

PROCES-VERBAL DU CSE ORDINAIRE DE L'ADAPEI07

DU 26.03.2025

Présents

Natascha LEONARD – BINEAU, Présidente du CSE de l'ADAPEI07

Charlène PINEAU, Directrice des Ressources Humaines.

Membres Titulaires CSE :

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

2^e collège : Sandrine BOURGOGNE (CGT)

Membres suppléants CSE :

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

2^e collège : Thibault POTARD (CGT)

Début de séance à 13 heures 37

CSE : En préambule, nous allons procéder à la lecture d'une déclaration liminaire du collège 3.

Déclaration liminaire du collège 3, CSE de 26 mars 2025 :

« Madame la présidente du CSE de l'ADAPEI 07,

Vous avez, lors de la dernière réunion plénière du 20 février 2025, interpellé les élus du CSE sur le fait que vous sentiez de la tension dans les échanges ainsi que de la défiance de la part de ses membres.

Pour rappel, les réunions du comité social et économique sont encadrées par le Code du travail.

Pour rappel, le rôle de Présidente du CSE est, durant la réunion, de lancer et d'entretenir les débats en les modérant et en répartissant le temps de parole de façon équitable. Il est de vérifier que l'ordre du jour est bien respecté, de répondre aux questions qui lui sont posées. Il est de proposer également un temps pour l'expression des réclamations. Si un vote a lieu, il est de diriger les débats puis de procéder aux décomptes. Enfin, c'est la Présidente du CSE qui peut suspendre ou clôturer les séances.

Le Code du travail précise que vous pouvez vous faire assister dans vos missions. En effet, vous pouvez choisir de vous entourer de trois collaborateurs maximum pour recueillir leurs avis sans avoir besoin d'obtenir un quelconque accord de la part des membres de la délégation du personnel. Chaque collaborateur est alors pourvu d'une voix consultative. Cela signifie qu'ils ne sont pas autorisés à voter mais qu'ils participent aux délibérations. Ils peuvent exprimer leur opinion concernant des sujets souvent liés à leur expertise quand une question vous est posée et que vous estimez qu'un collaborateur est à même d'apporter une réponse plus pertinente que la vôtre. Vous lui donnez la parole afin qu'il réponde en votre nom à la question posée.

Toutefois, au cours des dernières réunions, nous avons assisté à une dérive importante et contente dans l'attitude et la posture de Mme PINEAU, qui, telle une vice-présidente de l'assemblée, a pris la parole sans que cette dernière lui soit donnée, sur des sujets souvent hors de son périmètre de compétence et a même, à plusieurs reprises, coupé la parole d'élus ou intervenant en pleine argumentation.

Vous comprendrez très bien, Mme la Présidente, que de tels agissements ne sont pas acceptables et, de plus, contraires à des échanges sereins et constructifs au sein de cette assemblée. Mme PINEAU n'a comme seule légitimité le fait qu'elle est présente aux réunions du CSE qu'en tant que collaboratrice et non en tant que Directrice des ressources humaines. Nous vous demandons sans délai de mettre fin à de tels agissements contraires aux règles qui encadrent nos réunions, qu'elles soient plénières ou extraordinaires. »

CSE : Par ailleurs, nous nous demandons si cette réunion concernerait à la fois la partie CSE et la partie CSSCT. La Médecine du travail sera-t-elle présente ?

DG : Non, la réunion de la CSSCT doit avoir lieu le 27 mars 2025. Cette réunion concerne exclusivement le CSE.

1. Vote du règlement intérieur du CSE

DG : Vous avez pris connaissance du document et nous pourrions donc procéder à sa validation.

Toutefois, j'aurais une remarque à formuler, mais puisqu'elle arrive tardivement ma demande pourra éventuellement être intégrée lors de l'établissement d'un avenant. J'aurais proposé de systématiser, durant les périodes de PRE, des séances à la fois en présentiel et en visioconférence. Cette pratique, que nous sommes à même d'adopter sans trop de difficultés, est de plus en plus courante avec les CODIR et les cadres.

