

PROCES-VERBAL DU CSE ORDINAIRE DE L'ADAPEI 07
DU 17.04.2025

Présents

Mme Natascha LEONARD – BINEAU, Présidente du CSE

Mme Charlène PINEAU, Directrice des Ressources Humaines Adapei 07

Invité : M. Maxime PARISOT, Inspecteur du Travail

Membres Titulaires CSE :

1^{er} collège : Sylvie CHANIER (CGT), Stéphanie DECROUX (CGT), David MORETTO (CGT), Amélie PORTE (CGT)

2^e collège :

3^e collège : Didier OLIOSO (CFDT)

Membres suppléants CSE :

1^{er} collège : Chrystelle BONNET (CGT), Séverine SONIER (CGT)

2^e collège : Thibault POTARD (CGT)

Début de séance à 13 h 31

En raison de la présence de M. PARISOT, Inspecteur du travail, la séance commencera par la partie CSSCT, puis l'ordre du jour sera repris.

CSE : *Nous souhaitons lire une déclaration liminaire.*

Lecture de la déclaration liminaire (voir P.J.)

DG : Je suis profondément étonnée du contenu de ce courrier, et je ne reconnaiss aucunement mes propos ni mon attitude dans ce qui est rapporté. J'en viens à penser que nous cherchons simplement à viser et à accabler la direction générale à travers tout ce qui se produit actuellement. J'étais accompagnée par Manon Artru, témoin de cet échange, puisque la DRH n'avait pu être présente. Je ne peux rien ajouter de plus. J'ai le sentiment d'une provocation permanente.

CSE : Ce n'est pas une provocation du CSE, puisque ce courrier n'a pas été rédigé par le CSE.

DG : J'ai bien compris que ces propos ne sont pas les vôtres. J'ai toujours fait preuve d'un minimum d'honnêteté intellectuelle. Je n'ai jamais désavoué quiconque ni infantilisé les résidents. A contrario, j'ai pris le soin d'expliquer les choses, car je considère qu'il existe un problème de communication au sein du foyer. Toutefois, aller jusqu'à mettre en scène et extrapoler de tels propos devient très très dangereux.

CSE : La plupart des propos évoqués ont bien été tenus par vous. Lorsque vous avez parlé des résidents en disant qu'ils étaient gentils, vous faisiez référence aux résidents du P1, et que les méchants il s'agissait des résidents du P3.

DG : J'ai indiqué que, dans le P1, j'avais observé une absence d'homogénéité dans les groupes, et que, dans les prises en charge, il existait probablement des différences.

CSE : Certes, mais les termes « dangereux » et « gentils » sont les vôtres.

DG : Trois accidents sont survenus dans le P3, et des salariés ont été blessés. Il est donc possible d'affirmer qu'il existait un danger. Je regrette profondément l'absence de Madame ARTRU qui aurait probablement été en mesure, avec du recul, de vous confirmer si les faits se sont déroulés exactement ainsi ou non. Actuellement, nous assistons à une opposition d'un collectif contre la direction générale depuis des mois. Ce n'est pas de la démocratie.

CSE : Il s'agit du ressenti des salariés.

DG : Il n'y a plus d'éléments factuels. Nous sommes toujours dans du ressenti.

CSE : Il faudrait revenir sur le terrain pour pouvoir échanger.

DG : Je suis disposée à y retourner. Toutefois, si l'objectif est de déformer ou de fantasmer mes propos, vous comprendrez que je suis hostile à y revenir. D'autant plus que vous disposez d'une équipe de direction censée être à votre écoute et vos interlocuteurs privilégiés. Je suis venue suite à votre invitation. Je suis la coupable, la personne à abattre.

CSE : Il y avait tout de même les quatre pavillons, donc, si chacun a eu le même ressenti, il y a un problème.

DG : Je ne suis pas certaine que vous puissiez parler au nom de tous de cette manière. Il n'y a que vous qui êtes présente.

CSE : Lorsque vous avez fait le calcul pour les douze heures en semaine, vous nous avez demandé combien faisaient 40 plus 8. Il y a eu de nombreuses remarques de ce genre qui ont conduit à ce que les professionnels se sentent dépréciés.

DG : Votre chef de service m'a indiqué que la réunion avait été claire, transparente, posée. Il ne me dit pas la même chose.

CSE : Vous avez déclaré que la directrice de l'EHPAD n'était pas informée, puisque les membres du service n'étaient pas au courant. Nous étions sur place et nous n'avions pas été informés. Vous ne pouvez pas nier l'avoir dit.

DG : J'ai trouvé une équipe de direction à l'EHPAD totalement désorientée. Je pense d'ailleurs que cela constituera l'un des points à discuter. Nous y reviendrons.

CSE : Vous voyez, cela fait déjà deux points sur lesquels vous confirmez vos propos.

DG : En effet, je confirme avoir dit que nous avions malheureusement été informés d'un comportement observé et signalé le 24 mars à l'EHPAD, et que cela avait profondément perturbé les équipes. J'ai ajouté que cette situation n'était pas normale et que je menais une enquête.

CSE : En tenant de tels propos, vous avez créé une ambiance délétère parmi les salariés. Cela laissait entendre que nous n'étions pas informés, que nous ne communiquions pas en tant que membres du CSE, ce qui est loin d'être le cas.

DG : Je crois que vous n'étiez peut-être pas informés des faits qui nous ont été rapportés le lendemain.

CSE : De ce fait, était-ce judicieux de le dire à ce moment-là ?

DG : Le CSE joue peut-être un rôle qui n'est pas facilitateur, et cela se retourne toujours contre moi. Je souhaite collaborer avec le CSE, même dans sa fonction de contre-pouvoir, qu'il y ait plus de transparence et de débats constructifs. Plutôt que d'aller, comme malheureusement je l'ai entendu, sur l'EHPAD.

CSE : Vous avez entendu les propos de la direction, mais vous n'étiez pas présente ce jour-là.

DG : Effectivement, nous étions en CODIR. Nous avons cependant rencontré les salariés, qui ont pu s'exprimer. Aucun ne remet en cause le motif ou la démarche de l'élu, qui a effectivement transmis des informations. Ce qui perturbe aujourd'hui est d'entendre dire à trois reprises, de la part des membres du CSE, que nous ne voulions pas reprendre cet établissement, que vous aviez voté contre cette reprise. Les équipes sont meurtries par ce vécu.

CSE : Cela est faux. Le CSE s'est prononcé favorablement, et ce n'est absolument pas ce que j'ai dit. J'ai indiqué en toute transparence que l'avis du CSE était partagé quant à la reprise de cet établissement. Ensuite, vous avez communiqué dans les médias que vous aviez l'appui du CSE pour ce rachat. J'ai voté pour les conditions des salariés, estimant que leurs conditions de travail seraient meilleures dans un établissement relevant de la Convention 66 que dans un autre. J'ai expliqué aux salariés que l'avis du CSE était partagé, que nous étions inquiets quant

à cette reprise, et, même vous, vous ne pouvez nier votre propre inquiétude à ce sujet. Il ne faut pas mentir sur ce qui a été dit. Le travail de transparence a été réalisé.

DG : Cette démarche a été tellement perturbante qu'une déclaration d'événement indésirable a été nécessaire.

CSE : On pourra revenir dessus car je n'ai pas compris en quoi cela a été perturbant.

DG : Ce sont vos propos qui ont été tenus.

CSE : Cela a déclenché un E.I. ?

DG : Oui

CSE CFDT : Pourrions-nous avoir l'avis de M. PARISOT ?

M. PARISOT, Inspecteur du travail : Je souhaiterais simplement quelques précisions. Vous évoquez trois accidents du travail sur le P3, avec des blessures. Ensuite, vous avez évoqué les conditions de reprise. Pouvez-vous préciser de quoi il s'agit et ce qui pose problème dans les conditions de reprise ?

DG : Nous avons repris cet établissement le 5 avril 2024, avec l'appui de l'ARS et du Conseil départemental. Ce dernier était géré par un groupe privé et en liquidation judiciaire. L'ADAPEI, dans sa logique de faire évoluer son offre d'accompagnement, a présenté sa candidature. Il y avait trois candidats. La désignation s'est faite au tribunal de Nanterre dans le cadre de la liquidation judiciaire. De plus, le contexte de la reprise était donc celui d'une liquidation, avec une situation économique particulièrement sinistrée. Socialement, la situation n'était pas rassurante non plus, les effectifs en place étant présents depuis la création de l'établissement pour certains, et ayant été malmenés par les organismes gestionnaires précédents, qui étaient des groupes privés commerciaux, et non associatifs.

Durant les trois derniers mois de leur gestion, la situation s'est fortement dégradée, car les personnels n'étaient pas du tout informés des difficultés financières. Ils ont failli perdre leur emploi, puisque sans repreneur, l'établissement aurait été fermé. L'ADAPEI a donc présenté une candidature avec un projet de reprise articulé autour de deux axes : un retour impératif à l'équilibre financier, à minima 3 ans pour y arriver, et le rétablissement de la continuité des soins. Cet établissement est noté négativement en raison de sa réputation, il a fait l'objet d'articles dans la presse, de maltraitance, de manque de soins.

