

## **PV DU CSE DU 11/09/2025**

### **Présents**

**Mme Natascha LEONARD** Directrice Générale

**Mme Charlène PINEAU** Directrice des Ressources Humaines

### **Membres Titulaires CSE :**

1<sup>er</sup> collègue : Sylvie CHANIER (CGT), Karine DUCLAUX DURANTON (CGT, David MORETTO (CGT),  
Amélie PORTE (CGT),

2<sup>e</sup> collègue : Andéol LHUILLIER (CGT)

3<sup>e</sup> collègue : Didier OLIOSO (CFDT)

### **Membres suppléants CSE :**

1<sup>er</sup> collègue : Chrystelle BONNET (CGT), Odile VERCASSON (CGT)

2<sup>e</sup> collègue : Thibault POTARD (CGT)

## Début de séance à 13h30

CSE : Nous souhaitons commencer la séance par un rappel à la loi vis-à-vis des appels à la grève. Certains salariés ont reçu des courriels de la direction dans le cadre de l'appel à la grève du 10 septembre 2025. Il leur était demandé de se positionner à ce sujet avant le 8 septembre à midi, ce qui est contraire à la loi.

DRH : Nous avons le droit de demander aux salariés s'ils ont l'intention de faire grève, mais ils n'ont pas l'obligation de répondre. Nous n'avons pas conscience que nous ne pouvons pas leur imposer une date avant laquelle ils devaient répondre.

CSE : L'employeur ne peut exiger des salariés qu'ils déclarent individuellement s'ils participent ou non à la grève.

DRH : Vous vous trompez, nous pouvons leur demander, je dispose d'une note de la CGT qui l'affirme.

CSE : Il s'agit d'un droit constitutionnel garanti par l'alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 :

*« L'absence de déclaration préalable individuelle.*

*Contrairement au secteur public, les salariés du secteur privé n'ont aucune obligation de se déclarer grévistes à l'avance. La Cour de cassation a confirmé à plusieurs reprises que l'employeur ne peut exiger une telle déclaration. Cour de cassation sociale, 16 mai 1989, numéro 86-45.782. Cour de cassation sociale, 19 mai 1998, numéro 96-40.273. »*

*« En application de l'article L.11.32-2 du Code du travail, aucune mesure discriminatoire ne peut être prise à l'égard des salariés pour avoir exercé leur droit de grève. Par ailleurs, le fait d'imposer une déclaration préalable pourrait être assimilé à une entrave à l'exercice de ce droit sanctionné pénalement par l'article L.21.46-1 du Code du travail. »*

*« Conséquences pratiques.*

*La participation à une grève est constatée par l'absence du salarié au travail au moment du mouvement. Les salariés ne sont pas tenus d'informer leur employeur avant de cesser le travail. En conclusion, ainsi dans le secteur privé, il n'est pas légal de demander au salarié de se déclarer gréviste à l'avance. »*

DG : Rappelons tout de même le contexte. Je n'étais pas informée de l'envoi de ce mail au service que vous évoquez. Il semblerait qu'il s'agisse d'une démarche maladroite, puisqu'il est en effet interdit d'interroger le salarié sur sa présence le jour de la grève.

Toutefois, j'avais demandé au CODIR si une difficulté à maintenir les accompagnements sur site et dans les foyers. Le cas échéant, j'étais encline à fermer les services et, pour ce faire, il aurait fallu que je transmette des informations au Conseil d'administration. Je ne tenais pas à remettre en cause le droit de grève des salariés.

CSE : Les salariés sont assez matures pour se positionner à l'avance. Aucune obstruction n'a jamais été observée.

Constatez-vous le nombre de salariés grévistes ? Si oui, à qui transmettez-vous cette information ?

DG : Je dois en effet transmettre ces informations à l'ARS. Cependant, dans les faits, je ne le fais pas, dès lors qu'il n'y a pas d'impact sur l'organisation. Néanmoins, le taux d'absentéisme est traduit en pourcentage et le taux de grévistes est comptabilisé dans nos indicateurs RH.

CSE : Nous avons échangé avec la responsable à l'origine de ce courriel, afin de lui rappeler la loi.

DRH : Je vous confirme qu'il s'agit d'une maladresse.

CSE : Nous en prenons note.

### **★Entrées sorties**

CSE : Nous avons constaté de nombreuses démissions au cours du mois, notamment à l'IME Envol, à Antraigues et également au foyer d'hébergement. Cela nous semblait inhabituel.

DRH : Nous en avons en effet enregistré plus qu'à l'accoutumée. Ces démissions faisaient majoritairement suite à des congés sans solde, à des congés sabbatiques ou à des arrêts maladie de longue durée. Certains congés sans solde ont été refusés ce qui a engendré des démissions.

CSE : Serait-il possible de faire figurer les types de contrats concernés ?

DRH : S'il s'agit d'une démission, il s'agit forcément d'un CDI. Les CDD sont concernés par des ruptures de contrats.

CSE : À quoi le changement de situation constaté à l'IME Envol fait-il référence ?