CSE : C'est une proposition intéressante et nous vous en remercions. Il semblerait néanmoins que cela ne nous soit pas autorisé juridiquement. Il nous faudrait, pour cela, revoter tout le règlement.

DG : En sachant que seul un article serait ajouté. Celui-ci faciliterait la participation aux réunions de certains de vos collègues et permettrait de réduire fortement les coûts de déplacement et d'organisation. Le PRE est sur toute la dimension de l'ADAPEI07

Les élus procèdent au vote.

- *Avis favorables : 10*
- *Avis défavorables : 0*
- *Abstentions : 0*

Le règlement intérieur est approuvé à l'unanimité des votants.

2. Désignation des membres des différentes commissions (CSSCT, commission formation professionnelle et de l'emploi, commission égalité professionnelle, commission d'information et d'aide au logement)

■ CSSCT

Stéphanie DECROUX, Andéol LHUILLIER, David MORETTO, Amélie PORTE, Thibault POTARD et Odile VERCASSON sont désignés par les élus du CSE.

DRH : Pour la CSSCT nous avons trois titulaires et trois suppléants. Qui sont-ils ? Pourrez-vous me transmettre ces éléments par courriel ?

CSE : Les suppléants seraient Thibault POTARD, David MORETTO et Odile VERCASSON. Nous vous enverrons ce qui est demandé par courriel.

DG : Certains des membres désignés étant absents, pouvez-vous nous assurer que leur accord a été recueilli au préalable ?

CSE : Oui, nous pouvons l'assurer.

■ Commission professionnelle et de l'emploi

Andéol LHUILLIER, David MORETTO et Amélie PORTE sont désignés par les élus du CSE.

■ Commission égalité professionnelle

Christelle BONNET, Isabelle CHARIGNON et Karine DUCLAUX DURANTON sont désignées par les élus du CSE.

■ **Commission d'information et d'aide au logement**

Sandrine BOURGOGNE et Sylvie CHANIER sont désignées par les élus du CSE.

3. Information-consultation sur le projet de déménagement du secteur 20 de l'Entreprise Adaptée d'Annonay sur le site de Roiffieux

Un document intéressant ce point est présenté en séance.

DG : Une information de la Direction Générale a lieu ce jour. Les élus ont pu prendre connaissance de l'ensemble du dossier qui leur a été transmis dans les temps.

CSE : Il aurait été apprécié que Claude LARNAUD soit présent à cette séance, afin qu'il puisse répondre à nos questions techniques.

DG : Aucune création de dossier technique n'a été nécessaire. Une évaluation a été réalisée à partir du besoin de superficie lié au transfert des machines exprimé auprès de la Direction Générale. Ces demandes relèvent plus de la logistique.

Dans le cadre du PRE, la décision a été prise de ne pas souscrire de bail commercial sur le bassin d'Annonay. Nous avons demandé à l'ESAT de travailler sur les possibilités en interne. Des espaces peuvent être réutilisés pendant un an et demi, afin de gagner du délai en construction.

Les équipes s'installeront donc sur site au plus tard le 15 septembre 2025, pour une durée d'un an et demi environ, selon la durée du chantier. D'autres possibilités ont été évoquées, non pas pour un autre site, mais plutôt afin de faciliter la tâche aux travailleurs. Des déménageurs aideront au déplacement.

CSE : Les éléments qui apparaissent en vert sur le plan concernent les zones qui seront occupées par l'EA. L'équipe production de l'ESAT basculera-t-elle sur la partie jaune ?

DG : Oui. De plus, ils n'auront pas besoin de la salle blanche, l'ancienne cuisine centrale. Par ailleurs, nous avons l'obligation juridique et réglementaire de ne pas faire cohabiter dans un même espace clos à la fois l'ESAT et l'EA.

CSE : Il est dommage que la machine CANSON ne soit pas représentée dans cet espace.

DG : En septembre, la production sera achevée et la machine ne sera donc plus nécessaire. Si besoin, nous pourrions étudier un positionnement dans la zone blanche.

CSE : Cette zone blanche est-elle aux normes pour recevoir du public ?

DG : Oui, aucun changement structurel n'est nécessaire. Si des ajustements sont nécessaires, nous y procéderons.