Par ailleurs, lors de la reprise, les équipes étaient quasiment complètes, et nous espérions pouvoir aller plus vite dans la fidélisation des équipes. Toutefois, des écarts sont apparus, non pas sur les salaires, mais sur certaines dispositions complémentaires telles que des primes, que nous n'avons pas reconduites. Cela a créé un climat de tension, et nous avons enregistré sept démissions. Nous sommes actuellement dans une phase non pas de restructuration, mais de structuration visant à atteindre les objectifs du plan de retour à l'équilibre. Il convient de noter que les conditions de travail n'étaient pas mauvaises avant notre arrivée ; les salaires étaient corrects et les plannings convenaient aux salariés. Ils étaient en 12h pour certains d'entre eux, ce qu'on aimerait pouvoir leur proposer aujourd'hui.

CSE : ils sont en amplitude de 12h mais ils travaillent 11h et sont rémunérés 11h.

DG : Nous souhaitons aujourd'hui stabiliser les recrutements dans un contexte très concurrentiel. La difficulté est que les professionnels trouvent des salaires plus compétitifs, notamment grâce à des primes spécifiques dans la fonction publique. Or, si nous ne parvenons

pas à fidéliser les professionnels de santé, nous ne pouvons pas accueillir de nouveaux résidents.

Le moral des équipes est fragile, car elles ont un vécu difficile, et elles espèrent que la reprise par l'ADAPEI leur apportera davantage de sérénité et de confort au travail. Nous essayons de leur apporter cela à travers l'amélioration des conditions de travail, mais nous n'arrivons pas à recruter pour renforcer les équipes.

CSE : Ni à remplir l'EHPAD.

DG : Nous avons effectué huit admissions dans l'EPHAD, mais nous faisons face à une situation particulière : chaque fois qu'une admission est réalisée, un résident décède. Ainsi, nous n'arrivons pas à dépasser le seuil de 31 résidents.

M. PARISOT, Inspecteur du travail : Vous êtes actuellement à 31 résidents ?

DG : Effectivement, sur une capacité autorisée de 50. L'ARS nous soutient véritablement, en revanche, le Conseil départemental est beaucoup moins engagé. Le problème principal est que si nous n'atteignons pas les 50 résidents, nous ne disposons pas de la ressource financière correspondante.

M. PARISOT, Inspecteur du travail : Qui fixe le quota de résident ?

DG : Tous nos établissements disposent d'un agrément fixant leur capacité d'accueil maximale.

CSE CFDT : A partir de combien de résidents pouvons-nous assurer une structure salariale équilibrée ?

DG : Même dans le cas où l'établissement serait rempli à 100%, nous resterions en difficulté, car les charges de cette structure sont supérieures aux recettes possibles.

CSE CFDT : Je suis assez inquiet. Lors de la présentation en CSE, le collège cadre s'était opposé à ce projet. En effet, nous avions pris le temps d'examiner les comptes, et, d'après nos observations, l'EHPAD affichait un déficit d'environ 1,2 million d'euros sur la dernière année. Or, même si l'ADAPEI 07 dispose de fonds, un tel déficit risque de rapidement les épuiser et de mettre en péril les autres structures de l'association. De surcroît, vous indiquez qu'un taux d'occupation de 100% ne permettrait toujours pas de revenir à l'équilibre. Cela signifie que nous avons accepté la reprise d'un établissement en sachant pertinemment qu'il resterait déficitaire. C'est quand même inquiétant.

DG : Si nous nous plaçons du point de vue social et du bon fonctionnement de l'établissement, il est inutile de faire ressentir aux équipes qu'elles sont devenues les « vilains petits canards » de l'ADAPEI. J'ai eu la Directrice et la collaboratrice au téléphone. Ces équipes luttent depuis des années et le poids de l'histoire et le ressenti, sont extrêmement lourds pour elles.

CSE : Le CSE a, à ce point-là, le pouvoir de nuire auprès des cadres ? en pleurs ? J'entends la souffrance de l'équipe de cadres mais la visite d'un membre du CSE n'a pas ce pouvoir-là.

DG : De plus, la fameuse prime destinée aux aides-soignants n'aurait pas dû être communiquée publiquement.

CSE : C'est un point de négociation, les salariés ont leur mot à dire. J'ai le devoir d'écouter également le retour des salariés, de comprendre leur position.

DG : Il aurait été utile d'échanger avec la direction générale pour comprendre pourquoi cette prime est ciblée uniquement sur les professionnels du soin. Parce que c'est là que ça pêche au niveau de la rémunération.

CSE : J'ai présenté les arguments tels que je les entends en CSE, mais je ne suis pas responsable du sentiment que cela génère auprès des salariés.

CSE CFDT : Il est clairement indiqué que vous supprimez ces primes dans l'offre de reprise.

DG : Il ne s'agit pas des mêmes primes. Notre objectif était, dans l'attente de la mise en œuvre de la CCU, de nous aligner sur la valeur du marché du travail.

CSE CFDT : Vous savez pertinemment qu'elle est en cours de négociation et qu'il n'est pas certain qu'elle aboutisse. Je pense que certaines démissions parmi les salariés ont été provoquées par la suppression de ces primes. Il est donc problématique de mettre en cause un membre du CSE qui a simplement rempli son rôle en rencontrant les salariés.

CSE : Pouvons-nous nous recentrer sur la question 3 de l'ordre du jour ?

CSE : Oui, il y aussi la question de M. PARISOT au sujet des accidents de travail.

M. PARISOT, Inspecteur du Travail : on peut revenir sur le point 5

DG : A la suite du mouvement de grève, enfin du débrayage...

CSE : Quelle est la différence entre grève et débrayage ?

DRH : C'est pareil, un débrayage appelle sur du court-terme. D'un point de juridique c'est la même chose.

DG : Je reprends le lien avec les accidents. Donc au foyer de vie, un cadre d'astreinte nous a contactés à l'occasion d'un mouvement de grève, et nous avons été quelques-uns à intervenir en renfort dans les pavillons afin d'assurer le service du déjeuner. A cette occasion, nous avons constaté que les résidents s'installaient correctement, mangeaient convenablement, et que tout semblait bien se dérouler. Cependant, après notre départ des pavillons, certaines personnes ont commencé à décompenser, probablement en réaction à une inquiétude ou un stress. A ce titre, la cheffe de service, qui n'est pas rattachée à cet établissement, a été agressée par un résident. Elle a reçu plusieurs coups. De plus, sur deux autres pavillons, il y a également eu des manifestations comportementales. Il n'y a pas eu d'accidents du travail à proprement parler, mais des déclarations ont été faites.

M. PARISOT, Inspecteur du travail : toujours sous forme d'Évènement indésirable ?

DG : Ces faits ont été mentionnés dans le dossier unique de l'usager, décrivant le trouble observé. J'ai été informée par la cheffe de service de ce qu'elle a vécu.

Inspecteur du travail : Cela a-t-il été déclaré comme un accident bénin ?

DG : Non, elle n'a pas souhaité faire cette démarche, car elle m'a dit que cela faisait partie de son métier. Je l'ai invitée à consulter son médecin ainsi que le médecin du travail, me répondant que cela faisait partie de son métier, qu'elle avait l'habitude.

CSE : Je ne suis pas certain que cela fasse réellement partie du métier de se faire agresser.

DG : Je vous rapporte uniquement ce qu'elle m'a dit.

CSE : Y a-t-il eu une déclaration en événement indésirable à ce sujet ?

DG : Il y a une question autour de la violence, notamment sur ce pavillon.

Inspecteur du travail : Vous pouvez vous-même faire une déclaration d'accident du travail si on vous rapporte un tel évènement.

DG : Je pense que tous les cadres sont bien informés de ce qu'il est possible de faire ou non. J'ai pris le soin d'écouter la cheffe de service et de prendre de ses nouvelles ensuite.

M. PARISOT, Inspecteur du travail : Y a-t-il eu un arrêt maladie ?

DG : Non. Je crois qu'elle était en congés après.

CSE : Ce qu'a vécu cette cheffe de service est ce que vivent les salariés au quotidien. La violence se banalise tellement que nous oubliions parfois de faire des déclarations. C'est notre travail.

M. PARISOT, Inspecteur du travail : Lorsque vous subissez ce genre de choses, est-ce que vous les rappez à un cadre ou à quelqu'un ?

CSE : Il existe un registre des accidents bénins où nous devrions consigner tous les coups reçus. Nous utilisons aussi le logiciel Imago, qui permet de renseigner un dossier sur la personne avec les éléments notoires de la journée ainsi que les projets personnalisés. Ce support permet souvent de consigner des événements, mais il est tourné vers l'accompagnement de l'usager, plutôt que vers la santé du salarié. Par ailleurs, certaines situations sont difficiles à consigner. Par exemple, j'ai désamorcé une situation de conflit avec des jets de matériel dans les ateliers à l'ESAT. Il s'agit d'une situation stressante, mais comment la consigner ? C'est noté dans le dossier de l'usager.

DG : Le document unique d'évaluation des risques professionnels, mis à jour aussi souvent que possible en fonction des faits nouveaux, permettrait d'intégrer ce type d'événements. Au vu du nombre de déclarations d'E.I. à l'ADAPEI, je n'ai pas l'impression qu'on s'abstient. Mais cela permet aussi, pour les IME, une révision de l'agrément.

CSE : Au-delà du DUERP, le PAPRIPACT est important pour trouver des solutions. Les événements s'enchaînent, les salariés encaissent, mais rien ne permet de limiter la charge psychologique.

