettre en place un suivi psychologique pour les salariés et une analyse régulière des pratiques professionnelles.
- Faire cesser les agissements inadaptés du responsable de site envers les salariés.
- De demander un rendez-vous à la médecine du travail pour le responsable de site.
- De mettre en place une procédure d'alerte contre le harcèlement et d'organiser des formations de prévention.

La direction précise que le responsable de site reviendra seulement après une visite médicale. Lors de cette reprise, une rencontre avec la Direction sera organisée pour évaluer ses capacités à reprendre son poste et comment gérer son retour dans le respect de ses droits et de son parcours. L'employeur précise qu'il ne peut pas l'autoriser à reprendre son poste actuel tant qu'il n'a pas consulté le médecin du travail.

2) Présentation baromètre engagement social

La consultante a présenté les résultats du questionnaire, administré à 331 salariés avec un taux de réponse de 66,5 %, supérieur à la moyenne du secteur. Les résultats ont montré une satisfaction générale de 6,3/10, avec des écarts entre les pôles, notamment Antraigues-Sur-Volane avec un taux de réponse faible de 45,5 %.

Le CSE a demandé des précisions sur la comparaison avec d'autres établissements. La consultante a précisé que les résultats sont proches de la moyenne nationale, avec un meilleur score pour l'égalité des chances à l'ADAPEI.

L'écho des élus



Des points d'amélioration ont été identifiés, notamment concernant la gestion des horaires, la communication et la reconnaissance. Le baromètre social ne sera pas réalisé annuellement, et un prochain baromètre est envisagé pour 2026 ou 2027. Les groupes de travail par pôle permettront d'élaborer des plans d'action locaux.

3) Restitution de l'enquête : GEM

Le 14 et 16 février 2024, la salariée a déclaré deux accidents de travail. Le CSE a décidé de mener une enquête conjointe avec la Direction pour identifier les causes et proposer des mesures de prévention.

Le CSE a souligné un manque de reconnaissance de la salariée et un déficit de soutien de la part de la Direction.

Le CSE a constaté un conflit avec les adhérents du GEM, résultant de l'absence de la salariée due à son mandat CSE et a déploré son isolement.

Le CSE a alerté sur l'isolement de la salariée et la précipitation du contrat GEM-ADAPEI.

La Direction a précisé que le contrat était bien préparé et que le GEM n'est pas un établissement médico-social.

Le CSE a insisté sur l'isolement des salariés et la nécessité d'analyses de pratiques professionnelles. La Direction a confirmé que les GEM devront recruter directement leur personnel à l'avenir.

4) **Le manque de personnel met en difficultés les professionnels présents sur les établissements d'Antraigues, qui doivent absorber plusieurs postes et qui a pour conséquences des tensions, de la fatigue et de l'épuisement.**

De plus, cela entraîne un décalage dans la distribution des petits-déjeuners mais aussi des médicaments, entraînant ainsi une perte d'autonomie et de repères pour les résidents.

La Direction a reconnu le problème de sous-effectif et a indiqué qu'une campagne de recrutement était lancée, mais qu'elle nécessitait une revalorisation salariale pour Antraigues afin de rester compétitive, en raison des primes accordées par le secteur public. Elle a précisé que l'absence de primes dans l'association, contrairement à d'autres secteurs, entraînait des écarts et perturbations. Elle a souligné la nécessité d'une révision de la politique de rémunération pour réussir le recrutement, sans quoi l'établissement risquerait la fermeture.

La Direction travaille également sur un modèle économique pour favoriser la transversalité entre les deux sites (EHPAD de 50 lits et FAM, désormais EAM, avec 14 places). Elle a noté qu'il n'y avait pas de réelle dynamique de transversalité, à l'exception de certains postes. Le processus de changement est en cours et avance lentement, visant des économies d'échelle, notamment en réduisant les doublons de salaires, afin de permettre la mise en place de primes.

L'écho des élus



5) A deux reprises, le CSE a alerté la direction et l'association sur l'ingérence des membres de la section Basse Vallée du Rhône, sur le fonctionnement du service et notamment à l'ESAT de Viviers. Quand les boîtes aux lettres installées à l'ESAT de Viviers et à l'EDB seront-elles retirées ?

La Direction a indiqué que la section Basse-Vallée du Rhône ne retirera pas les boîtes aux lettres, qui rencontrent du succès.