DRH : Il s'agit d'un contrat en CDD qui a été transformé en CDI. De manière générale, un changement de situation peut aussi concerner un changement de poste, une diminution du temps de travail, etc.

CSE : Pouvez-vous nous rappeler les durées des périodes d'essai ?

DRH : La période d'essai dure 2 mois pour les non-cadres et 4 mois pour les cadres. Conformément à notre convention collective, ces périodes ne sont pas renouvelables. En cas d'absence, elles sont suspendues.

### **★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.**

### **★Information de la Direction Générale**

DG : Au mois d'août 2025, nous avons reçu un refus intégral de notre État Prévisionnel des Recettes et des Dépenses (EPRD) de la part de l'ARS et du Conseil départemental. C'est la première fois que cela nous arrive.

Ils sont en désaccord avec l'évolution de nos charges par rapport à l'évolution de nos produits. Pour rappel, nous avons pris la décision de ne pas faire évoluer nos produits à partir de 2026,

nos budgets étant toujours plus contraints et les tarifs hébergement connaissant une baisse constante. Nous avons donc fait le choix de l'option la plus pessimiste mais aussi la plus prudente.

L'ARS et le Conseil départemental ont donc contesté cette décision en nous assurant que nous toucherons un minimum de 1% en 2026, contrairement à 2025. Ils sont également revenus sur les charges de personnel, considérées comme astronomiques, qui doivent donc impérativement être revues à la baisse.

Or, dans le cadre du PRE<sup>1</sup>, nous suivons un principe de maintien de l'emploi, ce qui leur a été signalé. De plus, le budget a été réalisé sur les taux proposés par Nexem<sup>2</sup> et la revalorisation de la valeur du point actuel, qui ne devrait pas avoir lieu avant 2027. Toutefois, avec la chute du gouvernement au 8 septembre 2025, nous n'avons plus de certitude.

Nous avons donc livré un nouvel EPRD qui tenait toujours compte des taux proposés, mais également du 1% qui nous est donc assuré ainsi que des 13 observations techniques et stratégiques qui ont été formulées par les autorités. Nous vous tiendrons informés de la suite des événements. La nouvelle trame vous sera présentée en cas de validation.

Le petit bénéfice de cet exercice nous a également amenés à faire le constat d'un déficit amoindri. Cependant, nous devons agir face à une situation qui continue de se dégrader. À ce jour, notre trésorerie ne nous permettrait pas de tenir au-delà de 30 jours. Cela est notamment dû au fait que nous devons procéder à un nombre conséquent d'avances.

En termes de masse salariale l'économie réalisée sur le groupe 2, en le repositionnant à la valeur du point actuel s'élève à 950.000 euros. Les charges et les salaires sont considérés. Il n'existe cependant plus de variable d'ajustement ou de marge de manœuvre. J'ai donc demandé au Comité de direction d'être attentif au regard du budget de remplacement.

Si l'EPRD n'est pas validé, les autorités seront en mesure de nous présenter le leur et donc de piloter nos dépenses. Cela ne correspond pas encore officiellement à une mise sous tutelle ou à une administration provisoire, mais le message reste fort.

CSE : Quelle est l'importance de la reprise de l'EHPAD face à cette situation ?

DG : À ce jour, l'EHPAD dispose du meilleur modèle économique. Nous comptons des établissements qui présentent des déficits largement plus colossaux. Nous avons remis l'EHPAD sur pied. À ce sujet, je présenterai un projet de transformation de l'offre le 22 septembre 2025, et nous espérons qu'il sera accepté. Ce projet ne comprend pas le maintien de 50 places d'EHPAD. Le sujet sera développé ultérieurement.

CSE : Vous évoquez une trésorerie nous permettant de fonctionner un mois. À quel volume cela correspond-il ?

DG : Vous faites référence au besoin en fonds de roulement. La trésorerie nous permet de tenir jusqu'en janvier 2026.

CSE : La trésorerie constitue donc la seule variable pour l'association.

DG : La trésorerie permet de payer les dettes mais pas de faire de croissance. La variable d'ajustement correspond à la croissance.

---

<sup>1</sup> Plan de Retour à l'Equilibre

<sup>2</sup> Nexem est la principale organisation professionnelle représentant les employeurs du secteur social, médico-social et sanitaire privé à but non lucratif.

CSE : Néanmoins, nous observons un décalage de trésorerie par rapport aux encaissements que nous devrions avoir.

DG : Oui, mais certaines de nos charges ne sont pas financées, ce qui creuse plus encore notre déficit.

CSE : C'est un problème du Conseil d'administration, qui a mis en difficulté les salariés par ses décisions.

DG : Pour la méthode, j'ai fait appel à un bureau extraordinaire. Je m'en excuse, mais au cours du mois d'août, étant donné les circonstances, il ne m'était pas possible de m'occuper du CSE.

Il est évident qu'il faudra tout mettre en œuvre pour établir un plan d'action. Nous devons donc revoir tous nos Programmes Pluriannuels d'Investissement (PPI) en 2026 pour les établissements médicosociaux, comme cela est attendu. Certains projets ont déjà été réalisés ou ont déjà été lancés, d'autres ont été mis en pause. Les projets qui n'ont pas été réalisés seront sans aucun doute remis en cause. Une évolution est donc à prévoir pour les IME, les ESAT. L'année 2026 sera donc une année d'évolution et de nouveaux arbitrages.