DG : Les temps d'analyse de la pratique professionnelle permettent aux salariés de verbaliser ou d'analyser ces situations. De plus, depuis trois ans, un plan de formation vient compléter ou renforcer ce qui est analysé par les cadres de proximité et les directions.

CSE : J'ai eu un cas avec un usager ayant eu des relations sexuelles avec un autre usager, et tenu des propos à connotation sexuelle et sexiste envers une accompagnante. Avec le soutien de l'équipe, j'ai demandé son exclusion de l'ESAT via la MDPH. Est-ce qu'il existe un process dans ce type de situations ? Certaines personnes ne sont pas dans la structure adéquate, ce qui explique leur comportement.

DG : Le directeur d'un ESAT ne peut pas exclure un usager. Il peut seulement décider d'une suspension provisoire d'un mois.

CSE : Vous dites que le personnel se restreint. Or, nous nous restreignons beaucoup, pas sous contrainte, mais en raison de notre métier. De nombreuses choses ne sont pas signalées, car il y a des agressions quotidiennes. Où devons-nous consigner cela ?

DG : Je pense qu'il faut maintenir une déclaration parallèle, même légère, même si elle ne vous paraît pas utile.

M. PARISOT, Inspecteur du travail : Existe-t-il un plan d'action pour ces agressions quotidiennes ? Les temps d'analyse des pratiques professionnelles sont-ils annuels ou mensuels ?

DG : Cela dépend des établissements, mais ils ne sont pas suffisants. Malheureusement, nous avons du mal à trouver des analysants disponibles.

CSSCT

1. La direction peut-elle rendre sa discision concernant le maintien des astreintes des IDE (infirmières) ?

DG : J'ai demandé à la direction du Pôle Habitat de suspendre le projet de suppression des astreintes, en prenant en considération le courrier qui m'a été adressé lors du CSE de janvier. J'ai justifié cette décision non seulement par les économies substantielles que cela engendrerait, mais surtout parce que cela dégraderait les conditions de travail des éducateurs sollicitant les IDE en astreinte. J'ai également estimé que cela porterait atteinte à la qualité des accompagnements, car cela impliquerait un recours systématique aux services d'urgence ou aux pompiers, ce qui constitue parfois une difficulté insurmontable, contrairement à une prise en charge médicale assurée. Pour l'instant, il n'y aura donc pas de suppression des astreintes, tant que la direction générale est en poste. Une autre direction générale pourrait toutefois changer d'avis dans le cadre du PRE.

CSE : En janvier, vous aviez évoqué une enquête visant à recenser le nombre d'astreintes. Ce travail a-t-il été mené à terme ou bien le projet a-t-il été arrêté en cours de route ?

DG : Non, j'ai évité à la directrice du secteur Habitat d'aller jusqu'au bout de cette évaluation, car ma décision était déjà prise après avoir lu les courriers transmis.

CSE : Je pense que c'est une très bonne chose. Ce sera un plus pour les équipes mais aussi pour les personnes accompagnées.

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 ?

DG : La direction générale n'a aucun pouvoir de direction ni disciplinaire sur les membres du conseil d'administration, et donc sur les administrateurs mentionnés. Toutefois, ils ont été sensibilisés à ce ressenti, et ils estiment agir en soutien aux équipes, considérant que leur présence ne doit pas perturber les professionnels.

CSE : Dans quel cadre les administrateurs peuvent-ils rencontrer les professionnels ?

DG : Pour information, les administrateurs sont généralement des parents. C'est le principe du mouvement parental.

CSE : Il est problématique que des remarques soient adressées aux salariés pour ne pas avoir participé à la soirée de la galette des Rois, par exemple, bien que celle-ci se déroule hors temps de travail. Les salariés ont répondu qu'une telle participation nécessitait une demande

d'heures supplémentaires. Ces injonctions, mêlant moments associatifs et cadre professionnel, posent problème. Le parallèle fait entre être parent d'une personne handicapée et être professionnel est également inapproprié. Nous ne pouvons comparer les deux statuts et le mélange des rôles est dangereux. De surcroît, les équipes sont résignées à voir les administrateurs apparaître à tout moment. L'ESAT Avenir, qui appartient au même ESAT, n'est pas administré par la même section. Nous n'y rencontrons aucun problème. L'administrateur demande s'il peut entrer dans les ateliers, il respecte notre travail et ne perturbe pas les accompagnements.

CSE CFDT : Premièrement, les administrateurs débarquent quand ils le souhaitent dans les ateliers, quitte à arrêter la production. Par ailleurs, leur tenue et leur comportement sont inacceptables. Il y a un manque de respect flagrant envers les personnes accompagnées et les salariés. De surcroît, les administrateurs ne sont pas chez eux. De ce fait, s'ils viennent dans un établissement, ils doivent avoir une délégation de la présidente et un ordre de mission, ce qui n'est pas le cas actuellement. À un moment donné, il faut mettre un terme à cette confusion. D'autre part, les administrateurs ont les clés pour utiliser l'établissement comme bon leur semble, et ils décident d'organiser une sortie, alors que le directeur de l'établissement n'est même pas au courant.

DG : Je n'ai pas le pouvoir d'action sur ce point, puisque je suis placé sous l'autorité du président.

CSE CFDT : Un administrateur n'a pas le droit de donner un ordre à un salarié.

DG : Il s'agit de votre lecture de la situation. L'employeur est le Conseil d'Administration qui délègue à la Présidente départementale. Celle-ci, par ricochet, peut sous-déléguer certaines tâches de représentation à la direction générale.

M. PARISOT, Inspecteur du travail : Certes, mais en votre qualité d'employeur, il est de votre responsabilité de protéger la santé mentale des salariés.

DG : Nous ne sommes pas face à des employeurs traditionnels. Un administrateur a déjà dit que s'il fallait abattre la direction générale il pouvait s'en occuper.

CSE : Nous ne pouvons pas continuer à rester passifs. Nous vous avons également signalé, à deux reprises en CSE, la présence problématique d'une boîte aux lettres spécifique aux administrateurs, qui entretient un climat de suspicion et de délation.

DG : Sur ce sujet, j'ai demandé une réflexion collégiale en bureau, et les membres restent convaincus que cette boîte permet de faire vivre la vie associative. À ce jour, je n'ai reçu aucune saisine officielle.

CSE : J'estime que nous pourrions nous passer de ce dispositif, qui met à mal toutes les instances de représentation des usagers. De plus, lorsque j'ai parlé de ce sujet, certains collègues m'ont dit que cela allait encore leur retomber dessus. La pression est réelle, et elle émane des administrateurs. Travailler dans de telles conditions est impossible.

CSE CFDT : Il faut se demander qui protège les salariés dans ce contexte.

DG : Je pense protéger les salariés au quotidien. Le point de vue des salariés sur l'utilisation de cette boîte aux lettres et celui des membres du conseil d'administration sur sa mise à disposition sont en désaccord.

CSE : Ce n'est pas uniquement la boîte aux lettres, mais aussi l'arrêt de la production. Si mon collègue anime un atelier sur une ligne de production et qu'un administrateur décide

d'intervenir pour parler d'une sortie en péniche, toute son organisation de la matinée est remise en cause.

CSE : Voici les préconisations de l'Unapei sur la gouvernance des associations gestionnaires. « L'administrateur référent n'a pas de responsabilité opérationnelle ni hiérarchique dans la direction de l'établissement et service. Il ne peut constituer une hiérarchie parallèle... ».

DG : Ce sont les préconisations nationales. Chaque organisme affilié les adapte comme il l'entend à son fonctionnement et à son règlement général. Le conseil d'administration est souverain, et il choisit la manière d'appliquer ces recommandations.

CSE CFDT : Alors, comment qualifier un administrateur qui donne des directives à un salarié ?

DG : L'association est l'employeur en tant que personne morale, et délègue cette fonction à la présidente départementale.

M. PARISOT, Inspecteur du travail : Il y a un lien de subordination des salariés par rapport au conseil d'administration ?

CSE CFDT : Non, nous devons rendre compte à notre supérieur hiérarchique direct, mais sûrement pas à un administrateur. Nous devons remettre de l'ordre dans une chaîne de décision qui n'est pas respectée.

DG : Je n'ai pas le pouvoir sur le conseil d'administration.

CSE : Ce comportement constitue un mépris pour notre travail. Quelle est la solution ? Si même les préconisations nationales ne sont pas suivies, que faire ?

DG : Je ne sais pas. Même les préconisations de l'UNAPEI ne sont pas suivies. C'est le souverain qui décide sa politique associative.

CSE : Les administrateurs déterminent la politique associative, ce qui signifie que nous sommes dans l'incapacité totale d'agir sur ceux qui communiquent et interfèrent. Certains administrateurs sont nuisibles à l'organisation du travail et à la santé des salariés, mais nous ne pouvons rien y faire.

DG : La présidente départementale est systématiquement informée de tous les ordres du jour du CSE, et en ce qui concerne ce que vous décrivez comme une gestion de fait, la lecture du conseil d'administration est différente. Pour eux, leur rôle consiste à soutenir le bon fonctionnement des établissements.

DRH : Il ne faut pas que les salariés hésitent, chaque fois qu'une situation déborde, à venir me solliciter pour voir comment nous pouvons les aider.

DG : Nous avons même organisé, par le passé, une médiation avec des membres du conseil d'administration.