CSE : Un chariot sera-t-il mis à disposition afin d'aider au port des rouleaux ?

DG : Tout à fait, la situation actuelle sera reproduite. Nos projets ont été soumis à nos partenaires de Santé au travail, et ils ont reçu leur accord.

CSE : La différence de hauteur sous plafond pose question. Confirmez-vous qu'aucun matériel ne sera stocké à la logistique de l'ESAT ?

DG : Nous n'en avons pas besoin de cette hauteur dans le projet à venir. De plus, cet espace actuellement utilisé n'est pas rationalisé. Je précise à nouveau qu'il n'est pas possible de faire cohabiter les deux unités.

CSE : Savez-vous à quand remonte cette interdiction ? Concerne-t-elle l'activité ?

DG : Je ne peux vous répondre sur la date mais je vous confirme que l'interdiction concerne l'activité. Les sites de production sont bien distincts, bien que les équipes soient amenées à se fréquenter dans les espaces sanitaires et au restaurant par exemple.

Étant donné que nous déclarons cette situation, nous devons nous attendre à des contrôles de l'Inspection du travail. L'ARS, concernée par l'ESAT uniquement, salue cette initiative, jugée rationnelle et intelligente.

CSE : Un dispositif est-il prévu afin de transporter les salariés sur leur lieu de travail ? En effet, leur contrat stipule que le lieu d'exercice est celui de l'EA.

DRH : Il s'agit d'une modification du contrat de travail qui n'affecte pas un élément essentiel du contrat de travail. Aucune indemnisation n'est prévue ni aucun moyen de transport ne sera pris en charge par l'employeur.

CSE : Pouvons-nous connaître le coût de ce déménagement ?

DG : Ce coût sera maîtrisé puisqu'il s'agit d'un simple transfert de mobilier. Seule l'entreprise de déménageurs sera rémunérée.

CSE : Est-ce normal que le plan d'installation soit élaboré par la responsable d'atelier ?

DG : Elle connaît les prérogatives de sa production et les besoins de son équipe. De plus, elle a simplement reproduit l'existant.

CSE : Des espaces, comme un parking, sont-ils prévus pour accueillir les moyens de locomotion des salariés ?

DG : Un parking existe déjà et peut accueillir 10 véhicules. Les salariés peuvent également organiser du covoiturage. La seule problématique relève de l'absence de transports publics à proximité directe du site. Cependant, sur ce site, aucun salarié n'utilisait les transports en commun.

CSE : Un salarié du secteur 20 n'a pas le permis de conduire et covoiture avec un autre afin de se rendre sur son lieu de travail. Il n'est pas assuré qu'il puisse se rendre sur le nouveau site.

DG : Si aucune solution ne pouvait être trouvée, nous pourrions proposer à ce salarié de travailler sur le secteur 10 et d'échanger sa place au secteur 20 avec un autre salarié.

Une étude de faisabilité a été commandée ce matin afin d'approfondir ces points et de recueillir les besoins des salariés du secteur 20. Les retours sont attendus pour la fin du mois de mai 2025.

CSE : Il est important que les salariés ne soient pas présents sur le site où se déroule un chantier pour des raisons de sécurité.

DG : C'est pourquoi nous procédons à ce déplacement, puisque nous sommes en mesure de le réaliser.

Les élus procèdent au vote.

- *Avis favorables : 6*
- *Avis défavorables : 0*
- *Abstentions : 3*

Le projet de déménagement du secteur 20 de l'Entreprise Adaptée d'Annonay sur le site de Roiffieux est approuvé à la majorité des votants.

4. Entrées/sorties

DG : Vous avez, là aussi, pu prendre connaissance des documents qui vous ont été transmis.

CSE : Nous avons constaté une sortie à l'ESAT mais aucune entrée à l'IME. Est-ce normal étant donné qu'il s'agit d'une mobilité professionnelle ?

DG : Il s'agit d'un cas de mobilité professionnelle, la salariée concernée n'est donc pas sortie des effectifs. La question reste pertinente, nous nous renseignerons pour savoir si une entrée doit figurer quelque part.

DRH : En cas de mobilité, la salariée concernée doit sortir des effectifs mais ne peut y être réintégrée.