CSE : Nous pouvons donc nous attendre à une deuxième vague de PRE.

DG : Oui.

CSE : Quand les investissements réalisés auront-ils un impact positif sur les finances des ESAT ?

DG : L'ESAT Avenir est confronté à des problèmes qui n'étaient pas présents ou connus lors de la conception du projet.

CSE : Que se passe-t-il exactement ?

DG : Nous manquons de salariés et notre cuisinier nous quitte le lendemain de cette réunion.

CSE : Est-ce lié au poste ?

DG : Il semblerait que ce soit à la fois pour des raisons liées au poste et des raisons personnelles. D'autres salariés sur lesquels nous comptons ne sont pas présents. Toutefois, nous continuons de croire en nos équipes et nous mènerons ce projet au bout.

En ce qui concerne la blanchisserie, les travailleurs ont besoin d'outils de travail plus adaptés notamment au regard de la gestion des flux et de la consommation d'énergie. L'EA<sup>3</sup> est en autofinancement, et fonctionne donc très bien.

CSE : Le retour sur investissement ne se fait pas uniquement sur l'aspect financier, il se fait également sur la qualité de vie et de service à la fois pour les résidents et pour les travailleurs.

De plus, l'établissement va devoir répondre à certaines normes, notamment de mobilité, à certains.

DG : En effet, nous prenons les problématiques une à une, en fonction de nos moyens.

CSE : Nous souhaitons revenir sur la non-validation de l'exercice prévisionnel. Les raisons de ce refus s'inscrivent-elles dans les nouvelles politiques appliquées ou bien suivent-elles un simple calcul ?

DG : L'ARS et le Conseil départemental ont analysé les données et procédé à l'arbitrage conjointement. Cette décision résulte d'un calcul qui entre dans le présent cadrage politique. De nombreuses associations, 87%, affichent les mêmes résultats que ceux que nous

---

<sup>3</sup> Entreprise Adaptée

présentons. Cependant, elles disposent de patrimoine et viennent donc contribuer aux charges de fonctionnement.

Dans notre cas, nous avons économisé. Cependant, les conditions étant difficiles depuis deux ans, nous devons piocher dans ces précieuses économies qui s'amenuisent. Ces économies s'élèvent à 2,5 millions d'euros à date.

CSE : Restez-vous propriétaires de vos immeubles ?

DG : L'ADAPEI n'est pas détenteur à 100% des actions de la SCI concernée.

Pour revenir sur le sujet, je vais faire des efforts pour que nous nous en sortions pour le groupe 1. Il faudra néanmoins faire des efforts pour le groupe 2.

CSE : N'avez-vous pas peur de créer le chaos en demandant des économies sur le groupe 2 ?

DG : Je n'ai pas parlé de non-remplacement, bien qu'une vigilance soit de mise sur les remplacements.

CSE : Nous devons donc expliquer aux salariés que les points d'attention qu'ils soulèvent depuis des années seront à nouveau contraints.

DG : Il faudra laisser le temps aux différentes directions de procéder à cette information. Nous devons tous faire plus d'efforts. Nous devons peut-être revoir la gestion de la file active, accueillir moins d'enfants.

Si nous continuons d'affirmer qu'il n'y a pas de solution à notre problème, l'ARS et le Conseil départemental prendront des décisions en notre nom.

CSE : Pour quelle raison l'IME du Sud est-il déficitaire ? Manque-t-il d'agrément ?

DG : L'IME que vous évoquez rencontre deux problématiques. Il reçoit une dotation inférieure à la moyenne régionale et il n'est pas financé suffisamment pour le travail accompli.

CSE : Pour quelles raisons l'établissement d'Antraigues est-il entièrement financé, dans ce cas ?

DG : Nous avons failli perdre 50 emplois à Antraigues. Par ailleurs, nous avons bénéficié d'un soutien politique. Toutefois, si nous n'allons pas au bout du projet de réforme, l'aide ne sera plus apportée. Néanmoins, nous devrions y parvenir. Des difficultés se retrouvent sur l'ensemble de nos établissements, cela dit.

CSE : Quelle est la situation au SESSAD ?

DG : Le résultat, positif jusqu'à présent, ne le sera plus. Face aux 12 places supplémentaires, nous n'avons pas pu recruter assez de personnel. À noter que ces 12 places sont financées, mais pas au prix des premières 37 places.

CSE : Les récents événements vont-ils retarder ces recrutements dont nous avons besoin ?

DG : Non. Cependant, nous commencerons peut-être avec des temps partiels.

Les éléments présentés ce jour ont été présentés au CODIR<sup>4</sup> la veille de cette réunion. La gouvernance devra sans doute réfléchir à de nouvelles orientations stratégiques.

J'irai toutefois au bout de mon projet pour l'EHPAD. Cette situation est due aux politiques de financements et aux arbitrages des autorités.

