

PV DU CSE ORDINAIRE

DU 23/01/2025

Participants

Natascha LEONARD BINEAU, Présidente du CSE

Collège 1

Titulaires : Sylvie CHANIER (CGT), Stéphanie DECROUX (CGT), Karine DUCLAUX DURANTON (CGT), David MORETTO (CGT), Amélie PORTE (CGT)

Suppléants : Chrystelle BONNET (CGT)

Collège 2

Titulaires : Andéol LHUILLIER (CGT)

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

Collège 3

Titulaires : Didier OLIOSO (CFDT)

Excusée :

Charlène PINEAU, Directrice des Ressources Humaines

En préambule de séance, la Présidente du CSE rappelle que la procédure précise le temps de réception des documents à respecter. Le point concernant le DUERP sera reporté au prochain CSE.

Néanmoins, elle félicite le travail exemplaire de Karine DUCLAUX-DURANTON sur le sujet.

Début de séance à 13 h 36

DG : Je vous informe que Charlène PINEAU est en arrêt de travail et que je ne serais pas assistée par une autre personne. Tous les sujets seront traités à l'exception du DUERP.

Un membre du CSE procède à la lecture de la déclaration liminaire ci-dessous.

« En France, la législation du travail impose que les salariés aient accès à des informations sur leur temps de travail, y compris les heures supplémentaires, les congés, et les heures annulées ou compensées. Voici les points clés concernant la visibilité des heures d'un salarié :

Les Obligations d'information sur le temps de travail

Selon l'article L3171-1 du Code du travail, l'employeur doit tenir à jour et mettre à disposition des salariés un relevé des heures de travail. Cela comprend :

- Le total des heures effectuées.*
- Les heures supplémentaires et leur majoration.*
- Les heures annulées ou compensées, le cas échéant.*

Un Droit à un bulletin de paie détaillé

Sur quoi, nous n'avons rien à redire.

Un Accès à un relevé des heures

Les salariés ont le droit de consulter leur relevé d'heures travaillées sur demande. Si un système de gestion des heures (logiciel ou autre) est mis en place, il doit permettre cette visibilité.

L'Obligation de transparence de l'employeur

L'article L1222-1 du Code du travail impose à l'employeur d'agir avec transparence et loyauté envers les salariés. Le manque de communication ou l'absence de retour sur les heures travaillées pourrait être interprété comme un manquement à cette obligation.

Au vu de ses éléments et des nombreuses questions de tous les salariés qui nous sont adressées les élus CSE vous demande au travers d'un CSE extraordinaire qui aura pour ordre du jour :

- Un état des lieux des heures effectuées sur 2024 pour chaque salarié,*
- La projection du planning prévisionnel 2025 pour chaque salarié,*
- La date du déploiement du logiciel prévu à cet effet,*
- Les conséquences pour des salariés en heures négatives au 31.12.2024. »*

DG : Nous utilisons le logiciel Octime pour gérer ce sujet. Nous vous présenterons ces éléments sans problème.

▪ **Information/consultation sur l'inaptitude d'un professionnel de l'ESAT du Haut-Vivarais**

DG : Les informations concernant l'inaptitude d'un professionnel de l'ESAT du Haut-Vivarais ont été transmises et documentées aux élus du CSE. Une demande de reclassement a été émise pour ce collaborateur. La Direction n'a cependant pas identifié de poste en interne correspondant à la demande de reclassement. Le CSE doit voter pour l'inaptitude au poste de ce professionnel sans reclassement.

CSE : J'ai du mal à répondre à cette question, car dans la déclaration d'accident de travail de ce professionnel, il est mentionné qu'il a reçu deux mails qui visiblement l'ont choqué. En tout cas, son état physique s'est dégradé suite à ces mails. Nous ne savons pas qui a envoyé ces mails. Est-ce des clients de l'ESAT, la hiérarchie du salarié, l'association ou des salariés ? Pour voter sur une inaptitude, j'ai besoin de comprendre dans quelle condition part ce professionnel.

DG : Madame CHAMBERT et Madame PINEAU lui ont chacune envoyé un mail courtois et explicite. Mais il ne l'a pas vécu comme ça.

CSE : Ces mails concernent-ils des griefs, des reproches ?

DG : Non, durant mon arrêt maladie, il attendait une réponse pour une éventuelle promotion ou pas, à un poste de direction. La Direction attendait mon retour pour l'informer de sa promotion ou pas, mais il s'est impatienté et il a voulu outrepasser la hiérarchie en sollicitant Madame CHAMBERT et Madame PINEAU, qui lui ont toutes les deux répondu dans un délai court et sans concertation.

Elles lui ont indiqué qu'il fallait qu'il attende un retour de sa direction générale et qu'il serait informé dès son retour. Je ne sais pas comment il a vécu ces mails, mais ils ne feront pas l'objet d'un contentieux.

CSE : Nous avons besoin de ces documents suite à l'accident de travail qui s'est produit.

DG : L'accident de travail est contesté.

CSE : L'inaptitude est-elle due à un accident de travail ?

DG : Non. Nous avons contesté l'accident du travail, mais l'Assurance maladie doit arbitrer sur le sujet. À date, le salarié n'est plus en accident du travail, il est rendu inapte au poste.

CSE : Il est apte à exercer une activité similaire au sein d'une autre entreprise en dehors de l'Adapei 07. Il ne peut plus exercer à l'Adapei 07 ?

DG : Oui c'est ça. Ce n'est pas nous qui prononçons son inaptitude mais le médecin du travail.

CSE : La situation des responsables de site nous interroge. De nombreux responsables de site sont en arrêt maladie. Est-ce le fruit du hasard ? Comment expliquez-vous cette situation ?