CSE CFDT : Nous comprenons votre impuissance face à cela, mais nous sommes dans l'obligation de faire remonter l'information, parce qu'il s'agit d'une mise en danger de salariés. Vous avez un impératif, à savoir protéger les salariés. Or, vous vous trouvez dans une situation ambiguë, dans laquelle vous ne pouvez rien faire contre un conseil d'administration qui, « par ses agissements », maltraite des salariés dont vous avez la responsabilité. L'enjeu est là.

DG : Je vais relancer une campagne de sensibilisation, avec bien sûr toute la force de conviction que je pourrai y mettre. Néanmoins, je ne peux pas garantir le résultat.

3. Le CSE souhaite exprimer son inquiétude face à la dégradation du dialogue social avec la direction. Lors d'une réunion, la directrice générale qualifie les membres du CSE de suspicieux. Elle remet régulièrement en doute le contenu et le mode de communication des élus auprès des salariés. Nous déplorons particulièrement que le CSE ait récemment fait l'objet de propos dénigrants de la part de la directrice générale lors d'une réunion avec le personnel du foyer de vie/EAM. Cette situation est anormale et dommageable pour le bon fonctionnement du CSE et la santé de ses élus. Quelles mesures la direction entend-elle prendre pour rétablir un climat de respect et de confiance avec les élus du CSE ?

DRH : La directrice générale et moi-même sommes désolées que le dialogue social soit aujourd’hui aussi affaibli. Nous avons certainement notre part de responsabilité, et nous allons essayer d’être plus vigilantes quant aux propos que nous pouvons tenir, de les mesurer. Cependant, nous ne sommes pas responsables du ressenti des salariés.

Nous reconnaissons que nous sommes tous un peu sous pression, et il nous arrive de tenir des propos qui ne sont pas toujours appropriés ou bien compris. Pour ce qui est de la dernière phrase de la question, je dirais que si nous faisons un pas, nous attendons également un pas de votre côté.

CSE : Vous estimatez donc que nous manquons aussi de respect envers vos fonctions ?

DRH : Pas nécessairement vos fonctions, mais parfois, certaines de vos interventions, malgré toute la bonne volonté que vous y mettez, compliquent notre travail parce que la communication n'est pas identique entre la vôtre et la nôtre.

CSE : Pourriez-vous donner un exemple ?

DRH : Par exemple, il était peu judicieux de présenter la prime pour l’entrée à l’EHPAD de manière simultanée à l’EAM, car nous avons dû nous justifier. Il serait donc parfois intéressant de coordonner nos interventions. Par ailleurs, vous avez souhaité vous déplacer pour expliquer la convention 66.

CSE : Les salariés avaient des questions à ce sujet. Je ne suis pas spécialiste non plus, et je n'ai pas pu répondre à toutes leurs interrogations.

DRH : Le retour que nous avons eu est que le CSE s'était déplacé pour expliquer la convention 66. Dans ce genre de situations, il ne faut pas hésiter à y aller ensemble et à travailler en amont. Nous avons tous envie d'avancer dans la même direction et de faire progresser l'association.

CSE : Concernant la prime de 150 euros qui est mentionnée dans l'accord, cela ne me paraît pas anormal d'informer les salariés à ce sujet. Notre mission est également d'informer et de recueillir l'information afin de pouvoir ensuite négocier un accord.

DRH : Je n'ai jamais dit que vous étiez en dehors de vos missions. Je dis simplement qu'il faudrait parfois se mettre d'accord en amont sur la manière de communiquer auprès des équipes.

DG : L'acculturation à la convention collective dans le secteur du handicap n'est pas la même partout.

CSE : A ce titre, la réaction à un accord d'entreprise sur le travail en horaires de 12 heures dans l'EHPAD n'est pas du tout la même que celle que nous avons dans les foyers.

DRH : Nous sommes prêts à nous remettre en question, et nous vous demandons de faire de même.

CSE CFDT : Je souhaite simplement rappeler que le CSE n'a pas à porter la parole de la direction. Nous sommes élus, nous allons dans les établissements, nous avons notre propre vision des choses. Nous pouvons parfois partager votre vision, mais parfois aussi avoir une vision opposée.

DRH : Certes, mais sur certains points, nous pouvons travailler en collaboration.

CSE : Effectivement, mais nous représentons les salariés et avons notre propre fonctionnement.

DG : Je partage votre avis sur les missions du CSE. Cependant, nous ne pouvons pas être dans une démarche déconstruite. L'idée de cette prime est de soutenir l'attractivité de l'employeur. De ce fait, cette prime est destinée aux soignants et professionnels du soin, car c'est dans ce domaine que nous rencontrons des difficultés en matière de recrutement. Les salariés n'ont pas besoin d'un discours d'opposition ou d'un discours qui fragilise leur situation.

CSE : Lors de l'entretien que j'ai eu avec les salariés, l'ADAPEI, par votre biais, a fait une très bonne impression. Je reviens sur la question des intérêts. J'ai l'impression que vous nous reprochez de vous avoir coupé l'herbe sous le pied en annonçant des choses avant vous.

DG : Vous avez créé un débat autour d'un sujet qui n'avait pas lieu d'être.

CSE : Les conditions de travail des salariés font toujours débat. Par ailleurs, la communication varie selon les interlocuteurs.

DG : La qualité du dialogue social est primordiale, et des phrases telles que « Si vous n'êtes pas contents, faites grève devant le portail » vont à l'encontre de cela.

CSE : Je n'ai jamais dit aux salariés de faire grève devant le portail. En revanche, j'ai mentionné le mouvement de grève afin qu'ils comprennent qu'il est possible de se mobiliser collectivement en tant que salariés de l'association. Il y a également une question d'idéologie. Personnellement, je ne suis pas d'accord avec vous lorsque vous présentez un projet d'accord d'entreprise permettant de travailler jusqu'à 48 heures par semaine ou sur la base du volontariat en horaires de 12 heures. Pour ma part, je considère que nous ne pouvons pas signer cela si nous souhaitons préserver notre qualité de vie au travail. Il faut que les salariés disposent des informations nécessaires pour pouvoir se positionner et faire remonter leurs retours aux délégués syndicaux.

CSE : Comment définiriez-vous la qualité du dialogue ?

DRH : Il convient de restaurer la confiance.

CSE : La confiance ne se décrète pas, elle se construit, et se déconstruit également.

4. Le CSE alerte la direction sur la violence des personnes accompagnées envers les professionnels.

« Les éducateurs qui subissent quotidiennement des coups de la part des usagers qu'ils accompagnent encourrent plusieurs risques :

****Risques physiques**** : Les coups peuvent entraîner des blessures corporelles, allant de simples ecchymoses à des blessures plus graves nécessitant des soins médicaux.

****Stress et épuisement professionnel**** : La violence physique et verbale répétée peut conduire à un stress chronique et à un épuisement professionnel, affectant la santé mentale des éducateurs.

****Impact psychologique**** : Les agressions répétées peuvent provoquer des traumatismes psychologiques, tels que l'anxiété, la dépression, et un sentiment de dévalorisation professionnelle.

****Risques juridiques**** : Dans certains cas, les éducateurs peuvent être amenés à utiliser des méthodes de contention physique pour maîtriser un enfant violent, ce qui peut entraîner des plaintes et des poursuites judiciaires si les parents estiment que ces méthodes sont inappropriées.

****Dégradation de la relation éducative**** : La violence peut nuire à la relation de confiance entre l'éducateur et l'enfant, rendant plus difficile l'accompagnement éducatif et le soutien apporté à l'enfant. »

L'Adapei a-t-elle les moyens d'accompagner ces nouveaux profils tout en assurant la protection de ces salariés ?

DG : Nos métiers évoluent, puisque le public accueilli ou accompagné a lui aussi évolué. Concrètement, il y a eu, au niveau de l'ADAPEI, une demande de révision de l'agrément. Nous avons ainsi inversé la proportion d'enfants présentant une déficience intellectuelle par rapport à ceux atteints de troubles autistiques ou de polyhandicap. Cette inversion est fondée sur une étude de la population accueillie, réalisée par l'équipe de direction. Aujourd'hui, face à cette inversion d'agrément, nous attendons des moyens alloués en conséquence. De plus, nous avons mis en place des formations aux premiers secours en santé mentale, axé sur la question de l'autisme et des troubles psychiques.

Un audit a également été réalisé dans les deux IME et ses conclusions nous ont conduits à organiser un temps de travail hebdomadaire dédié aux professionnels, pour renforcer le projet d'établissement ainsi que la qualité des accompagnements. D'autre part, pour l'IME Envol, où les indicateurs sont les plus préoccupants, nous avons fait le choix, pour le remplacement de la cheffe de service, d'un profil ayant une forte expérience dans l'accompagnement d'enfants souffrant de troubles psychiques. Cette personne a travaillé dans plusieurs unités spécialisées en psychiatrie infantile, et dispose d'une solide expérience dans ce domaine. Enfin, les situations exceptionnelles peuvent toujours être remontées via les outils de recueil et de saisie, ce qui permet d'en faire la synthèse et de les traiter de manière appropriée.

CSE : Les enfants concernés sont accueillis depuis un certain temps déjà, et, à ce jour, nous ne disposons toujours pas des moyens humains nécessaires. Je souhaite revenir sur la formation « Contenir avec éthique et bienveillance » à laquelle j'ai eu la chance de participer. J'ai trouvé cette formation véritablement remarquable, mais difficile à mettre en application, car la violence de l'enfant était trop importante.