---

<sup>4</sup> Comité de Direction

CSE : Les autorités ont jugé que l'EPRD était trop pessimiste, c'est bien cela ? Lors de la présentation de l'EPRD, nous craignons d'être accusés par les autorités de vouloir demander plus de fonds. Que risquons-nous à présenter un EPRD qui ne sera, de fait, pas approuvé ?

DG : Oui, ils l'ont jugé trop pessimiste. La politique de l'ADAPEI a toujours été de surestimer les charges. Aujourd'hui, cette approche ne fonctionne plus. Je vous partagerai les documents, pour plus de transparence.

CSE : Les autorités vont-elles réadapter le financement pour éviter que les associations ne souffrent pas d'un déficit chronique ?

DG : Je ne pense pas que les autorités nous financeront davantage à l'avenir. Il faudra sans doute procéder à des économies d'échelle ou à des regroupements.

CSE : Les économistes regrettent que le gouvernement ne dispose pas de projet de société et qu'il fasse de l'économie pour faire de l'économie.

DG : Pour le médicosocial, la feuille de route reste l'inclusion et la désinstitutionnalisation. Ils ne changeront pas de cap. Depuis 2006, l'État pense que trop d'associations sont présentes sur le territoire. En 2007, la désinstitutionnalisation concrète est arrivée en même temps que l'actuel président au gouvernement.

Les décisions prises ne sont pas le reflet de la réalité. Malgré le souhait de faire de la politique d'inclusion, les démarches adoptées créent une précarité chez les personnes dont nous nous occupons. De notre côté, nous devons tout faire pour continuer à garantir nos services, en optimisant la gestion de la file active, par exemple.

Quoiqu'il en soit, nous devons espérer que notre nouvel EPRD sera validé. Nous avons tout à craindre de coupes budgétaires réalisées par l'État. Je m'engage à revenir vers vous dès que je recevrai des nouvelles à ce sujet. Nous organiserons un CSE extraordinaire, si nécessaire.

Pour rappel, nous attendons un retour de l'ARS avant le 1<sup>er</sup> octobre 2025. Si le deuxième EPRD est refusé, nous subirons un retoquage. Le nouveau DAF<sup>5</sup> arrivera le 16 septembre 2025.

Enfin, la logique de l'État n'est plus la même. Si auparavant, les associations étaient financées en fonction des charges qu'elles devaient avancer, elles doivent à présent dépenser en fonction de ce qui leur est donné.

## **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 ?**

DRH : Aucune règle n'est applicable dans ce cas. Toutefois, en cas de refus les directions doivent en expliquer les raisons. Ainsi, d'autres actions peuvent être proposées, si le cas le permet. Il s'agit en effet rarement d'un refus arbitraire.

CSE : Ce n'est pas toujours respecté.

DRH : Je procéderai à un rappel.

---

<sup>5</sup> Directeur Administratif et Financier

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

DG : Non. L'objectif est de permettre aux nouveaux salariés de prendre rapidement connaissance des éléments et de ne pas les laisser sans information avant leur intégration. En effet, les journées d'intégration sont parfois difficiles à organiser. Elles continuent d'exister mais leur déroulement est à la main de la gouvernance.

CSE : Avez-vous transmis ces vidéos vers les salariés de l'établissement d'Antraigues qui sont nombreux à ne pas avoir bénéficié d'une journée d'intégration ?

DRH : Quand nous recevons un nouveau salarié, celui-ci suit un parcours d'intégration qui est géré par la qualité. Les RH<sup>6</sup> gèrent uniquement la constitution du dossier. Rappelons que les vidéos sont propres à chaque établissement.

Toutefois, sur le site Internet se retrouvent toutes les informations nécessaires aux salariés.

CSE : Le visionnage de ces vidéos est-il compris dans le temps de travail ? La journée d'intégration est assimilée à du temps de travail.

DRH : Non, le visionnage des vidéos n'est pas considéré comme du temps de travail. Généralement, les nouveaux entrants visionnent les vidéos avant d'intégrer l'association.

CSE : Étant donné que ces vidéos abordent le sujet de l'écosystème que le salarié intègre, font-elles également référence au CSE et aux avantages qu'ils proposent ?

DRH : L'existence du CSE se retrouve dans les documents RH qui sont fournis aux salariés entrants.

DG : Il serait possible d'envisager la réalisation d'une vidéo ou d'une plaquette qui pourrait être ajoutée au pack d'intégration. Nous invitons les élus à contacter le service qualité afin d'aborder le sujet. Ce sera également l'occasion de demander le suivi des visionnages des vidéos, afin que vous puissiez prouver que le salarié a bien été intégré.

CSE : Un salarié qui a récemment intégré l'entreprise a déploré que ce qui lui avait été annoncé dans la vidéo qu'il avait visionnée n'ait pas été appliqué dans les faits. Il faudrait que le contenu des vidéos puisse être appliqué dans la réalité.

Par ailleurs, nous souhaiterions savoir à quelle fréquence les journées d'intégration sont réalisées.

DG : Il n'y a pas eu de journée d'intégration en 2021 et en 2024. Toutefois, une journée d'intégration a été réalisée en 2021, 2022 et peut-être 2023. La prochaine journée d'intégration aura lieu le 20 septembre et concernera tous les nouveaux embauchés de l'année 2025. La liste des salariés concernés nous est transmise par les équipes RH.