DG : Ce n'est pas votre direction générale qui est machiavélique.

CSE : Oui bien sûr, mais cela pose question.

DG : Tout le pôle travail a posé question. Mais sur les écarts et les manquements professionnels constatés, cela rentre dans mes prérogatives et dans mon pouvoir disciplinaire le cas échéant.

Ce sujet n'a rien à voir avec l'inaptitude de ce professionnel. Si le salarié ne peut pas être réorienté en interne, la Direction n'a pas d'autres solutions à proposer que le vote pour l'inaptitude.

CSE : Pour l'instant il n'y a pas eu de reconnaissance d'accident de travail. C'est en cours ?

DG : La contestation est en cours. Lorsqu'on conteste un caractère professionnel, l'employeur est entendu sur pièces, à même les éléments. Et le salarié est entendu à même les éléments.

CSE : Y a-t-il des délais concernant cette contestation ?

DG : Non. La CPAM doit investiguer auprès des différentes parties. De toute façon, le professionnel n'est plus apte à son poste.

CSE : Nous nous interrogeons à propos des mails que ce professionnel a reçus pour que sa santé se dégrade. C'est questionnant car cela peut arriver à tout le monde.

DG : Je comprends, mais je n'ai pas revu le collaborateur, car il était en arrêt maladie à mon retour. Il est possible que la sensibilité du salarié ne lui ait pas permis d'accepter le retour de la Direction. Ce dossier comprend une part de disciplinaire. Un courrier d'avertissement a été émis après le mail pour faute professionnelle. Le professionnel a reçu un retour signifiant qu'il n'était pas promu, car entre sa candidature et le moment où il a appris qu'il n'était pas promu, une faute professionnelle a été déclarée et constatée.

CSE : L'accident de travail a été déclaré combien de temps après le mail qu'il a reçu ?

DG : 15 jours plus tard, juste après que la Direction lui a eu transmis le courrier disant qu'il ne serait pas promu.

CSE CFDT : Il ne faut pas mélanger l'inaptitude ou la faute professionnelle. L'inaptitude professionnelle a été émise par le médecin du travail. Si le salarié engage une procédure contre la Direction, ce n'est pas du ressort du CSE. Le CSE peut demander une enquête en parallèle, mais ce n'est pas la question posée. Je suis bien placé pour en parler.

CSE : Nous voudrions savoir pourquoi, à l'Adapei, des cadres, notamment responsables de site qui partent les uns après les autres ?

CSE CFDT : Cela ne dépend pas de la Direction générale en place, au secteur travail c'est une succession depuis plusieurs décennies.

DG : Le CSE n'a en effet pas à être interrogé sur le disciplinaire. J'ai décidé de ne pas promouvoir ce professionnel au poste de directeur compte tenu des manquements professionnels graves qui ont été portés à ma connaissance à mon retour. La Direction reste bienveillante malgré l'historique du professionnel.

L'histoire est qu'il a reçu un mail de Mme CHAMBERT, suivi d'un autre mail une demi-heure plus tard de Mme Pineau, sans se concerter et lui demandant d'attendre le retour de la direction générale. Dans sa réponse il explique son impatience. A mon retour, j'ai eu retour des faits et j'ai de suite arrêté l'idée de la promotion. Nous sommes partis sur un dossier disciplinaire en raison des 2 manquements professionnels et l'accident du travail a été déclaré 2 semaines après. Ce que nous avons contesté. Et aujourd'hui le dossier est en cours d'instruction auprès de l'institution compétente. Nous le contesterons et irons même jusqu'au recours. C'est pour cela que le candidat au poste de directeur est déclaré inapte professionnellement au sein de l'Adapei, mais pas ailleurs. Et c'est parce qu'il y a le reclassement possible à l'extérieur, que le CSE est consulté. Car depuis l'été dernier, une

nouvelle loi dit que lorsqu'il y a inaptitude au poste sans possibilité de reclassement, on ne passe plus par le CSE. On considère que la décision du médecin est opposable.

La Direction invite le CSE à voter à ce sujet.

Une suspension de séance a lieu de 13H57 à 14H04

Le CSE émet un avis défavorable

<i>Pour</i>	<i>0</i>
<i>Abstention</i>	<i>9</i>
<i>Contre</i>	<i>1</i>

▪ **Information/consultation sur les DUERP**

DG : Les délais de transmission des supports n'ont pas permis une présentation du DUERP pour le CSE du 23 janvier 2025. Tous les travaux ont été lus et la Direction a félicité le travail des personnes qui ont travaillé sur le sujet. Par contre, aucun retour pour les secteurs enfance, services et développement, et habitat. Donc nous pouvons dire que tout va bien pour ces secteurs-là.

CSE : Nous avons fait un travail global mais par manque de communication, vous ne l'avez pas reçu. Mais je trouve que ces DUERP sont très durs à comprendre.

DG : Nous ne faisons qu'appliquer ce qui est attendu. Le CSE doit être impliqué dans ce travail. De ce fait, je remets la procédure.

CSE : Donc nous ne parlerons pas du tout des DUERP ?

DG : La Direction ne traitera pas un sujet qui n'est pas abouti.

CSE : Pouvons-nous vous transmettre des questionnements globaux ?

DG : Bien entendu. Ils seront pris en considération pour vous présenter les DUERP réactualisés lors de la prochaine réunion du CSE à ce sujet. Nous ferons en sorte que les DUERP soient actés en février 2025.

▪ **Point information de la Direction Générale**

DG : Je vous informe que madame Amélie DEVOIT prendra ses fonctions de directrice de l'ESAT Avenir avant le 30 avril 2025. C'est une très bonne nouvelle pour l'association.

Je vous annonce aussi que le poste de chef de service de l'IME Envol sera publié dès le 27 janvier 2025.