Inspecteur du travail : Vous dites que vous rencontrez de plus en plus d'enfants violents. Comment expliquez-vous cela ?

CSE : Il faut distinguer deux formes de violence. Celle provoquée par une crise, que nous allons analyser grâce aux grilles de comportement que nous apprenons à utiliser. Et puis, il y a la violence sans avertissement. Ainsi, certaines collègues sont frappées dix fois par jour au même endroit, et ce type de violence finit par être banalisé. De surcroît, les hôpitaux de jour ne prennent plus ces enfants, et les écoles non plus. Auparavant, nous accueillions majoritairement des enfants trisomiques mais, aujourd'hui, la population a changé sans que les professionnels aient été formés.

DG : Il existe un projet visant à faire converger les programmes de formation des travailleurs sociaux et des professionnels de santé.

CSE : Vous avez mentionné une inversion de l'agrément entre les personnes déficientes et celles présentant des troubles autistiques. Quelle est à peu près la répartition ?

DG : La répartition est au moins de 60%.

CSE : La difficulté réside dans le fait que nous devons, dans chaque établissement, tout adapter en fonction des enfants et des actes que nous réalisons. Or, dès que la population évolue, nous sommes confrontés à des difficultés, car nous ne disposons pas nécessairement des professionnels adéquats ni de formations adaptées aux enfants ou aux adultes que nous accueillons. Les professionnels sont épuisés et en viennent à se réjouir de l'absence de certains usagers.

DG : Nos établissements sont entièrement financés par les collectivités territoriales, en fonction de l'agrément de l'établissement. Nous ne décidons donc pas des moyens que l'État consent à nous attribuer. À titre informatif, le financement actuel de nos établissements est inférieur à leur niveau réel de charges, et cela va s'aggraver. Concrètement, aujourd'hui, nous faisons avec les moyens disponibles, et nous devons rendre compte à l'ARS qui ne se préoccupe que de la compétence des salariés.

Quoi qu'il en soit, la situation est ce qu'elle est : nous devenons un sas d'accueil pour les cas les plus complexes, parce que la société actuelle ne parvient plus à faire face. De surcroît, nous manquons de médecin psychiatre.

CSE : J'ajoute que cette fatigue, due à la violence, génère de nombreuses dérives professionnelles, qui peuvent évoluer vers des formes de maltraitance.

Inspecteur du travail : Avez-vous des exemples de dérives ?

CSE : L'épuisement se traduit parfois par des gestes ou des propos qui ne devraient pas avoir lieu, et qui sont très éloignés des valeurs de notre métier.

Inspecteur du travail : Qu'en est-il du turnover ?

DRH : Le taux de turnover est assez faible.

Inspecteur du travail : Disposez-vous de données sur l'absentéisme ?

DRH : Oui, nous le suivons tous les mois, et une étude SECAFI a eu lieu à la demande du CSE.

CSE : L'absentéisme est relativement important, mais pas significativement plus élevé que dans d'autres établissements.

DG : Il est cependant coûteux pour notre structure.

CSE : Nous avions également mentionné la possibilité, lors d'un précédent CSE, de créer des postes dits « papillons », c'est-à-dire des postes en CDI, permettant de faire tourner les professionnels entre les différents groupes, pour éviter le recours au CDD ou à l'intérim. De plus, le rapport de SECAFI indique que certains métiers sont plus touchés par l'absentéisme comme les éducateurs spécialisés, les moniteurs d'ateliers et les aides médico-psychologiques. En 2021, le taux était de 12% ; en 2022, de 14,3% ; en 2023, de 15,7%.

DRH : Il faut toutefois faire attention, car beaucoup de congés maternité et paternité sont inclus dans ces chiffres. Il y a également de nombreux arrêts maladie de longue durée qui faussent les pourcentages.

CSE : Beaucoup d'éducateurs ne se mettent pas en arrêt maladie alors qu'ils le devraient, car ils ne veulent pas laisser un collègue seul.

5. Combien d'accidents bénin et accident de travail liée à de la violence ont été déclarés en 2023-2024-2025 ?

Combien d'accident liée à cette violence ont il entraîner des arrêts de travail ?

DRH : Tous les accidents de travail vous sont transmis par mail, et je rappelle que, en tant que membre du CSE, vous avez accès à l'ensemble des registres des accidents bénins dans les établissements.

CSE CFDT : Réalisez-vous une analyse par catégorie d'accident ?

DRH : Non, mais nous les examinons systématiquement, et j'interpelle le chef de service si la nature de l'accident soulève des questions. Cependant, l'idée est intéressante. Pour les accidents bénins, vous pouvez tout à fait demander à ce que le document vous soit scanné.

CSE : Les registres des accidents bénins se trouvent-ils dans N4GRH ?

DRH : Les accidents bénins ne sont pas dématérialisés.

CSE : J'imagine qu'il existe d'importantes disparités selon les établissements.

DRH : Je pense qu'ils sont plutôt bien utilisés.

CSE : S'agissant des accidents liés à de la violence, il serait effectivement intéressant d'identifier les points communs afin de mieux comprendre l'origine de ces événements et d'évaluer les mesures mises en place.

6. Est-il possible d'inclure lors de la commission bientraitance un membre élu du CSE de la commission CSSCT ?

DG : Je considère qu'il s'agit d'une excellente idée. Il faut néanmoins vérifier la composition actuelle de ces commissions, car il est possible que des élus y siègent déjà. Il s'agit d'une commission pluridisciplinaire qui inclut également des représentants de l'association, et qui se réunit deux fois par an. S'il convient d'ajouter un élu du CSE, cela est envisageable. Toutefois, cette participation relèverait de la délégation, et non d'une convocation de l'employeur.

CSE : Pouvez-vous nous rappeler les noms des membres actuels de la commission bientraitance ?

DRH : Oui, je peux vous les transmettre.

DG : L'ordre du jour de cette instance comporte notamment la déclaration d'événements indésirables. Il y a également un temps d'analyse dédié à certaines situations critiques, avec un plan d'action si nécessaire.

Le CSE : L'objectif est surtout d'identifier les événements indésirables ayant conduit à des accidents pour les salariés.

DG : L'idée est surtout d'adopter une posture positive et constructive. Je peux relire le rôle et le périmètre du référent bientraitance. Ces derniers sont volontaires, et dans certains établissements, les référents ne sont pas encore nommés. Le rythme des commissions est de trois à quatre commissions par an, pour une plénière bisannuelle. De plus, le périmètre d'action des référents bientraitance englobe les thématiques de la bientraitance, de la santé et de la sécurité.

CSE : Pouvez-vous me rappeler le circuit documentaire des EI ?

DG : Il a été élargi à un accès pour tous. Il me semble qu'avant ma demande, même avant mon arrivée, les déclarations étaient transmises uniquement via les cadres de proximité ou les équipes de direction.

CSE CFDT : Non, à l'époque, la personne qui émettait la déclaration l'envoyait directement à la direction générale, qui redescendait au directeur de secteur. Ensuite, un référent réceptionnait l'ensemble des EI et une commission se réunissait dans l'établissement.

DG : Lorsque je suis arrivée dans l'association, j'ai constaté que les déclarations semblaient réservées à certains. J'ai donc demandé de diffuser la culture du « je peux déclarer » dans le logiciel. A ce jour, une seule personne est destinataire de toutes les déclarations, et, en fonction du niveau de gravité des faits rapportés, l'événement est transmis directement ou traité en interne.

CSE : Je croyais qu'en commission de bientraitance, vous évaluiez tous les événements indésirables qui remontaient.

DG : Tous les événements indésirables sont enregistrés dans les statistiques, et présentés que lors de la séance plénière. Par ailleurs, nous avons l'obligation de présenter ce bilan en CVS une fois par an, incluant le suivi des plaintes, des déclarations d'événements indésirables et des réclamations.

7. Le CSE alerte la direction sur l'épuisement des professionnels du foyer de vie/EAM de Roiffieux.

CSE : Le public accueilli est de plus en plus orienté vers la psychiatrie, et, comme à l'IME, plusieurs paramètres peuvent entraîner des troubles du comportement : des nuits difficiles, la météo ou d'autres facteurs. Cela nous amène à devoir faire face à des agressions, ce qui pèse lourdement sur les équipes.

DG : Votre alerte est prise en compte, mais j'aimerais, avant le prochain CSE si possible, obtenir quelques exemples concrets.

CSE : Les agressions ne sont pas systématiquement tracées, par manque de temps ou du fait de la charge déjà importante de travail en matière de traçabilité.

DG : Nous allons demander à la direction de votre établissement des explications.

Inspecteur du travail : Vous pouvez aussi me transmettre les éléments dont vous disposez à ce sujet.

DRH : Je souhaite profiter de la présence de l'inspecteur du travail pour évoquer la CSSCT.

CSE CFDT : Je vais céder ma place, ils sont davantage sur le terrain que moi.

CSE : Le Code du travail stipule que, pour la formation de la CSSCT, il faut un membre du deuxième collège, et le cas échéant, un du troisième collège, mais je n'ai pas trouvé le texte qui précise la procédure en cas d'absence du membre du troisième collège.

Inspecteur du travail : Je n'ai pas trouvé non plus de référence précise, mais je chercherai à apporter une réponse.

CSE : Un article de loi stipule qu'il n'est pas obligatoire que le collège cadre soit représenté, sauf s'il n'y a pas de représentant du deuxième collège. De plus, la commission doit être composée d'un minimum de trois membres. Il n'est nullement obligatoire d'élire trois titulaires et trois suppléants.