Le CSE a critiqué cette initiative, estimant qu'elle contournait les outils légaux de représentation, créant des problèmes de confiance et de gestion des usagers.

Points Direction

6) Information de la DG

La Direction a annoncé que la Directrice prévue pour l'EHPAD d'Antraigues s'est désistée malgré une promesse d'embauche, citant un comportement peu professionnel de sa part, notamment l'utilisation de la proposition pour renégocier avec son employeur actuel. La nouvelle Directrice de l'ESAT Haut Vivarais arrivera le 6 janvier 2025. Une journée de recrutement pour l'ESAT est prévue, et Laurent Billaud assurera le suivi des dossiers à l'ESAT Avenir pendant cette période.

La Direction a demandé si le CSE accepterait de prendre en charge 50 % de l'audit SECAFI, coûtant 50.000 euros, pour l'ensemble des établissements. Il n'attend pas de réponse immédiate, mais souhaite connaître l'avis du CSE de la prochaine réunion.

7) Info/consultation : Dénonciation d'usage

Le CSE a demandé des éclaircissements sur la dénonciation d'usage concernant le décompte des heures supplémentaires.

La RH a expliqué qu'il s'agissait d'un avantage acquis par les salariés, qui devait désormais être ajusté pour se conformer au cadre légal, ce qui nécessite une procédure légale.

Le CSE a exprimé des préoccupations concernant la perte d'avantages pour les salariés et l'impact sur l'organisation des plannings.

La Direction a souligné l'importance de respecter le Code du travail, préférant le paiement des heures supplémentaires.

Le CSE a voté contre la dénonciation d'usage, avec 8 votes défavorables et 2 abstentions.

8) Info/consultation : Plan de développement des compétences 2025

La DRH a expliqué que certaines formations, notamment pour le secteur enfance, sont encore en cours de traitement et seront mises en place en 2025. Elle a également évoqué des coûts importants, comme celui d'une formation à 8.275 euros pour une salariée, soulignant que le retour sur investissement est difficile à évaluer.

L'écho des élus



Le CSE a exprimé des préoccupations concernant la gestion des coûts de formation et l'impact sur les autres salariés. Une salariée bénéficie d'une formation très onéreuse au détriment des autres salariés qui ont fait des demandes.

La DRH a également détaillé d'autres formations prévues, notamment sur l'accompagnement des personnes handicapées et l'autisme.

Le CSE a émis un avis favorable pour le plan de développement des compétences 2025 avec cinq votes favorables, un vote défavorable et quatre abstentions.

9) Info/consultation : Ordre des départs en congés payés et les dates de fermeture des établissements en 2025

La DRH a expliqué que l'employeur peut décider des dates de congés payés en suivant le Code du travail. Si les salariés ne veulent pas poser leurs 4 semaines de congés principaux entre le 1er et le 31 octobre, ils peuvent renoncer à leurs jours de fractionnement. Concernant le système Octime, il ne génère pas automatiquement les congés de fractionnement, mais un suivi sera fait cette année pour s'assurer que tout est correctement géré.

Le CSE a émis un avis favorable à l'ordre des départs en congés payés et aux dates de fermeture des établissements pour 2025 avec 4 votes favorables, 2 défavorables et 4 abstentions.

10) Info/consultation : Modalité de prises de la Journée de Solidarité

La DRH a confirmé que la note concernant la Journée de Solidarité est identique à celle de l'année précédente, sans nouveauté.

Le CSE a émis un avis favorable sur les modalités de prise en charge de cette journée, avec 9 votes favorables et 1 abstention.

11) Information sur l'augmentation des tarifs de la mutuelle

La DRH a expliqué qu'une augmentation de 7 % des primes d'assurance est nécessaire pour éviter une hausse plus importante (jusqu'à 20 %) l'année suivante.

La Direction a ajouté que le contrat d'assurance actuel est déficitaire, avec des dépenses supérieures aux revenus, et qu'il est préférable de gérer une petite augmentation maintenant plutôt que prendre le risque d'une augmentation plus importante plus tard.

Le CSE a exprimé des inquiétudes et s'est dit opposé à cette hausse alors que le prestataire s'était engagé à ne pas augmenter ses tarifs sur les 2 prochaines années. La Direction dit avoir décidé de cette solution pour éviter des conséquences financières plus graves.