CSE : Quelle sera la date de recrutement ? est-ce qu'il y aura un tuilage ?

DG : J'aimerais qu'il y ait une doublure. En fonction de la date d'arrivée de la personne, il pourrait y avoir une ou deux semaines.

CSE : Avez-vous prévu de publier une offre d'emploi pour un responsable de site sur l'ESAT du Haut-Vivarais ?

DG : Pour l'instant, non, car nous sommes en PRE. Nous avons demandé à Mme AZZOUG un rapport d'étonnement avec une liste des besoins.

La Direction veut renforcer les forces vives sur les terrains, auprès des travailleurs mais pas forcément dans les bureaux. Et ce dans tous les secteurs. La Direction veut engager des personnes compétentes, travailleuses, efficaces et qui coûteront moins cher à l'association que les coûts à date.

Secteur habitat

1) Évocation des courriers des IDE (en annexe).

DG : J'ai bien pris connaissance des trois courriers et ils retiennent toute mon attention. À date, rien n'est arbitré. Les choses ont été présentées lors des entretiens professionnels des IDE en 2024, mais le sujet avait déjà été évoqué dans le 2^e semestre 2023. J'ai demandé que cette proposition faite par la direction du secteur habitat soit analysée pour définir les bénéfices et les risques avec les équipes éducatives.

À date, ces astreintes médicales ne sont pas financées. Si la Direction ne fait pas cette économie, elle devra la trouver ailleurs. Une étude aura lieu entre janvier et mars 2025. Une équipe pluridisciplinaire a été mise en place pour travailler sur le sujet.

Les courriers résonnent dans ma stratégie car ils correspondent à l'évaluation analyse-risque demandée.

CSE : Les salariés sont dans une période d'angoisse professionnelle. Le climat est sous tension dans le secteur habitat.

DG : Je ne prendrais aucune décision qui pourrait impacter les qualités des accompagnements ni un arbitrage qui ira contre le sens au travail et le plaisir d'être satisfait par son travail.

CSE : Le plan de retour à l'équilibre ne devait pas dégrader la qualité de l'accompagnement, mais ces changements dégradent la qualité de l'accompagnement pour les astreintes des IDE. Le planning des équipes en 2025 sera ingérable. Les équipes devront pallier au manque d'astreinte pour une économie de 30.000 euros. Ce changement risque d'induire plein d'autres problèmes.

DG : C'est la raison pour laquelle j'ai demandé une étude précise afin d'avoir des données.

CSE : Certains salariés redoutaient de ne plus pouvoir travailler pour l'ADAPEI 07 si les astreintes étaient supprimées.

CSE : Nous avons un trimestre pour nous rendre compte que ce travail d'astreinte est incontournable tant au niveau de la qualité de l'accompagnement pour les résidents, mais aussi pour la qualité de vie des salariés sur le terrain en termes éducatif et en termes de santé. Sans cette complémentarité des équipes, il y aurait vraiment une dégradation globale sur l'ensemble du secteur habitat.

DG : La majeure partie des collaborateurs fait partie du sérail socio-éducatif, contrairement à moi qui suis issue du milieu infirmier. J'apprends en fonction des retours du terrain.

CSE : Nous aimerions que la Présidente de l'association soit aussi impliquée et enthousiaste que vous.

CSE : Pouvons-nous nous assurer que cette analyse sera faite au plus vite pour les astreintes ?

DG : Elle a déjà commencé.

CSE : Certains salariés sont stressés et ils envisagent de chercher du travail dans d'autres établissements.

DG : Vous pouvez dire aux salariés que rien n'est arbitré et que la Direction a demandé une étude de bénéfices et de risques pour évaluer les impacts et les conséquences de cette décision.

CSE : Quelle est la date butoir ?

DG : Les résultats de l'analyse seront transmis le 1^{er} avril 2025. L'arbitrage sera effectué durant le mois d'avril 2025. La Direction prendra une décision à partir des données, pas de courrier ou déclaration liminaire.

2) Le manque de remplaçants sur les équipes éducatives entraîne de l'épuisement professionnel et des conditions de travail dégradées. Comment comptez-vous protéger vos salariés ?

DG : J'ai transmis cette question à madame FOURNEL et je me permets de vous lire sa réponse.

« Les structures du secteur PH bénéficient encore à ce jour d'un taux d'encadrement permettant un accompagnement de qualité bien mieux doté au regard de ceux accordés pour d'autres publics. Les pratiques habituelles de remplacement se sont poursuivies sur le secteur habitat afin de garantir la continuité de service. Un CDD de surcroît d'activité sur l'année pleine 2024 a même été obtenu par le biais des financements ARS dans le cadre des CNR sur le foyer d'hébergement.

Il est néanmoins certain que les remplacements des professionnels absents pour arrêt maladie ne peuvent pas être facilement anticipés et ils ont un impact sur la poursuite des projets d'accompagnement personnalisés des résidents. En effet, il n'est pas possible de demander au remplaçant en CDD d'avoir le même niveau de connaissance que les équipes titulaires s'agissant des fonctionnements internes, des interlocuteurs, des projets, des logiciels, des procédures, des outils, etc... »

DG : J'ai demandé à toutes les directions de pôle, et de site, de réaliser une prévision organisationnelle avec un poste « papillon » qui doit être positionné de manière permanente sur les organisations. Ce poste est destiné à venir en appui dans une organisation en cas d'absence. Il s'agit de profils polyvalents, rapidement disponibles, qui viennent en renfort et en cas d'absence, ils se positionnent sur le manque organisationnel.

Le seul directeur qui est réticent à cette mise en place doit encore y réfléchir. La difficulté est d'identifier un profil polyvalent. Le poste papillon ne sera pas possible sur tous les postes, comme les IDE par exemple.