DRH : Cependant, nous disposons d'un accord stipulant qu'il faut obligatoirement un membre du troisième collège. Si tout le monde est d'accord, cela me convient.

8. Lorsqu'un professionnel témoin ou récepteur de plainte orale dénonce des faits de maltraitance (harcèlement, humiliation, discrimination, ...), est-ce qu'une enquête est menée auprès des victimes et témoins ?

DRH : Oui, systématiquement, une enquête est menée par les services du siège, sous réserve qu'ils soient informés. Avez-vous connaissance d'un cas précis ?

CSE : Non, cela ne me dit rien.

Inspecteur du travail : Disposez-vous de référents harcèlement ?

DRH : Nous disposons d'un référent au nord et d'un autre au sud.

Inspecteur du travail : Lorsque vous réalisez une enquête, appliquez-vous une méthodologie spécifique ?

DRH : Cela dépend du type d'enquête. Par exemple, nous avons conduit deux enquêtes dans le cadre de problématiques d'agressions sexuelles, de harcèlement ou de souffrance au travail. Nous avons également mené des enquêtes conjointes avec le CSE.

CSE : Cette question est posée parce qu'un salarié m'a rapporté que plusieurs personnes avaient sollicité la direction de site pour dénoncer des faits, sans que cela n'aboutisse. Il y aurait de nombreux éléments, certes minimes, mais récurrents au fil des années. Ce salarié semble s'interroger sur la manière dont fonctionne le traitement de ces signalements.

DRH : J'ai reçu un salarié pour un autre dossier, qui m'a également signalé des faits dont je n'avais pas connaissance. Il m'a indiqué les avoir signalés à plusieurs reprises, mais pas au service RH. Je projette donc de réaliser une note de service pour rappeler aux salariés qu'ils peuvent solliciter notre service.

CSE : Lors d'une réunion du CSE, la question avait été soulevée, car de nombreux collègues craignent de dénoncer des dérives professionnelles. Une salariée est venue nous voir récemment, très perturbée, après avoir été témoin de telles dérives de la part d'un collègue. Nous lui avons conseillé deux démarches : s'adresser à sa cheffe de service et, si elle s'en sentait capable, échanger directement avec le collègue concerné. Or, lorsque la cheffe de service minimise les faits, en disant par exemple que le collègue était fatigué ce jour-là, cela empêche toute prise en charge sérieuse.

DRH : Je rappelle que si cela concerne un salarié, c'est au service RH de traiter le problème.

CSE : Et quelle confidentialité est assurée aux salariés dans ces cas-là ?

DRH : La confidentialité est garantie.

Inspecteur du travail : Il faut aussi rappeler que le CSE peut servir de relais.

CSE : Nous faisons le relai auprès de la cheffe de service mais elle ne peut pas prendre note si elle n'a pas la personne face à elle.

DRH : Il convient de rappeler que la maltraitance institutionnelle ne se limite pas au manque d'effectifs, mais peut aussi résulter d'un épuisement professionnel. Dans ce cas, il faut orienter le salarié vers la médecine du travail, avant que la situation s'aggrave et mène à une sanction. Par ailleurs, il existe aussi le dispositif de déclaration d'événement indésirable, qui ne sert pas à punir, mais à comprendre ce qui s'est passé et à déterminer les mesures à prendre pour éviter une récidive.

Départ de M. PARISOT, Inspecteur du travail : 15h52

▪ Entrées/Sorties

CSE : Pourquoi y a-t-il autant d'agents de services intérieurs à l'EAM La Vallée-Bleue alors qu'il n'y en a qu'une seule dans les entrées et sorties ?

DRH : Les ASI assurent également de l'accompagnement, ils ne se limitent pas au ménage à l'EAM La Vallée-Bleue.

CSE : Y a-t-il une volonté de former ces agents ? Ces personnes souhaitent-elles se former ?

DRH : Non, il ne s'agit pas nécessairement de CDD diplômés.

▪ Validation PV : 16.12.2025

DRH : Je n'avais pas de remarque particulière. Toutefois, toute la partie au sujet de l'enquête me dérange. Je pense qu'il serait peut-être plus judicieux d'établir un procès-verbal à l'affichage plus confidentiel, et un procès-verbal officiel plus détaillé.

CSE CFDT : Il serait pertinent de préciser qu'il s'agit d'une extraction du procès-verbal définitif, et que certaines données confidentielles ne sont pas communiquées à l'ensemble des salariés.

Le procès-verbal complet du 16 décembre 2024 est approuvé (4 pour, 4 abstentions, 0 contre).

▪ Information du CSE sur la Charte Managériale, la Politique des Ressources Humaines et la Politique de Prévention

DG : Ce document est en préparation depuis 2024, mais nous n'avons pas eu l'occasion de le communiquer jusqu'à présent. La DRH vous a transmis tous les supports. Cela suscite-t-il des questions ?

CSE : Je souhaiterais revenir sur les entretiens professionnels.

DRH : Nous avons accumulé un certain retard, notamment dans les ESAT.

CSE : Il faut que tous les entretiens soient réalisés.

DG : Il est vrai que les directions ne réalisent pas tous les entretiens elles-mêmes. Ce sont souvent les cadres intermédiaires ou de proximité qui s'en chargent.

CSE : Théoriquement, ces entretiens doivent être réalisés tous les deux ans, n'est-ce pas ?

DG : Effectivement, ce ne sont pas des entretiens annuels, mais bien des entretiens professionnels.

CSE : Comment les chartes sont-elles diffusées ?

DRH : Nous attendions que ces documents soient présentés pour les remettre avec les documents d'embauche, et les afficher.

DG : Elles ont été coconstruites avec les équipes de direction, afin de permettre une réflexion collégiale ancrée dans les réalités de terrain.

CSE : Est-ce que la direction avec laquelle nous avons passé l'entretien doit nous faire un retour ?

DRH : Normalement, vous devez signer le document. La procédure prévoit que le salarié reparte avec un exemplaire.

▪ Information de la Direction générale

- DG : Je souhaite vous annoncer l'arrivée de Madame PACCARD au poste de cheffe de service, à compter du 10 juin prochain, et que Madame MARSOTTO a accepté de prolonger son préavis afin d'assurer une passation durant quatre jours.

Je voulais également vous informer, toujours concernant les IME, que Vincent PARDOEN m'a sensibilisée à un traitement inéquitable, bien que conforme aux conventions, au sujet du nombre de congés trimestriels attribués aux infirmières travaillant dans les deux IME. Monsieur PARDOEN a souhaité porter cette situation à notre arbitrage en vue d'un rééquilibrage.

DRH : Une question avait été posée lors d'un ou deux précédents CSE concernant les congés trimestriels dans les IME. La Direction générale a acté leur augmentation à 18 jours, alignés sur le nombre de jours accordés aux professionnels chargés de l'accompagnement.

DG : Il s'agit donc ici d'une disposition supra-conventionnelle, qui deviendra un usage par la suite.

CSE : Est-ce que cela signifie qu'elles feront désormais 35 heures et que leurs horaires seront ceux de l'IME ?

DG : Tout à fait.

DRH : Je précise que cela est rétroactif au 1er janvier. Elles ont un planning annuel avec les CT.

- Dans un souci de transparence, je souhaite vous lire un communiqué de presse transmis il y a deux jours, émanant d'Axess et datant du 14 avril dernier.

« Alors que le secteur sanitaire, social et médico-social est de plus en plus en tension et face aux nombreuses demandes réitérées d'Axess pour la revalorisation des professionnels et l'attractivité des métiers, les pouvoirs publics sont restés sans réponse. La Confédération dresse ainsi un constat amer à l'issue de la conférence salariale qui s'est tenue ce vendredi 11 avril et alerte sur la mise en péril du pacte social.

Des urgences à adresser. À l'occasion de la conférence salariale 2025, Access a insisté sur les enjeux d'attractivité et de la revalorisation et formulé une nouvelle fois ses attentes pour le secteur. Elle a d'abord insisté sur l'urgence à rendre effectif le financement du Ségur pour tous, qui tarde toujours à arriver sur bon nombre de territoires, mettant en difficulté les structures tant au niveau de leur équilibre financier que de leur relation sociale ».

DG : Je précise que l'ADAPEI, en tant qu'employeur, a pris en charge le financement du Ségur non financé.

« Access a également rappelé que le secteur n'a par ailleurs toujours pas bénéficié d'une mesure de transposition de l'augmentation du point d'indice de 1,5%, versée en 2023 à la fonction publique hospitalière. Cette situation est particulièrement dommageable pour les organisations multi champs, à la fois sociales, médico-sociales et sanitaires. Aucune enveloppe n'ayant été allouée pour le champ social et médico-social l'an dernier, cela représente un

déficit d'attractivité et une iniquité de traitement. Quant à l'enveloppe relative à la revalorisation des nuits, dimanches et jours fériés allouée en 2024, celle-ci ne couvre pas l'ensemble du périmètre des financeurs, ce qui compromet la construction d'une réponse homogène dans la base. Concernant le glissement vieillissement technicité, une évolution liée à la structuration actuelle de nos conventions collectives autour de l'ancienneté, Access l'estime à 1,13% en 2025, ce qui, rapporté à la masse salariale relevant de l'agrément dans la branche, représente un coût incompressible de 311 millions d'euros. Par ailleurs, le relèvement du SMIC en novembre dernier a un impact élevé que nous estimons à plus de 262 millions d'euros, sur le champ de l'agrément ».