5. Validations : procès-verbal du 21 novembre 2024 – procès-verbal du 5 février 2025

Les élus procèdent aux votes.

- *Avis favorables : 7*
- *Avis défavorables : 0*
- *Abstentions : 2*

Le procès-verbal du 21 novembre 2024 est approuvé à la majorité des votants.

- *Avis favorables : 6*
- *Avis défavorables : 0*
- *Abstentions : 3*

Le procès-verbal du 5 février 2025 est approuvé à la majorité des votants.

Questions CSSCT

6. Avez-vous pu vous renseigner sur le risque juridique comme prévu lors du dernier CSE ? Comment l'intégrer aux risques psychosociaux comme prévu lors du dernier CSE ?

DRH : Ce point sera abordé lors de la mise à jour des DUERP, soit en septembre ou en octobre 2025.

7. Le CSE a reçu le courrier de la CPAM concernant la reconnaissance d'accident du travail d'une salariée. La direction de l'ADAPEI 07 conteste-t-elle systématiquement les accidents du travail des salariés ?

DG : Non, les contestations dépendent du contexte. Ces contestations ont lieu lorsque nous doutons de la véracité des faits ou que nous avons un doute. Cependant il est étonnant que le CSE reçoive un courrier de la CPAM.

CSE : La DRH nous a transmis ce courrier en lieu et place d'une DAT. Il est possible que ce soit une erreur de pièce-jointe. Le courrier, datant du 20 février 2025, stipule que votre demande de contestation a été refusée.

DRH : Nous recevons un courrier de la CPAM à chaque déclaration d'AT, qui entraîne systématiquement une enquête de leur part. Cependant, aucune contestation n'a été effectuée dans le cas évoqué en séance et qui concernait une piqûre de frelon.

DG : Le courrier est donc la finalité de l'enquête de la CPAM.

CSE : Le délai de traitement entre la déclaration et le retour d'enquête est considérable.

DG : Tout à fait. En cas de recours ce délai peut encore être allongé.

Questions générales

8. Lors du CSE du 21 octobre 2024 (procès-verbal p. 14), Madame la Directrice Générale indique : « Nous constatons une charge de travail délétère au sein de l'EHPAD d'Antraigues-Sur-Volane. L'établissement pâtit d'une très mauvaise réputation, d'où le changement de nom prévu prochainement. » La question posée à l'ordre du jour concerne « les postes d'infirmières non pourvus et le manque d'ASH, qui entraînent une charge de travail sur leurs postes ». En quoi le « changement de nom prévu prochainement » (sic) va-t-il améliorer la charge de travail des IDE et des ASH ? Est-ce la seule disposition prévue pour répondre aux problèmes que pose la Direction Générale ?

DG : Nous sommes sur une question qui concerne l'attractivité du site. En l'absence de candidats pour les postes qui sont ouverts, nous ne pouvons pas recruter et ainsi faire baisser la charge de travail. Le passage d'un statut privé commercial lucratif à un statut privé non commercial et non lucratif a justifié l'adoption d'une nouvelle dénomination. Cet établissement est en difficulté depuis 2011 et les premiers redressements judiciaires.

Je vous confirme que le changement de nom a bien eu lieu. Il a fait l'objet d'une publication dans la presse et d'une validation des autorités. Depuis, nous recevons davantage de candidatures à la fois au local et au national. À présent, notre problème sera de pouvoir nous aligner sur les rémunérations du bassin albenassien.

CSE : Est-il possible de constater une augmentation du taux d'occupation des chambres, depuis la reprise du site par l'ADAPEI ?

DG : Nous avons procédé à une dizaine d'admissions, mais avons également rencontré une dizaine de décès. Nous plafonnons donc à 31 lits pour l'EHPAD, et 14 pour l'EAM.

Une visite s'est déroulée cette semaine, et une admission a récemment eu lieu, mais a été suivie d'un décès.

CSE : Avez-vous l'intention de communiquer sur le fait que, malgré le changement de nom, cet établissement reste l'ADAPEI ?