CSE : Ce poste risque d'être précaire, car il n'y aura pas de planning fixe à l'année. Avez-vous prévu une compensation salariale pour ce genre de poste ?

DG : Ce n'est pas un poste précaire, c'est un poste en CDI. Il est positionné sur une trame de travail.

La Direction et les membres du CSE échangent à propos des mandats des élus du CSE.

CSE : Les mots utilisés sont inquiétants. Ces sujets sont importants. La Direction ne permet pas aux salariés de se libérer pour les réunions du CSE.

DG : Aucune Direction n'empêche les élus de se libérer.

CSE : Nous devons choisir entre réaliser notre travail et mener à bien notre rôle d' élu.

DG : Les dates du CSE peuvent être modifiées si nécessaire.

La Direction et les membres du CSE reviennent sur la question 2 portant sur le secteur habitat.

CSE : Ce poste « papillon » sera-t-il appliqué sur l'ensemble des secteurs ou uniquement le secteur habitat ?

DG : J'ai demandé qu'il soit transposé sur l'ensemble des établissements.

CSE : Les directeurs ont-ils établi la faisabilité ou le financement de ce poste « papillon » ?

DG : Le financement est déjà acté. Il faut désormais qu'ils travaillent avec leur service RH et leur cadre intermédiaire pour prendre une décision.

CSE : Combien de personnes seront recrutées ?

DG : Nous prévoyons un ETP par établissement, sauf pour quelques exceptions où la mise en place de ce poste polyvalent n'est pas possible comme par exemple : l'EDB, en raison de la masse salariale, le SAVS, PCPE, PR3A,

Ce plan d'action provient du PRE, donc il est urgent. La Direction verra si cette demande a avancé d'ici le 27 janvier 2025. Ce déficit pourrait être facilement expliqué auprès des instances de décisions. Le plus difficile est de trouver une personne volontaire pour assurer cette polyvalence. Cette piste a été proposée par la Direction générale et nous aviserons sur sa faisabilité.

CSE : C'est quelque chose que vous aviez déjà évoqué il y a plusieurs mois. Et nous constatons que vous allez dans la continuité. Cela fait partie de l'amélioration des conditions de travail comme les 12h de travail les week-ends, le planning modifié, afin d'éviter l'épuisement.

3) On demande beaucoup, voire de plus en plus aux éducateurs et éducatrices, certains pavillons sont tendus. De plus en plus de salariés du secteur Habitat sont en arrêt dû à l'épuisement, la fatigue, le stress, le manque d'écoute de la part de la hiérarchie N+2 et au-delà.

Certains salariés ne ressentent pas de soutien, ne pensez-vous pas qu'il serait temps de reconnaître le travail qui est fourni par les salariés ? Sans eux, l'association ne pourrait fonctionner

CSE : Nous avons laissé la question telle quelle. Il faut comprendre qu'il y a une bonne communication avec le chef de service, mais qu'elle coince au niveau de la direction.

DG : Je vous lis la réponse de la direction du secteur habitat :

« Il convient d'être prudent avec des assertions aussi catégoriques, il est vrai que la période actuelle engage les structures du secteur habitat à mener plusieurs actions d'envergure en simultanée : Poursuite de la prise en main des logiciels Ageval, Imago, Octime. Déploiement

des outils loi 2022.2 rénovés auprès de l'ensemble des personnes accompagnées. Préparation des évaluations externes des foyers d'hébergement et du SAJ fin mars 2025 à travers une poursuite de la mise en conformité des attendus de la HAS. Actions (commencement ou redéploiement) visant à tendre vers l'équilibre financier des structures dans le cadre du plan de retour à l'équilibre initié par l'Adapei. Projet de transformation de l'offre du secteur habitat. Atténuation de la volumétrie du FH et perspective de doublement de la capacité du FAM.

Tous les projets du secteur habitat ne sauraient être menés sans l'étroite collaboration et l'implication de tous les corps de métier avec la conviction d'œuvrer pour le bien commun dans une visée collective et s'inscrivant sur le long terme.

Les objectifs poursuivis restent en premier lieu d'apporter les réponses au besoin des personnes accompagnées sur le territoire et de pérenniser la viabilité des ESMS dans le temps. La direction du secteur habitat essaie de se rendre disponible et soutenante pour contribuer à l'avancement des projets initiés sur chaque structure. Un entretien individuel peut être sollicité auprès de la direction du secteur habitat si une problématique particulière évoquée avec le ou la cadre de proximité, sous-entendu chef(fe) de service, n'a pas pu aboutir sur une résolution concrète. »

DG : De nombreux chantiers sont en cours. Ces chantiers sont inerrants à nos obligations professionnelles et à la situation économique. Il semble qu'il y ait des problématiques de communication et d'écoute, notamment avec des entretiens individuels. Si le premier niveau de réponse n'est pas satisfait, la direction du secteur habitat se tient à la disposition des salariés. Notre secteur vit une véritable transformation et la portée managériale est très importante. Il faut accompagner le changement.

La Direction n'a pas de solution miracle. Les services supports du siège accompagnent les directions, mais ils ne peuvent pas faire mieux. Il faut accepter que la période soit difficile. Il faut à la fois être performant, efficient, efficace, faire de la qualité et coûter moins cher.

CSE : Je ne suis pas d'accord avec votre constat. Là, les salariés n'ont pas confiance envers leur propre direction.

DG : Je pense qu'il s'agit d'un manque de reconnaissance et de soutien plutôt qu'un manque de confiance.

CSE : Les propos de la Direction ne sont pas audibles. Le manque de remplacement engendre de l'épuisement pour les salariés. Peut-être aussi l'inconfort de la transformation.