CSE : Le fait que le SMIC augmente implique, par exemple, que des fonctions comme AMP ou AES, selon la convention 66, se retrouvent en dessous du SMIC. Ce delta oblige à mettre en place une indemnité différentielle.

DG : En principe, le delta est financé par l'employeur. Cependant, aujourd'hui, l'intégralité de nos charges, dont la principale est le groupe 2, à savoir la masse salariale, n'est pas financée par le financeur.

CSE : Cela va-t-il s'aggraver pour les établissements qui dépendent des collectivités territoriales, comme le département ?

DG : Absolument. Access a réaffirmé sa volonté de construire une CCUE ambitieuse pour le secteur sanitaire, social et médico-social. Pour cela, le gouvernement doit être au rendez-vous en matière de financement. Je vous livre à présent la conclusion du communiqué.

« Une absence de réponse et aucune perspective. Face à ces enjeux cruciaux, les pouvoirs publics n'ont apporté aucune réponse, n'ont fait aucune annonce et n'ont donné aucune perspective se contentant de pointer le déficit des finances publiques. Access s'insurge face à ce silence inadmissible et dénonce l'absence d'engagements pour notre secteur au regard de sa situation délétère. Les professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social sont des maillons clés pour répondre aux urgences sociales du pays. C'est la pérennité de notre pacte social qui est en jeu. Nous attendons des pouvoirs publics qu'ils prennent leurs responsabilités, insiste Marie-Sophie X. Access s'attend une nouvelle fois à être convié au Comité des financeurs qui se tiendra fin avril comme promis lors de la conférence métier en 2002 pour réitérer ses demandes et l'urgence d'y répondre. Par ailleurs, les demandes de rendez-vous sont en cours auprès des pouvoirs publics pour revenir sur le sujet de l'enveloppe allouée à la CCE et rappeler nos attentes.

Il est aujourd'hui vital de répondre durablement à la revalorisation de notre secteur aux prises avec des difficultés rémanentes d'attractivité aux conséquences néfastes pour l'accompagnement des personnes les plus vulnérables. Nous espérons vivement avoir prochainement des annonces qui vont dans le bon sens et qui leur donnent la survie de notre secteur ».

DG : J'ai partagé ce communiqué avec le comité de direction en interne.

- Pour finir, souhaitez-vous que nos réunions CSE commencent plus tôt à l'avenir ?

CSE : Nous maintenons 13 h 30.

DG : Il était également question d'organiser davantage de CSE en distanciel.

CSE : L'instance n'approuve pas cette idée, car les rencontres physiques permettent de mieux se préparer au CSE et de synchroniser nos informations.

Questions générales

9. Est-il possible de déclarer un EI suite aux dires d'une personne accompagnée ?

DRH : La question manque de contexte, ce qui rend difficile une réponse précise. Si le témoignage d'une personne accompagnée révèle un événement indésirable, alors oui. Le numéro 33 de l'Essentiel portait justement sur les événements indésirables.

Les anomalies ou écarts entre ce qui est prévu et ce qui se produit réellement peuvent servir à améliorer notre fonctionnement. Dans ce cas, il convient effectivement de déclarer un EI afin que cela profite à l'ensemble du collectif.

10. Il était prévu (cf. : CSE du 21/11/2024) que quelqu'un (Mme MORENO) passe dans tous les établissements pour expliquer aux salariés l'utilisation de l'outil AGEVAL.

DG : Les établissements ayant déjà bénéficié de l'accompagnement sont le SESSAD, l'Entreprise Adaptée, l'ESAT Avenir, l'IME Amitié et l'IME Envol. Les autres établissements seront accompagnés en fonction des besoins exprimés par les chefs de service ou les directions.

11. Quels sont les prérequis et le processus de sélection (diplôme) des intervenants chargés des APP ? Une personne non psychologue peut -elle intervenir ?

DRH : En général, les intervenants en APP sont soit des psychologues cliniciens, soit des personnes ayant une expérience préalable en analyse des pratiques professionnelles.

12. Au vu du départ de Mme ARNAUD, DAF, comment seront organisés les postes de comptables ?

DG : Pour l'instant, seul le référent hiérarchique change. Il n'y a pas de modification prévue dans l'organisation des postes de comptabilité.

CSE : Prévoyez-vous un recrutement pour une nouvelle DAF ?

DG : Le poste a déjà été publié en externe.

CSE : Cette personne sera-t-elle une DAF ou une RAF ?

DG : Effectivement, dans le cadre du PRE, il est dans notre intérêt de recruter une personne très compétente et hautement qualifiée, donc un ou une DAF. Je souhaite que la personne retenue ait une certaine familiarité avec les gestions financières et budgétaires propres à une association.

CSE : Quand la DAF quittera-t-elle ses fonctions ?

DG : Elle quittera l'association le 30 juin.

CSE : En cas de difficulté de remplacement, comment cela se passera-t-il ?

DG : Nous pourrions faire appel, à titre exceptionnel, à une direction de transition.

CSE : Il ne faut pas uniquement regarder ce que coûte un poste, mais également ce qu'il rapporte. A ce titre, il est essentiel de recruter une personne maîtrisant parfaitement les flux financiers.

13. Le personnel rattaché à l'annexe 3 de la CCN 66 bénéficie-t-il de congés supplémentaires ?

Si oui sous quelle appellation ?

DRH : Les congés supplémentaires dont il est question ne concernent que les cadres. Je pense donc que la question fait plutôt référence aux congés trimestriels, qui sont liés au secteur Enfance. Les repos supplémentaires, quant à eux, sont des congés qui ont été supprimés en 2010 par l'accord d'aménagement du temps de travail, sauf pour les collaborateurs qui en bénéficiaient auparavant et qui les conservent.

CSE : À combien de jours les congés supplémentaires correspondent-ils par an ?

DRH : Les cadres ont 23 jours. Ce n'est pas l'annexe 3 qui ouvre droit à ces congés trimestriels, mais ce sont les salariés rattachés à l'annexe 3 et relevant du secteur Enfance qui bénéficient de congés trimestriels.

CSE : Toutefois, dans l'annexe 3, tous ne travaillent pas dans le secteur Enfance.

DRH : Certes, mais il s'agit bien de l'annexe et du secteur.

CSE : Êtes-vous certaine que les personnes bénéficiant de repos supplémentaires ne les ont pas perdus ?

DRH : Je ne sais pas. Il faut que ces salariés se manifestent.

14. Quel horaire est pris en compte dans l'annualisation, en cas d'arrêt maladie ? (Étant donné qu'il peut y avoir une variable d'heures journalières)

En quota dû ou quota réalisé ?

Par exemple : pour 1 journée de 8 h en arrêt maladie quel sera le delta quota ?

DRH : Le quota réalisé correspond aux heures réellement effectuées, et le delta quota est le compteur d'heures qui varie selon les heures réalisées, donc selon le quota réalisé. Ce dernier ne changera pas. En effet, lorsqu'un salarié est en arrêt maladie pendant une journée de 8 heures, le quota réalisé est de 8 heures.

CSE : Et du point de vue des ressources humaines, qu'en est-il ?

DRH : Vous ne subissez aucune perte de salaire dès lors que nous sommes en arrêt maladie.

CSE : Cependant, si je pose un congé d'annualisation alors que, selon le planning, je devais effectuer 8 h 45 le jeudi, combien de temps ce congé va-t-il me décompter ?

DRH : Je vous invite à m'envoyer cette question par mail.

CSE : Si un salarié a une semaine de 40 heures sur son planning prévisionnel, et qu'il pose ses congés pendant cette semaine, il posera donc 5 jours de congés annuels, soit 35 heures. Il lui restera alors 5 heures à effectuer, qu'il devra à l'employeur. Ces heures viendront s'ajouter à son compteur. Ainsi, s'il pose des congés en début d'année, il verra apparaître un delta quota de moins 5 heures.

Secteur Enfance

15. Quel est l'état d'avancement de la régulation d'équipe proposée à l'IME l'Envol ?

DG : Nous avons identifié une intervenante qui semble correspondre au profil recherché, mais nous sommes en attente de ses disponibilités.

CSE : En ce qui concerne la régulation d'équipe, il s'agit de séances de deux séances de trois heures, n'est-ce pas ?

DG : Nous n'imposons pas un cadre rigide à cette démarche, car nous estimons que la professionnelle est la mieux placée pour déterminer le dispositif pertinent. L'enjeu était de trouver le bon profil.

CSE : Est-ce que l'intervention aura lieu en dehors du temps de travail ?

DG : Elle se déroulera toujours pendant le temps de travail.

16. Pouvez-vous nous dire où en est le recrutement du poste de chef(fe) e de service ? Le tuilage d'une ou deux semaines pourra-t-il se faire ? L'offre d'emploi n'a-t-elle pas été diffusée trop tard ?

Si le poste n'est pas pourvu à date, comment l'établissement sera-t-il géré en l'absence temporaire d'une cheffe de service ?

DG : L'arrivée de Mme PACCARD est prévue le 10 juin, en doublon avec Mme MARSOTTO, du 10 au 13 juin.

17. Certains salariés, après de longs mois en CDD, se retrouvent en période de carence et ne peuvent pas travailler au sein de l'ADAPEI pendant plusieurs mois. Or, le besoin de ces personnes se fait sentir pour assurer des remplacements. Comment peut-on éviter cette période de carence ?