CSE : Les journées d'intégration n'offrent pas assez d'information sur le siège.

DG : Nous pouvons nous améliorer en termes d'intégration, c'est certain. Néanmoins, nous devons faire en fonction de nos moyens.

CSE : Après vérification, tous les services ne proposent pas des vidéos d'intégration. Par exemple, les dispositifs ne sont pas concernés.

---

<sup>6</sup> Ressources Humaines



**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.**

DG : Je prends note de la demande.

**Des primes exceptionnelles ont-elles été versées en 2025 ?**

DG : Malheureusement, dans le cadre du PRE, les primes exceptionnelles ont été refusées en 2025, à l'exception d'une prime qui était incontournable.

### **SECTEUR HABITAT**

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

DRH : À ce jour, aucune modification des plannings n'est prévue. Ni le chef de service, ni la direction de l'établissement ne nous ont saisis à ce sujet.

CSE : Les salariés qui travaillent dans ce foyer de vie sont en souffrance. Le turnover est très élevé, les démissions sont nombreuses et les arrêts maladie aussi.

DRH : Ce ne sont pas les échos que nous avons. Durant l'été il manquait 2 ETP qui étaient en cours de recrutement, ce qui explique peut-être la situation complexe.

CSE : Au cours de l'été, une seule titulaire était présente dans le but de former les nouveaux arrivants.

Une certaine incompréhension persiste, dans la mesure où les modifications demandées et validées en CSE pour le planning ne pèsent pas sur les coûts de l'association.

DG : Pourtant il avait été précisé que, compte tenu de la situation du site, il ne serait pas possible de travailler en 12 heures de manière continue sans accord.

L'accord des 12 heures, pour le foyer de vie, a été constitué selon leurs souhaits. Le seul apport qui avait été précisé était celui qui concernait la possibilité de passer le temps de travail hebdomadaire exceptionnellement à 48 heures, quand la situation l'exigeait.

CSE : La dérive ne se trouve pas dans les horaires mais dans le fait que ce sont souvent les mêmes salariés qui se portent volontaires.

DG : Je tiens cependant à préciser que j'ai été très choquée par le courrier du foyer de vie qui avait été lu en déclaration liminaire. À l'heure actuelle, j'attends des excuses de leur part quant aux intentions qu'ils ont osées me prêter et aux accusations qu'ils ont formulées.

Le cas échéant je veux bien rouvrir le débat, mais je ne pourrai pas aller en deçà des 48 heures, puisque, dans la trame de base, certains agents s'exposent déjà à des semaines de 44 heures. Sans accord, le travail en 12 heures ne sera pas permis. Il faudra d'ailleurs établir un accord pour le foyer d'hébergement qui travaille également ainsi.

CSE : Les salariés souhaitaient obtenir un week-end sur trois et non pas travailler en 12H.

DG : Un collaborateur travaille actuellement sur un projet similaire.

CSE : Pourrions-nous organiser une rencontre entre les salariés du foyer de vie et la directrice générale dans le but d'apaiser les tensions qui existent ?

DG : Je vous remercie pour la démarche constructive. À l'heure actuelle, je me trouve face à de nombreux sujets qui méritent toute mon attention. Je dois également retrouver un état d'esprit propice à ce type de rencontres. Cependant, les salariés sont tellement persuadés de faits qui ne sont pas avérés que je crains qu'une telle rencontre reste stérile.

### **SECTEUR TRAVAIL**

#### **Quelle est la stratégie de la direction pour améliorer l'attractivité de la blanchisserie auprès des OH<sup>7</sup>, dont l'effectif baisse sensiblement ?**

DRH : Je vous lis la déclaration de la responsable du projet que je vous transmettrai également :

*« Actuellement, la direction fait un gros travail de communication concernant les ateliers Haut Vivarais et les différents ateliers, notamment sur la blanchisserie :*

- *Création d'un catalogue des ateliers Haut Vivarais avec présentation des ateliers ;*
- *Communication sur LinkedIn et l'ADAPEI 07 ;*
- *Création de partenariats avec les IME dits ITEP, SESSAD de l'Ardèche, de l'Isère et de la Drôme ;*
- *Mise en place de stages d'immersion pour les IME et dits ITEP ;*
- *Courrier envoyé aux Ulis du département ;*
- *Visite d'atelier qui a lieu tous les mois, avec deuxième semaine avec mise en place d'un atelier pâtisserie pour la cuisine ;*
- *Présentation des projets blanchisserie par les moniteurs principaux sur les équipements et les conditions de travail ;*
- *Création de supports de communication affichés dans chaque atelier ;*
- *Mise en place de renforts cet été ; travailleurs et moniteurs d'Empurany et l'embauche de deux personnes en CDD ;*
- *Mise en place de formations avec la nouvelle blanchisserie pour valoriser le métier,*
- *En cas d'intempéries pour les équipes espace vert, une communication a été faite par la direction le 5 septembre auprès des travailleurs et des moniteurs d'atelier. Les travailleurs travailleront en blanchisserie en renfort ;*
- *Portes ouvertes le 6 octobre 2025 avec visite des ateliers en lien avec le foyer pour faire connaître les actes ;*
- *Communication de la direction du changement des conditions de travail qui seront plus agréables avec la nouvelle blanchisserie, plus montée en compétences des travailleurs, plus formation pour accéder à un métier, plus choix des machines performantes. »*