CSE : Les salariés estiment qu'ils n'ont pas assez d'informations pour se rassurer. La communication descendante n'est pas suffisante pour éviter ce genre de formulation et de généralisation.

DG : Je vais voir ce que je peux faire pour aider la direction habitat à accueillir ce constat. Les entretiens professionnels auront lieu de février à mars 2025 pour les directeurs.

CSE : En écho, il y a eu aussi des situations disciplinaires avec avertissement sur des situations assez nébuleuses, qui pouvaient faire l'objet d'un rappel à l'ordre au lieu d'un avertissement. Cela fait ressortir que les professionnels n'ont droit à aucun écart. Globalement, aucun directeur ne prend du plaisir à effectuer des sanctions disciplinaires désagréables pour tout le monde, mais les directeurs sont garants de la bonne qualité de l'accompagnement.

CSE : L'erreur est reconnue dans les dispositions législatives, on a tous droit à l'erreur. Dans le livret d'accueil du salarié, cela est reconnu.

Secteur Enfance

4) Est-ce que ça a encore un sens de remplir des feuilles de demande de formation individuelle, sachant qu'elles n'auront jamais de chance d'aboutir ?

DG : Oui.

CSE : 102 formations individuelles ont été demandées et 9 d'entre elles ont été acceptées, soit 9% d'acceptation. La proportion de formation individuelle dans le budget total du plan de formation atteint 20%. Dans le budget alloué aux formations individuelles, une formation prend 60% du budget ce qui fait ressortir que seulement 40% est destiné aux autres demandes.

DG : Nous vous avons déjà expliqué pourquoi cette formation requiert 60% du budget. Elle est liée à la création du poste financé par l'ARS dans le cadre de la Communauté 360 pour faire de l'APV.

L'ARS exige que cette personne soit formée. Nous n'avons pas trouvé de personnes formées à ce poste en Ardèche. La Direction soutient les projets de mobilité interne. La personne candidate à ce poste n'était pas formée.

CSE : Nous le comprenons, mais les salariés se sentent lésés, car ils prennent du temps pour soumettre leur demande de formation individuelle.

DG : Je vous rappelle que le plan de formation n'est pas très généreux.

CSE : Cette formation aurait dû être budgétée sur le service et non sur le budget de formation individuelle.

DG : Je n'ai pas les moyens de financer cette formation via les établissements.

Nous devons effectuer des actions correctives sur nos dépenses, notamment sur le budget formations qui sort du plan de formations et qui est à la charge de l'établissement. Et cela, pour éviter les cessations de paiement d'ici l'année 2027, car autrement l'ADAPEI 07 n'existera plus.

CSE : Nous effectuons des économies sur des sujets qui ne sont pas responsables du déficit de l'ADAPEI 07, tels que les formations, les astreintes des IDE, les transferts. Ce ne sont pas eux qui plombent le budget de l'Adapei. On fait des économies sur des sujets qui ne sont pas responsables du déficit prévu.

DG : Avez-vous une compétence en direction générale ?

CSE : Ce que vous dites est méprisant, on n'est pas moins intelligent.

DG : Je ne parle pas d'intelligence, je parle de connaissance du métier de gestion. Ne me parlez pas d'intelligence. Vous n'entendez pas.

CSE : On peut ne pas être d'accord.

DG : Ce n'est pas un désaccord, c'est une incompréhension de votre part, et pas parce que vous n'êtes pas intelligent.

CSE : Parce que je ne suis pas directeur général ?

CSE : Non parce que vous ne connaissez pas les atouts et les contours d'une gestion d'établissements médico-sociaux d'un budget de 26 millions d'euros. Je ne connais pas votre métier alors ne me donnez pas de leçons sur le mien.

CSE : Je donne des points de vue de salariés que je représente. Dans le cadre du CSE, vous devez l'entendre.

DG : Je l'entends dans le cadre du CSE. Je ne l'entends pas aujourd'hui, après toute la phase pédagogique que nous avons réalisée pour vous expliquer les difficultés financières de l'ADAPEI. Pour vous dire qu'on ne pouvait pas faire mieux sans faire d'efforts et qu'il y a un risque de pérennité de l'association si nous ne faisons pas d'efforts. On ne touche pas à la qualité de l'accompagnement, ni aux conditions de travail des collaborateurs.

Par contre le plan de formation n'est pas très élevé et je préfère encourager la réponse aux besoins sur le terrain pour développer les axes de développement de compétences. Le service des ressources humaines reprend ensuite les demandes et il propose un plan de formation présenté aux membres du CSE.

Chaque collaborateur qui veut réaliser une formation individuelle peut suivre sa formation avec un CPF en demandant une autorisation d'absence.

CSE : Pourquoi la personne qui suit la formation à 8.000 euros n'a-t-elle pas proposé d'utiliser son CPF ? La formation aurait pu être co-financée.

DG : Est-ce qu'elle l'a proposé ?

CSE : Lui avez-vous demandé ? Si la personne s'en va, nous aurons la même demande de formation pour un autre salarié.

DG : Les clauses relatives aux formations ne sont plus autorisées au sein des contrats de travail. Cependant, le poste d'APV de l'ADAPEI 07 est le seul du département. Il y a un grand débat national à ce sujet. Nous avons formé de nombreuses personnes qui peuvent partir. Ce risque est valable pour tous les salariés. Néanmoins, nous ne pouvons pas priver quelqu'un de se former si cette formation correspond aux besoins du service et aux envies du salarié.

La Direction ne peut pas dire à l'ARS qu'elle prend le poste et qu'elle ne forme pas la personne sur ce poste. Il ne faut pas limiter les demandes de formations. Aucune direction ne s'opposera aux autorisations d'absences pour les salariés qui veulent se former avec leur CPF.