12) Orientations stratégiques de l'association avec présentation du plan de retour à l'équilibre partiel

La DG a présenté les mesures prises pour maîtriser les coûts et adapter l'organisation, en soulignant qu'il n'y aurait pas de licenciements mais des redéploiements de postes. Des efforts seront faits pour rationaliser la masse salariale, notamment en réévaluant les besoins réels et en gérant mieux les remplacements, les heures supplémentaires et les coûts d'intérim. Une politique d'achats sera également mise en place pour limiter les dépenses imprévues. En ce

L'écho des élus



qui concerne l'énergie et les transports, des mesures sont prises pour réduire les coûts. Enfin, des projets d'investissement seront reportés et des changements d'organisation sont envisagés.

Le CSE a émis un avis majoritairement défavorable, avec une voix favorable deux voix défavorables et sept abstentions.

13) Calendrier prévisionnel 2025 des réunions CSE et CSSCT

Le CSE se met d'accord sur le calendrier prévisionnel 2025 des réunions CSE et CSSCT.

14) Entrées / sorties

Le document a été transmis aux membres du CSE.

15) PV à valider : 25.03.2024 – 03.04.2024 – 23.05.2024 – 11.07.2024 (CSE extraordinaire) – 11.07.2024 (CSE ordinaire)

Le procès-verbal du 25 mars 2024 est approuvé à la majorité des votants à raison de 9 votes pour et une abstention.

Le procès-verbal du 23 mai 2024 est approuvé à la majorité des votants à raison de 9 votes pour et une abstention.

Les procès-verbaux du 11 juillet 2024 sont approuvés à la majorité des votants à raison de 9 votes pour et une abstention.

Secteur Habitat

16) Quelles sont les responsabilités des équipes éducatives concernant les caisses qui contiennent l'argent personnel des résidents ? A savoir qu'elles ne sont pas les seules à les posséder.

La DRH indique que les établissements d'internat doivent sécuriser l'argent personnel des résidents dans un lieu et contenant sécurisé, avec traçabilité des mouvements d'argent dans un livre de caisse et archivage des justificatifs (tickets, factures). Ces documents peuvent être consultés par le mandataire judiciaire ou les proches.

17) Il est demandé aux équipes éducatives de distribuer les médicaments, quelle est leur responsabilité en cas d'erreurs de distribution ?

La DRH explique que l'aide à la prise de médicaments pour les personnes n'ayant pas l'autonomie nécessaire est considérée comme une aide à la vie courante. Elle peut être assurée par les équipes éducatives et soignantes, responsables de l'administration des médicaments, avec des mesures de sécurité pour éviter les erreurs (identitovigilance et vérification des opercules par l'infirmière). La responsabilité des actes incombe principalement à l'infirmier, mais aussi aux autres intervenants si une faute est commise. En cas de faute, la responsabilité civile incombe à l'établissement employeur, sauf en cas de faute pénale intentionnelle de l'intervenant.

L'écho des élus



18) Pouvez-vous confirmer une date de mise en place du nouveau planning afin que les salariés puissent s'organiser personnellement, positionner leurs souhaits de congés pour l'année 2025 ?

La DRH indique qu'il faut d'abord négocier un accord sur les 12 heures.

19) Pouvons-nous avoir plus d'explications concernant le travail en 12h, évoqué lors du dernier CSE ?

La DRH propose un accord permettant à tous les salariés de l'ADAPEI de travailler en 12 heures, pour offrir plus de flexibilité et répondre à des besoins exceptionnels. Ce système serait testé dans certaines équipes et pourrait faciliter le recrutement. L'accord serait temporaire (2-3 ans) et réévalué.

Le CSE s'inquiète de la réaction des salariés et de la mise en place du travail en 12 heures de façon généralisée à l'ADAPEI, suggérant une application limitée aux établissements d'hébergement et seulement sur pour les weekends.

Un questionnaire va être proposé par le CSE aux salariés concernés afin de connaître objectivement leur avis sur le travail en 12h avant la signature d'un accord sur le sujet.

Secteur Travail

20) Une secrétaire de l'ESAT a fait valoir son droit à la retraite, va-t-elle être remplacée ? Son poste sera-t-il modifié (temps de travail, missions, etc...) ?