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

DRH : Je vous lis la réponse de la responsable :

*« La direction fait son maximum pour augmenter le taux d'occupation et orienter les personnes dans l'atelier blanchisserie. Le plus difficile est finalement d'attendre la nouvelle blanchisserie. Il faut valoriser le métier pour attirer de nouveaux profils. »*

---

<sup>7</sup> Ouvriers en situation de Handicap

Je sais qu'il lui manque 18 OH. À ce jour, 9 ont été recrutés.

DG : Nous ne sommes pas sur un bassin d'emploi facile d'accès.

CSE : Les salariés de l'atelier blanchisserie ont rédigé un courrier qui aurait dû vous être lu en CODIR. Les salariés ne repasseront pas un tel été. Ils ont vécu un enfer. L'équipe comptait 8 OH et les journées s'étaient sur 10 à 11 heures de travail. Les agents allaient systématiquement au-delà de ce que leur contrat leur imposait. Les moniteurs ont effectué des tâches d'agents de productions et non plus de moniteurs d'atelier. La charge de travail n'a fait qu'augmenter.

DG : La responsable m'a alertée de la situation et m'a indiqué que tout était mis en œuvre pour trouver une solution. J'avais également donné mon accord pour qu'un ouvrier de production soit recruté.

CSE : Cette mesure ne suffira pas quand l'atelier compte 11 personnes. Nous vous communiquerons les chiffres.

DG : Votre alerte nous incite à anticiper davantage, si je comprends bien.

CSE : Oui. Les moniteurs ont également réalisé les transports et n'avaient plus le temps de procéder à leur mission d'accompagnement pourtant si chère à l'ADAPEI.

Cette situation n'arrange certainement pas l'attractivité du poste, le bouche-à-oreille ne jouant pas en sa faveur.

Voici ce que dit la lettre adressée à la directrice de la blanchisserie :

*« Madame la directrice,*

*Nous nous permettons de vous adresser ce message afin d'attirer votre attention sur la situation préoccupante que traverse actuellement l'atelier blanchisserie.*

*Depuis plusieurs mois, nous faisons face à une baisse continue du nombre de travailleurs, en raison de départs volontaires, d'arrêts maladie et d'autres absences. Cette diminution impacte fortement le bon fonctionnement de l'atelier, déjà mis à rude épreuve en période estivale, où les congés viennent accentuer ce manque de personnel.*

*Les conséquences directes sont d'une désorganisation grandissante. Le volume de travail ne diminue pas, bien au contraire. Il doit être assumé par un nombre très réduit de travailleurs. Cette surcharge pèse lourdement sur ceux qui restent, tant sur le plan physique que psychologique. La fatigue est omniprésente et les signes d'épuisement se multiplient.*

*Dans ce contexte, les moniteurs d'atelier doivent eux aussi pallier le manque de main-d'œuvre en se consacrant exclusivement à la production. Ils n'ont donc plus le temps ni l'espace pour assurer leur mission d'accompagnement et leur transmission de savoir-faire, tant essentielles à notre mission médicosociale. Cela engendre une charge de travail très importante pour eux également, ce qui augmente significativement les risques d'accident ainsi que les risques psychosociaux.*

*Le fonctionnement en mode dégradé est désormais constant et devrait s'aggraver avec le développement prévu de l'activité de la blanchisserie. Nous notons l'arrivée de quatre nouveaux clients.*

*À cela s'ajoutent les conditions de travail particulièrement difficiles : un environnement très bruyant, le port de charges lourdes, l'absence de lumière naturelle, la forte chaleur malgré la climatisation et un effectif largement insuffisant. »*

*« Nombre de postes de travail et de travailleurs nécessaires pour le bon fonctionnement de la blanchisserie :*

***Côté Tri : 1 personne au tri – 1 personne pesage et départ des machines***

***Côté Propre : vider les machines et remplir les séchoirs / Vider les séchoirs et Etirer le linge en sorti des séchoirs : 1 personne***

*Pliage du petit linge et vêtements de travail : 2 personnes*

*Rangement du linge dans les chariots : 1 personne*

*Engagement sècheuse repasseuse : 2 personnes*

*Pliage grands plats : 4 personnes (2 travailleurs par table de pliage)*

*Filmeuse vêtements de travail, cuisine .../ Mise sous cintres : 1 personne*

*Sortie pour BL clients : 1 personne*

*Livraison : 2 personnes*

***Pour un bon fonctionnement sur tous les postes au minimum : 16 travailleurs »***

*« Le nombre de travailleurs présents en période estivale lors des semaines avec des jours fériés se situe entre 8 et 11 travailleurs. En divisant par deux le nombre de personnes sur chaque poste, nous sommes loin du compte.*

*L'équipe de la blanchisserie est aujourd'hui au bord de l'épuisement. Il devient urgent de repenser l'organisation, les ressources humaines et matérielles, afin de préserver la santé des travailleurs professionnels et des travailleurs handicapés mais aussi la qualité d'un travail fourni.*

*Cordialement,*

*Toute l'équipe de la blanchisserie, OH et professionnels. »*

DG : La responsable m'avait alerté de certaines difficultés, mais je prends note de vos besoins. Nous repenserons la prise de client, la plage de travail, etc.