CSE : Aucun salarié ne peut s'absenter pour se former sans rémunération.

DG : Des congés pour formation sont possibles.

CSE : Une absence pour une formation CPF n'est pas rémunérée.

DG : Si je vous propose une absence autorisée, elle sera rémunérée à condition qu'elle corresponde aux besoins de l'employeur. Mais les frais d'hébergement peuvent être refusés.

5) Ne pourrait-on pas économiser du temps aux salariés et aux directions en enlevant des entretiens Bilan et Perspectives, la partie « souhaits d'évolution et de formation » ?

DG : Non, ce n'est pas possible.

6) L'APP à l'IME l'Envol est suspendue depuis décembre, le psychologue demande une régulation d'équipe, car il sent les équipes en danger, il alerte la direction. Est-ce que la direction générale a été informée de cela ?

DG : Oui, j'ai été informé à ce sujet en décembre 2024 par le directeur de l'IME l'Envol, mais aussi par la responsable de l'association qui organise les APP pour l'établissement. Nous avons besoin de travailler sur le sujet. Nous devons trouver une personne spécialisée pour effectuer ce travail de régulation. J'ai une réunion avec le directeur concernant la future organisation des deux IME. Il faut remettre tout le monde en phase par rapport à ce travail collectif afin de trouver le bon analysant spécialisé dans la régulation d'équipe.

CSE : Je suis ravie de constater qu'une décision a été prise sur cette demande réalisée depuis longtemps.

DG : J'ai pris cette décision à l'encontre de l'avis du conseil d'administration pour votre information.

CSE : Il semblerait que le retour du prestataire vers les équipes et la restitution de la Direction diffèrent. Nous sommes dans l'incompréhension. Le prestataire a dit que la Direction suspendait les APP et qu'il demandait une régulation d'équipe. Le Directeur et la cheffe d'équipe ont dit que le prestataire avait arrêté et qu'il ne voulait plus faire d'APP au sein de l'IME. Le prestataire affirme qu'un courrier a été envoyé à la Directrice générale et au directeur qui lui dit qu'il n'a jamais reçu ce courrier.

DG : Je ne peux que donner raison à votre directeur. Je n'ai jamais reçu de courrier. Chaque année je fais le point avec la personne en charge du prestataire, car je signe les renouvellements de convention. Elle m'a fait le point sur l'APP. L'analysant ne veut plus intervenir au sein de l'IME, car il estime que les équipes étaient préoccupées par d'autres choses et qu'elles n'étaient plus au travail comme il l'attendait.

CSE : L'analysant a annoncé une autre nouvelle à deux équipes différentes sur deux jours différents. L'analysant a préconisé une régulation d'équipe, car selon lui, elles sont en danger. Il a dit qu'il suspendait son intervention jusqu'en septembre 2025. La Direction doit trouver un autre organisme pour la régulation d'équipe.

DG : L'analysant a seulement demandé de travailler sur ce projet de régulation, mais identifier un prestataire pour effectuer cette régulation prend du temps. Il veut régler le problème avant de poursuivre.

CSE : Le directeur a affirmé qu'il arrêterait l'APP et il veut faire appel à un nouveau prestataire, mais les salariés redoutent le fait de ne pas retrouver l'analysant qui est censé être en pause.

DG : Je verrai avec M. PARDOEN demain matin lors d'une réunion.

7) La cheffe de service de l'IME l'Envol quitte l'établissement au mois de mai, qu'en est-il du recrutement ? Est-ce qu'il y aura un tuilage ?

DG : J'ai déjà répondu à cette question.

Secteur Services et Développement
--

8) Si une formation du plan de développement des compétences est annulée, où sont transférés les fonds prévus ?

DG : Si une formation du plan de développement des compétences est annulée, les fonds prévus seront réaffectés à un autre projet de formation de l'année. En fonction de l'enveloppe, le budget peut être alloué aux formations individuelles qui n'ont pas pu être organisées durant l'année. En revanche, sur le plan organisationnel, il est possible que la formation soit reportée sur l'année suivante.

CSE : Si un salarié a demandé une formation et qu'il obtient un congé de mobilité, se verra-t-il refuser l'accès à cette formation ?

DG : C'est une bonne question.

CSE : Il a été annoncé à une salariée qu'à cause de son congé de mobilité, elle ne devait plus suivre cette formation.

DG : Est-ce que ce congé mobilité est utilisé pour aller chez un autre employeur ?

CSE : Oui.

DG : Qui lui a annoncé cette nouvelle ?

CSE : Le directeur et la cheffe de service.

DG : Il faudrait que je me renseigne à ce sujet. L'employeur est obligé de développer les compétences des collaborateurs à condition que les formations correspondent à un besoin de l'organisation et qu'elles contribuent à l'employabilité d'un salarié.

CSE : Avons-nous le droit d'évincer un salarié qui s'en va ?

DG : Oui. À mon avis, le directeur ne l'aurait pas fait s'il n'avait pas eu le droit de le faire.

9) HORS PV : Les débats relatifs à la question 9 ne sont pas retranscrits dans le procès-verbal.

Secteur Antraigues

10) Quelles sont les solutions concrètes que vous évoquez dans votre courrier de réponse aux salariés d'Antraigues, à propos des heures supplémentaires payées en janvier 2025 ?

DG : J'ai reçu un courrier de Charlene PINEAU. Si j'ai bien compris, elle veut transformer des congés en heures supplémentaires.