La DRH a rencontré le personnel administratif de l'ESAT pour évaluer les tâches et la charge de travail, en particulier en ce qui concerne le départ en retraite de la secrétaire. Il a été constaté des pratiques archaïques et un dysfonctionnement dans l'organisation des tâches administratives, avec des tâches mal réparties entre les moniteurs et le personnel administratif. La gestion des logiciels de facturation est désorganisée. L'organisation administrative semble excessive par rapport à d'autres établissements similaires, et la nouvelle directrice pourrait apporter une approche différente axée sur le commercial et la facturation.

21) Légalement, combien d'ouvriers maximum, un moniteur peut-il encadrer sur son atelier en ESAT ?

La DRH précise qu'il n'existe pas de texte réglementaire sur le nombre de travailleurs par moniteur d'atelier. En général, un moniteur encadre 6 à 7 travailleurs, jusqu'à 8 à 12 en sous-traitance, en fonction du contexte et de l'environnement de travail. Chaque activité doit être accompagnée d'un projet définissant le nombre de travailleurs, leur organisation et l'encadrement nécessaire.

22) Comment justifiez-vous que les salariés soient obligés de faire la demande pour bénéficier des journées de fractionnement¹ ?

¹ Le *congé principal* (soit **4 semaines consécutives** maximum) peut ne pas être pris dans son intégralité durant la période légale de prise de congés (du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année en cours). Le congé principal est alors fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois).

L'écho des élus



La DRH indique qu'il s'agit d'une procédure où le salarié doit faire la demande, puis cette demande sera validée.

23) Certains salariés souhaitent consulter les accords d'entreprise en version numérique, comment peuvent-ils procéder ?

La DRH indique qu'ils peuvent les trouver sous le N7, dans l'arborescence, accessibles à tous les salariés.

24) Qui sera habilité à remplir et valider les éléments variables et les congés dans le logiciel OCTIME ?

La DRH indique que le salarié fera une demande d'absence, qui sera validée par son N+1. Les coordonnateurs auront une vue d'ensemble des absences, mais sans connaître les motifs spécifiques (maladie, congé, etc.), seulement leur statut sous forme de couleurs.

25) Les salariés exigent être tenus informés du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires par un document comprenant les droits acquis au titre de l'année 2024, avec le détail mais également les droits cumulés.

La DG rappelle que l'employeur doit informer régulièrement les salariés sur leur compteur d'heures, généralement mensuellement.

La DRH signale des incohérences dans les compteurs des années précédentes, ce qui perturbe les données. Ils ont demandé aux services RH de transmettre les compteurs pour les croiser avec ceux d'Octime, à partir de janvier 2025, ils espèrent repartir sur de bonnes bases.

Secteur Services et Développement

26) Un poste de coordinateur existe-il au SAJ Les Babelous ? Si oui, quelles sont ses missions ? Est-ce qu'un lien hiérarchique existe avec les autres salariés ?

La DG affirme qu'il n'y a pas pour le moment de coordinateur sur le SAJ et que cette fonction est assurée par le directeur. Un salarié est actuellement inscrit dans une démarche VAE ES.

La DRH précise qu'un éducateur spécialisé, une fois diplômé, assumera la coordination sans lien hiérarchique direct. Il pourra valider les congés, réaliser les entretiens et exercer un pouvoir disciplinaire, selon l'interprétation de chacun.

Antraigues-sur-Volane

27) Est-ce qu'une prime peut être versée aux IDE et aux soignants des établissements d'Antraigues, qui doivent quotidiennement palier à la pénurie de personnel ?

Vous pouvez alors bénéficier de **jours** de congés **supplémentaires** dits **jours de fractionnement**.

L'écho des élus



La DG demande un état précis des renforts depuis octobre, notamment après les démissions estivales, et privilégie une réévaluation de la rémunération plutôt qu'une prime.

Le CSE souligne que les problèmes proviennent davantage d'une mauvaise coordination et gestion des horaires, avec des infirmières devant gérer des repas et des prises de médicaments, créant des tensions.

Questions Cadres

Aucune question Cadres n'a été portée à l'attention de la Direction.

Questions diverses

- 1) Une professionnelle en formation d'éducateur spécialisé depuis 2022 ne perçoit pas la prime SEGUR. Un décret stipule que tout le personnel du secteur sanitaire, social, médico-social à but non lucratif y a droit.**

La DRH confirme que la salariée est en contrat d'apprentissage, et que la prime a été étendue aux contrats d'apprentissage et professionnels fin novembre ou début décembre, avec une régularisation rétroactive au 1er janvier 2024.

Fin de séance à 17h41

Les élus CSE.