CSE : Il serait également judicieux de donner un juste salaire au regard du travail fourni, et peut-être de revoir les prix pour les clients.

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

DG : Oui, une personne a été recruté et prendra ses fonctions en doublure avec le directeur actuel le 29 septembre 2025. Le poste ne sera pas modifié. Une note d'information avait été diffusée à l'attention des salariés en date du 18 juillet 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 ?**

DRH : Le directeur travaille sur les postes papillon. Demain, nous aurons une réunion budget à ce sujet, nous en profiterons pour faire un point sur l'avancement du projet. Les absences ne sont pas toujours identiques et il est difficile de se projeter sur une organisation pérenne d'une année à l'autre.

CSE : Les changements des IME en DIME pourraient-ils faciliter ou compliquer le processus ?

DG : Le papillon ne serait pas positionné sur le dispositif externe mais bien sur la trame du site.

CSE : Il était question d'un CDD mais cela n'avait pas été compris, le but premier étant de créer un CDI.

DG : Le directeur voudrait le voir à l'état expérimental sur une année scolaire. En fonction des résultats, il sera possible de pérenniser un emploi. À chaque rentrée des classes, le planning serait réadapté en fonction des besoins du terrain.

CSE : Le test pourrait-il être réalisé avec le concours d'un agent qui partirait à la retraite dans une année afin que nous puissions procéder à un recrutement en CDI par la suite et procéder à un changement de planning l'année suivante ?

DG : Le directeur observe des manques d'effectifs dans ses groupes. Il ne pourrait mobiliser un agent de façon pérenne sur ce poste.

DRH : De plus, les besoins sont différents d'une année sur l'autre. Il est parfois nécessaire d'avoir un renfort de 0,2 ETP ou de 0.3 ETP.

DG : Une directrice issue du milieu sanitaire, où ces pratiques sont courantes, pourrait aider le directeur actuel.

CSE : En IME, les horaires ne bougent pas. Ce qui est modifié chaque jour, ce sont les missions affectées. Comment se justifiait le motif du CDD en surcroît d'activité ?

DRH : Il pourrait faire suite à la présence d'un enfant qui souffre d'une pathologie particulière.

CSE : Ce motif peut-il être appliqué à l'IME qui doit accueillir un plus grand nombre d'enfants qui ne sont plus pris en charge dans d'autres établissements ?

DRH : Non, parce que la situation n'est pas temporaire. Ce motif peut, par exemple, être utilisé lorsque le taux d'occupation est dépassé. Nous y avons eu recours durant la période COVID.

CSE : Nous pourrions reposer la question au cours de la prochaine réunion du CSE, lorsque plus d'informations seront disponibles.

### **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 ?**

DG : Théoriquement, l'équipe positionnée a un temps de travail dédié à l'IME, à hauteur d'une demi-journée par semaine. À ce jour, l'équipe technique déclare ne pas être en capacité d'allouer ce temps dédié.

Toutefois, il ne sera pas possible de procéder à des changements tant que l'établissement dépendra de ce CPOM. À l'heure actuelle, ils ne sont pas à l'écoute pour un dialogue de gestion, ce qui est nécessaire pour ce type de situation.

Pour quels travaux souhaitez-vous faire appel à cette équipe ?

CSE : Pour des travaux du quotidien, par exemple réparer une porte, reboucher un trou dans un mur, entretenir l'extérieur de l'IME.

DG : Cette dernière tâche ne fait pas partie de leurs attributions. Quoi qu'il en soit je ferai le point sur ce sujet, afin d'assurer un temps de travail dédié.

**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 décision de l'ARS ?**

DG : J'aurais besoin de précisions pour répondre à cette question. Visez-vous l'ADAPEI 07 ou plus particulièrement la gouvernance ?

CSE : Nous pensions au Conseil d'administration. Cependant, les deux visions sont importantes.

DG : L'ADAPEI 07 comprend tous les écosystèmes, tandis que l'association vise davantage l'établissement.

Le Conseil d'administration était très soucieux du service rendu aux familles. L'association ne prend pas position et n'a pas donné son feu vert pour ce projet. Elle m'a cependant laissé l'arbitrage auquel j'ai procédé.

Un mouvement solidaire du sud, qui émane des membres représentants du CVS<sup>8</sup>, a alerté l'ARS. Un de ses membres a menacé d'utiliser l'ensemble de sa portée médiatique si nous nous lançons dans le projet. Cela nous a causé beaucoup de tort, puisque l'ARS n'a plus cru en notre projet, ne souhaitant pas faire de vagues.

CSE : Si nous comprenons bien, la personne qui a fait barrière à ce projet est un élu du CVS qui a démissionné ?