CSE : En faites, les heures supplémentaires devaient être récupérées en 2025, mais finalement, l'encadrement a décidé unilatéralement de payer les heures supplémentaires et les salariés ne sont pas favorables à cette décision. Les salariés ont posé des jours de récupération en 2025 et ces jours ont été annulés. La récompense donnée est incomplète. Les salariés vont devoir effectuer des heures supplémentaires pour combler ces heures. Le CSE ne comprend pas pourquoi la Direction revient en arrière à ce sujet.

CSE : Dans son courrier transmis aux salariés le 7 janvier 2025, elle a expliqué que le personnel ayant déjà récupéré des heures de récupération durant le premier trimestre 2025 et pour

lequel la Direction a donné son accord se verront proposer une autre solution afin de pouvoir s'absenter durant les jours prévus.

CSE : S'agit-il de congés sans solde ou de congés de récupération pour lesquels les salariés devront effectuer d'autres heures supplémentaires ?

DG : Je vais faire le point sur le sujet avec la Direction de cet établissement. La Direction ne veut pas priver les collaborateurs d'une journée de repos. Nous trouverons une solution.

CSE : Les salariés ont effectué de nombreuses heures supplémentaires, ils se sont investis et la Direction leur a accordé des repos, avant de changer d'avis et de choisir de les rémunérer.

DG : Les heures supplémentaires ne seront pas toutes payées. Les heures supplémentaires seront payées en janvier 2025. La Direction fera le point sur le sujet dès le 27 janvier 2025.

CSE : Qu'en est-il de la prime d'activité ? Les salariés redoutent de perdre leur prime d'activité.

DG : Nous ferons le point à ce sujet dès le 27 janvier 2025.

Secteur Travail

11) Quand l'Esat Avenir bénéficiera-t-il d'analyse de la pratique professionnelle ?

DG : Ce sujet est réglé. L'ESAT Avenir bénéficiera d'analyse de la pratique professionnelle dès l'année 2025.

12) Quand arrivera une nouvelle direction sur le pôle travail du Sud ?

DG : J'ai déjà répondu à cette question.

Questions Cadres

Aucune question cadre n'est posée durant la réunion.

Questions diverses

13) Nous souhaiterions savoir où nous en sommes aujourd'hui, sur 2 points évoqués lors de la présentation du Plan de retour à l'équilibre au CSE du 16 décembre 2024, à savoir :

- **Pour le secteur habitat point à refaire avec Mme FOURNEL pour le doublement des places EAM : financement de ce projet en lien avec le redéploiement de places du FH dont le TO et la liste d'attente pose question.**

DG : Il n'y a pas de lien entre le projet de doubler la capacité d'accueil de l'EAM et la diminution du taux d'occupation du foyer d'hébergement. Une question se pose sur le bâtiment du pavillon 4. Si on double la capacité, elle doit réaliser une extension extra-muros. La Direction s'interroge sur la possibilité de financer une extension alors qu'elle pourrait récupérer un pavillon du foyer hébergement. Il n'y a pas de lien objectifs CPOM entre les deux sujets.

Le doublement de l'extension de l'EAM a été inscrit au CPOM compte tenu de la liste d'attente. Le sujet a été validé et la Direction attend des crédits pour cette extension, mais elle ne sait pas où elle va le faire. La Direction s'est battue pour créer 7 places d'accueil de jour EAM qui génère des questions sur le bâti. À date, la Direction a deux projets pour l'EAM, dont

l'extension de 7 places autorisée dans l'objectif CPOM, mais qui n'est pas fléchée financièrement.

CSE : Qu'appellez-vous le plan fléché ?

DG : Dans le CPOM, nous n'avons pas de moyens supplémentaires pour le fonctionnement de nos établissements, mais tous les objectifs CPOM ont été acceptés. La Direction attend les moyens financiers et humains pour créer cette structure. Ce projet s'inscrit dans le PRS, le plan régional de santé. Ce PRS dit que le département de l'Ardèche possède un nombre de places EAM insuffisant à la moyenne régionale. La Direction attend des moyens pour avancer sur le sujet, car chaque gouvernement définit la politique de financement médico-sociale.

CSE CFDT : Quel est l'impact de cette instabilité politique ?

DG : Tout est gelé. Le budget n'est toujours pas levé.

CSE CFDT : Avons-nous des versements ?

DG : Nous espérons recevoir des versements au titre de l'année 2025. Le CPOM garantit les moyens signés.

Pour répondre à la question du CSE, ces deux sujets ne sont pas liés. En parallèle de ce projet de financement d'extension, la Direction a demandé la création d'une unité PHV en récupérant un pavillon du foyer d'hébergement, car celui-ci va vers une diminution nette d'activité

La Direction doit poursuivre les négociations avec l'ARS, mais l'ARS attend que le gouvernement soit stable.

CSE : Cela fait combien de places en plus ?

DG : 14 places en plus, 7 de jour et 7 de nuit. La Direction a demandé 5 places à 100% et 2 places à 75% pour permettre du séquentiel sur l'offre EAM de jour. La Direction espère que ce nombre de places sera revu et augmenté.

Le PHV de 7 places pourrait être créé dans un des pavillons.

CSE : Quelle est la temporalité de ces échéances ? Les professionnels sont dans l'attente et cela risque de créer du mouvement.

DG : Nous espérons que toutes ces décisions seront mises en place avant la fin du CPOM en 2027.

Cela va permettre d'organiser des emplois car si au FH il n'y a plus de taux d'occupation, il risque d'y avoir des licenciements économiques.

Le CSE est le seul interlocuteur avec lequel la Direction peut échanger à ce sujet afin de restituer correctement.

CSE : Quelle sera la capacité d'accueil du foyer d'hébergement ?

DG : J'ai une réunion de travail avec Mesdames FOURNEL et DREYER le 31 janvier 2024. Elle m'a annoncé huit départs en 2025.