DRH : Il faudrait négocier avec le législateur et modifier les dispositions du Code du travail. Je suis bien consciente que ce n'est pas fait pour nous faciliter la tâche.

CSE : Nous savons que, malheureusement, vous n'allez pas pouvoir agir là-dessus. Toutefois, il s'est passé un événement il y a 15 jours, en lien avec la question d'équité. Ces personnes, en CDD pour des remplacements principalement, exercent aussi en libéral pour compléter leur activité. Or, une salariée n'a pas pu revenir en libéral, alors que d'autres le peuvent.

DRH : Je n'ai pas d'information à ce sujet. Peut-être est-ce en raison du coût.

CSE : Ce poste pourrait être un poste papillon ?

DG : Il en ressort, pour les directions, la difficulté de travailler sur le poste « papillon ». D'autant plus, que celui-ci doit être sur un plein temps et en CDI et non pas être à mi-temps sur une personne qui est en libéral.

DG : Serait-elle d'accord pour renoncer à son statut de libéral afin de signer un CDI à l'ADAPEI ?

CSE : Absolument.

DG : Nous verrons avec la Direction. Je vais me renseigner. Mais si elle n'occupe pas le poste « papillon » ce n'est pas sans raison.

DRH : Si M. PARDOEN ne procède pas de cette manière c'est qu'il y a une raison justifiée.

CSE : Il lui a été justifié qu'elle ne pouvait pas compléter son mi-temps en CDD si elle est en GOS ou en libéral.

DRH : Un poste en libéral n'a pas le même coût.

DRH : Je me renseigne sur ce sujet.

18. Une trame de départ concernant la réorganisation des temps d'accueil des IME a été présenté au CSE du mois de février ainsi qu'au équipe des 2 IME par Mr PARDOEN. Il précise que cette réorganisation serait travaillée en commun avec les équipes.

Comment et quand M. PARDOËN compte-t-il organiser ce travail en commun ?

DRH : Le sujet est actuellement travaillé avec les professionnels directement concernés par la réorganisation, notamment les temps partiels, afin de limiter les impacts. Un temps d'échange sera proposé au mois de mai sur ce sujet.

19. L'ASI de l'IME l'envol fait valoir son droit de départ à la retraite en juin prochain. Son poste sera-t-il reconduit à l'identique ?

DG : La direction examine actuellement les modalités d'organisation de ce poste afin d'optimiser les interventions nécessaires. Comme cela a été précisé dans le cadre du PRE, chaque départ est analysé avant d'être reconduit, soit à moyen constant, soit à équivalence de poste.

CSE : Pourrons-nous avoir des informations au prochain CSE ou faudra-t-il attendre davantage ?

DG : Je ne peux pas m'avancer sur ce point, car je préfère que l'étude soit complète.

20. L'ARS à demander quel était les besoins de personnels au niveau des IME depuis la revue du taux d'occupation. Peut-on compter sur l'ouverture de ces postes qui répondra au mieux aux besoins du public accueilli ? Quand ?

DG : Nous avons effectivement transmis ces éléments à l'ARS, tout en mettant en avant l'actualisation du taux d'occupation qui fait ressortir une amélioration. Nous attendons actuellement un retour. Pour l'instant, je ne dispose d'aucune réponse favorable concernant une révision des temps. Par ailleurs, nous avons ajusté les temps d'accompagnement pour réduire la présence des enfants dans le cadre d'une logique dite de performance collective des personnels.

Secteur Habitat

21. Comment se fait-il que nous ne pouvions pas travailler uniquement en 12 h le week-end quand d'autres services fonctionnent ainsi actuellement ?

DRH : Effectivement, le foyer hébergement fonctionne actuellement avec des horaires de 12 heures le week-end. Cependant, en l'absence d'un accord pour négocier un passage

généralisé à ces horaires, nous devons dénoncer cet usage afin de se mettre en conformité avec les dispositions conventionnelles légales.

22. Pouvez-vous nous indiquer le montant de la prime OETH versée à une personne bénéficiaire d'une RQTH et de l'orientation professionnelle vers le marché du travail ? Ainsi que le détail des conditions pour en bénéficier ?

DRH : Les conditions et les montants sont les suivants : 500 euros, pour toute personne en CDI qui transmet à son employeur sa reconnaissance de bénéficiaire de la loi 2005. La prime ne peut être attribuée qu'une fois la période d'essai terminée, et n'est versée qu'une seule fois. Elle est portée à 1 000 euros pour les salariés issus d'ESAT, en demande d'emploi de longue durée d'emploi ou intégrés dans le dispositif d'emploi accompagné.

Secteur Travail

23. De quel catégorie professionnelle les coordinateurs de parcours dépendent-ils ?

DRH : À l'ADAPEI 07, ils sont rattachés à la filière socio-éducative. De plus, ce n'est pas un métier répertorié dans la convention collective, puisqu'il a été créé à la suite d'une information-consultation du CSE du 20 octobre 2022.

CSE : Sont-ils considérés comme des personnels accompagnants ?

DRH : Tout à fait. Ils sont à l'indice 434, avec une bonification de 40 points pour coordination.

DG : Je peux vous présenter la cartographie des métiers de l'ADAPEI lors du prochain CSE.

CSE : Puisqu'ils sont considérés comme accompagnants, ont-ils droit aux avantages tels que les CT, les repas thérapeutiques, etc. ?

DRH : Je n'ai pas connaissance de cela dans le secteur enfance. Non, ils n'ont pas de CT. Dans le secteur travail, on ne considère pas les repas comme des repas thérapeutiques.

DG : Ils font de la surveillance.

CSE : C'est un moment où nous pouvons parler de leur projet, les voir en dehors du travail. A l'ESAT Avenir nous mangeons à la même table.

DG : C'est un véritable repas thérapeutique.

CSE : Pourtant, il est prévu que les moniteurs déjeunent à la même table que les travailleurs pour favoriser la convivialité et les échanges, et de repérer rapidement un travailleur en détresse.

DRH : Dans ce cadre, le repas des coordinateurs de l'ESAT est pris en charge mais pas pour les coordinateurs du PCPE.

Questions collège cadres

24. Communication du bilan et du compte de résultat détaillé de l'ADAPAI 07 pour 2024.

DG : Un CSE extraordinaire sur la situation financière est prévu le 5 juin, après-midi.

CSE : Pendant longtemps, nous n'avions accès à ces chiffres qu'au moment de leur présentation, après validation par le CSE. Je souhaite savoir s'il serait possible d'y avoir accès de manière officielle, car j'ai pu, en recherchant des informations, vérifier la santé de mon atelier. J'aimerais que nous autorisions, en réunion au sein des ESAT, l'accès à ces comptes dès le mois de janvier de l'année suivante.

DG : Cela relève, selon moi, du pilotage financier, budgétaire et des résultats commerciaux. Ce sont des éléments qui méritent d'être partagés en équipe. Un point d'étape pourrait effectivement être réalisé, indépendamment de la présentation des résultats dans le cadre du plan.

CSE CFDT : Les comptes sont-ils clos ?

DG : Ils sont validés en assemblée générale. Ils sont donc préparés, mais pas encore arrêtés. C'est toujours au mois de mai.

CSE : A quelle date aura lieu l'assemblée générale ?

DG : Elle est prévue pour le 28 juin.

CSE CFDT : Il est essentiel, pour les chefs d'atelier, d'avoir en gestion une colonne dédiée aux commandes et une autre à la facturation.

25. Prévisionnel financier de l'ADAPEI 07 pour 2025, détaillé par établissement.

DG : Il s'agit d'une très bonne question, mais elle arrive un peu tôt. Je vous renvoie donc au rendez-vous fixé le 5 juin pour le CSE extraordinaire.

CSE : Les directeurs de secteur disposent-ils du prévisionnel ?

DG : Le service comptable n'est pas en mesure, malgré mes sollicitations, de livrer une situation au 31 mars avant la fin mai, car ils travaillent sur les bilans et les comptes arrêtés avec les experts-comptables et le commissaire aux comptes. D'autre part, le prévisionnel 2026 doit être acté au plus tard le 30 juin 2025, et le prévisionnel d'atterrissement doit être validé par le CAC (commissaire aux comptes).

CSE : Quelle est la tendance ?

DG : Elle est moins préoccupante que ce qui avait été acté en Assemblée générale. J'avais pris l'engagement de faire tout mon possible pour maîtriser ce déficit. L'exercice reste déficitaire, mais pas pour tous les établissements.

CSE : Vous aviez également intégré une augmentation de la valeur du point dans vos calculs de présentation des comptes, mais celle-ci n'a pas été effective.

DG : Tout à fait. Nous estimons la maîtrise à environ 650 000 euros, mais nous restons déficitaires malgré une gestion rigoureuse.

CSE : Y a-t-il eu un déficit en 2024 ?

DG : Non, l'activité associative a permis de générer un excédent, notamment grâce à 400 000 euros d'assurance. Cependant, l'année 2025 sera déficitaire.

Questions diverses

CSE : Notre future directrice de l'ESAT Avenir arrive à la fin du mois, pendant la fermeture de l'établissement. Sera-t-elle seule ?

DG : Non, elle sera accompagnée.

Fin de séance à 18 h 18

Stéphanie DECROUX
Secrétaire du CSE