DG : C'est bien cela. Ils s'opposaient à mon arbitrage, la méthode que nous proposons ne leur convenant pas. Ils auraient souhaité que l'établissement assure une permanence. À leur sens, la méthode adoptée allait porter atteinte aux familles.

CSE : L'arrêt du projet, à ce jour, pénalise les enfants. Les équipes n'ont pas le temps d'accomplir leurs missions avec le fonctionnement actuel. Dans l'accompagnement futur de ces enfants, nous avons besoin de ces temps de fermeture, et nous serions parfaitement en mesure de l'expliquer si la question nous était posée.

Il n'est pas possible de parler d'inclusion si nous ne disposons pas de temps pour penser nos approches et les mettre en place.

DG : Ce monsieur est parvenu à faire plier l'ARS malgré tous nos efforts réalisés sur deux ans pour réaliser ce projet.

Si le projet avait pris place le mercredi après-midi, il n'aurait déplu à personne, à l'exception des salariés qui auraient été forcés de travailler les mercredis après-midi.

---

<sup>8</sup> Conseil de la Vis Social

CSE : Cela n'aurait pas été du temps libéré, mais du temps supplémentaire.

DG : Il aurait fallu négocier l'enveloppe associée. J'avais proposé un fonctionnement par roulement les vendredis après-midi.

CSE : Ce temps doit être mis en commun, le fonctionnement que vous proposez n'est donc pas compatible avec le projet et se rapproche davantage d'une Réunion de Fonctionnement.

DG : Je préconise d'attendre une validation externe.

DG : Nous pourrions peut-être faire plier l'ARS. Toutefois, il est possible que la situation se retourne contre nous.

CSE : Nous déplorons qu'il ne soit question que d'un service de garde et nous espérons que notre service ne se résumera pas qu'à cette tâche.

DG : Non nous disions simplement que les familles comptent sur l'IME pour garder les enfants pendant leurs heures de travail.

CSE : Nous comprenons que les enfants dont nous nous occupons ne peuvent être gardés par des personnes non formées.

Nous regrettons néanmoins l'absence de communication au sujet de l'arrêt de ce projet et du devenir de l'association. Le personnel a l'impression d'avoir travaillé deux ans pour rien.

Les familles auraient-elles pu écrire à l'ARS pour nous soutenir ?

DG : Nous pourrions à nouveau diffuser l'information en CVS. En ce qui concerne les familles, nous étions soutenus au nord mais pas au sud.

CSE : Plus tôt, vous disiez que nous pourrions accueillir les enfants moins souvent dans la semaine mais plus d'enfants au total. Comment réagiraient les familles à cette annonce ?

DG : Nous avons rédigé un courrier à l'attention des familles pour leur expliquer notre situation financière et les conséquences sur nos services. Nous arriverons peut-être au moment où une participation financière leur sera demandée afin de placer leur enfant, ce qui me semble normal. Une participation au repas et au transport ne me semble pas superflue.

### **ANTRAIGUES**

*Ce point n'est pas abordé en séance.*

### **SECTEUR DÉVELOPPEMENT & SERVICES**

*Ce point n'est pas abordé en séance.*

### **QUESTIONS CADRES**

*Ce point n'est pas abordé en séance.*

### **QUESTIONS DIVERSES**

CSE : Pourquoi l'APP<sup>9</sup> est-elle répertoriée en tant qu'heure de formation sur la fiche de paie ?

DRH : Elle a dû être renseignée ainsi sur Octime, ce qui n'est pas normal.

---

<sup>9</sup> Analyse des Pratiques Professionnelles

CSE : Au mois de juin, vous nous aviez annoncé avoir un rendez-vous avec les Conseils départementaux et/ou les ARS afin d'évoquer le projet de transformation du Foyer d'Hébergement. Cette réunion a-t-elle porté ses fruits ? Elle pourrait avoir des conséquences sur l'EPRD.

DG : Le rendez-vous qui devait avoir lieu le 7 juillet a été reporté au 8 septembre, puis au 22 septembre. Cette réunion pourrait en effet être un levier pour limiter les déficits sur le secteur habitat pour l'année 2026. Dans tous les cas, il faudrait limiter le déficit structurel du Foyer d'Hébergement.

CSE : Vous avez eu une bonne idée, qui était de restructurer l'Étoile du berger.

DG : Le Conseil d'administration n'adhère cependant pas à cette idée.

CSE : Quelle est la position de l'employeur vis-à-vis du refus d'un salarié de suivre une formation proposée par l'employeur, parce qu'elle avait déjà été effectuée au cours de son précédent emploi ?

DRH : Si la salariée nous confirme qu'elle a bien été formée et qu'elle nous apporte le certificat, cela ne devrait pas poser de problèmes.

DG : Il faut cependant considérer la notion d'actualisation. L'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité au travail. Nous pourrions donc bien la convaincre de participer à cette formation.

**Fin de séance à 16h25**

**Andéol LHUILLIER**  
**Secrétaire-Adjoint du CSE**

**P/o Stéphanie DECROUX**  
**Secrétaire du CSE**