CSE : À partir de combien d'usagers, la Direction devra-t-elle leur dire d'arrêter et les renvoyer chez eux ?

DG : Certains d'usagers pourront aller au foyer de vie, même si ce n'est pas sa mission. Mais si la PHV est créée rapidement, ils pourront rester dans leur bâtiment.

CSE : Ce passage semble tendu.

DG : Je vous le confirme. Il s'agit d'une gestion pure et d'une stratégie dans laquelle je suis seule.

CSE : Il faut travailler sur le sujet, car si les salariés sont déjà remontés par la Direction et que nous leur annonçons cette nouvelle...

DG : Nous allons mettre en place des groupes de travail. Ce renouvellement du gouvernement n'est pas une bonne nouvelle pour l'association. La Direction doit encore communiquer au conseil d'administration et créer un groupe de travail pour conduire le changement.

CSE : Les salariés sont-ils informés ?

DG : Je ne sais pas. Je ne peux pas communiquer aux salariés à date, car je n'ai pas encore communiqué au conseil d'administration et au CSE. La Direction a besoin d'une nouvelle autorisation pour créer une PHV car il n'y a pas d'EHPAD ici, contrairement à Antraigues. La Direction souhaite transformer ces huit places sortantes en négociant des places de PHV. La Direction expliquera que ces huit personnes ne veulent pas quitter l'ADAPEI 07.

- **Travailler sur les absences « abusives » des personnes accueillies dans les établissements du CD qui nous privent de produits de facturation, envisager la facturation aux personnes accompagnées/famille ?**

DG : Sur le foyer d'hébergement, nous sommes passés en force. Le plan de retour à l'équilibre a été présenté en conseil d'administration. Un forfait sera appliqué aux personnes absentes avec un pourcentage appliqué.

CSE : Est-ce que ce sera suffisant ?

DG : Non, mais ce forfait permettra d'éviter que d'autres personnes aient la charge de cette facturation. Le forfait sera appliqué dès le mois de janvier 2025. Nous avons une petite avance sur le SAJ Nord. Ce forfait ne pourra pas être appliqué sur les IME. Nous avons été trop sévères sur le taux de remplissage.

L'ARS a demandé à l'association de combien de postes elle avait besoin.

CSE CFDT : Avons-nous déjà une idée des comptes au titre de l'année 2024 par atelier sans attendre le mois de juin 2025 ?

DG : J'ai demandé au secteur travail d'avoir des résultats par atelier. Certains ateliers tournent énormément et j'aimerais les valoriser et mettre en valeur leur travail. La Direction a besoin de savoir sur quel sujet elle peut s'appuyer dans sa stratégie. La Direction a besoin de connaître le retour sur amortissement et la prise de risque pour la blanchisserie.

CSE : Quel est l'amortissement en plan comptable ?

DG : Je pense que nous allons viser un amortissement sur vingt ans. L'emprunt est inévitable, le projet est estimé à 2,5 millions et nous cherchons des financements.

14) Des précisions dans le volet dépenses d'exploitations (compte 625700 : réception siège) devaient nous être apportées. Est-il possible de savoir de quelles dépenses il s'agit ?

DG : Je vous propose de reporter cette question, car je n'ai pas obtenu de réponse à ce sujet. Est-ce une question sur l'année 2023 ?

CSE : Non, sur l'année 2024. C'est ce qui est noté dans le PRE.

DG : Je suis sincèrement désolée, j'ai oublié de relancer Céline ARNAUD à ce sujet. Je m'engage à vous fournir une réponse.

Questions diverses

La Direction et les membres du CSE échangent à propos des résultats du baromètre réalisé sous la forme d'une enquête auprès des salariés.

DG : La restitution doit avoir lieu le 31 janvier 2025 en Codir. Après cette restitution, une communication sera réalisée dans chaque établissement.

CSE : L'indicateur de personnes encadrantes devrait être retiré, car il était faussé par les déclarations.

DG : Il faut que le COPIL QVCT travaille avec Sophie MORENO sur le plan de communication.

CSE : Les résultats de l'EHPAD d'Antraigues nous dérangent. Ils n'ont pas eu de formation et ils ont répondu que c'était super. C'est interrogeant.

DG : Je vous propose de tout communiquer et d'émettre des réserves sur certaines questions. Il ne faut pas cacher des choses aux salariés.

La Direction et les membres du CSE échangent à propos de la renégociation des accords syndicaux.

DG : J'ai été interpellé concernant l'accord des douze heures.

CSE : N'attendez pas, le sujet est urgent. Les salariés sont impatients.

DG : Je vous promets que je n'attendrais pas. Nous définirons une date pour cette réunion extraordinaire du CSE avant les vacances scolaires du mois de février 2025.

CSE : Le climat est très tendu sur le foyer de vie. L'état de mal être est très important.

DG : J'espère que j'ai pu les rassurer. Nous traiterons ce sujet en CSE extraordinaire. Je vous transmettrai une proposition de date pour la tenue de cette réunion.

CSE : Le planning doit vraiment être mis en place au plus vite.

DG : Nous reviendrons rapidement vers vous à ce sujet. En mars le problème sera réglé.

CSE : Le planning est prêt et validé. Il y a vraiment une volonté de votre part pour que tout puisse être mis en place.

DG : Je vous promets que ce sujet va aboutir, vous avez ma promesse.

CSE : Nous devons voir madame PINEAU concernant le règlement intérieur.

DG : J'ai connaissance du sujet.

CSE : Avez-vous des nouvelles concernant le permis de construire de l'EA ?

DG : Je n'ai pas de nouvelles, donc je considère que c'est validé. Nous sommes rentrés dans les deux mois de recours.

Fin de séance à 17 h 14

Stéphanie DECROUX
Secrétaire du CSE