DG : Nous avons recruté 3 salariés issus de la région, ce qui est bon signe. Le problème est le fait qu'il s'agisse d'un des établissements les plus chers de la région en prix de journée.

CSE : Il faut toutefois noter que la prestation offerte est plutôt qualitative. Le nouveau nom a-t-il été communiqué ?

DG : Oui, une conférence de presse suivie d'une publication s'est tenue. Il s'agit de la Résidence La Volane pour l'EHPAD, et de La vallée bleue pour l'EAM. Le PHV sera intégré dans l'EHPAD.

9. Lors du CSE du 21 octobre 2024 (procès-verbal p. 17), Madame la Directrice Générale exprime : « Vous ne mesurez pas les avantages dont vous bénéficiez à l'ADAPEI. » De quels « avantages » parle la Directrice Générale ? Avons-nous plus d'avantages que les autres établissements médicosociaux ?

DG : Oui, vous disposez de plus d'avantages, surtout comparativement à d'autres établissements privés.

CSE : La question portait sur une comparaison avec les établissements médicosociaux.

DRH : La réponse reste la même. La prise en charge de la maladie est supérieure à 50% et s'en retrouve supérieure à la convention collective. Ainsi nous proposons 100% les six premiers mois de la maladie. Nous pouvons aussi citer la subrogation, qui assure un maintien de salaire.

DG : Par ailleurs, les salariés ne perdent pas leurs congés en fin de période, pour ceux qui ne les ont pas consommés. Un CET est désormais accordé aux cadres et aux non-cadres. Il existe aussi un accord sur la qualité de vie au travail et sur le télétravail.

Je vous invite d'ailleurs à regarder l'émission diffusée la veille de cette réunion.

10. Lors du CSE du 21 octobre 2024 (procès-verbal p. 17), Madame la Directrice Générale demande aux élus CSE : « Vous vous devez aussi de communiquer avec le terrain, en expliquant les motivations de la Direction Générale plutôt que de la contredire systématiquement. » Pour la Directrice Générale, le CSE est-il davantage un moyen de communiquer avec le terrain qu'une « instance de représentation du personnel dans l'entreprise. » (source : service-public.fr) ?

DG : Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés. Cela signifie qu'il doit remonter les questions et les réclamations qui émanent des salariés et leur descendre les réponses de la Direction. Or, je remarque que, à certains moments, la communication n'est pas optimale.

CSE : Vous pensez que nous communiquons mal avec les salariés ? Pouvez-vous nous expliquer ce qui vous amène à déclarer que nous ne redescendons pas l'information correctement ?

DG : Je n'émet pas de jugement à ce propos. Je constate seulement que certains salariés ne sont pas informés de certains faits, alors qu'ils ont été actés. Ma réponse suit la question des salariés : la Direction attend d'un CSE qu'il remonte et descende les informations. La situation que nous rencontrons avec la grève fait état d'un défaut de fonctionnement.

CSE : Le dépôt de préavis n'est pas forcément obligatoire avant une grève.

DG : Lorsque les salariés défendent le bon traitement des personnes accompagnées, il n'est pas possible de se permettre de faire grève sans qu'un préavis ait été déposé.

CSE : C'est pourquoi nous avons effectué un préavis.

DG : Vous y avez mentionné que celui-ci prendrait effet à partir du 27 février 2025 à 7 heures, pour une durée indéterminée, et porterait sur l'ensemble de l'ADAPEI 07.

Pour revenir au sujet, j'ai enregistré des remontées de terrain qui rapportent un manque d'information des salariés.

CSE : Quelles sont les remontées qui vous sont parvenues ?

DG : Il relève de vos responsabilités d'aller sur le terrain pour comprendre ce qui s'y passe, pas des miennes.

En ce qui concerne le préavis de grève, je vous remercie pour le délai de prévenance, bien que celui-ci ne soit pas obligatoire, ce qui me questionne sur la mentalité.

CSE : Qu'entendez-vous par là ?

DG : Si un professionnel met constamment en avant sa préoccupation pour le bien-être des usagers et se permet ensuite de faire grève sans se préoccuper de l'organisation mise en place en leur absence, cela pose question.

CSE : Cette situation ne s'est pas produite. De plus, notre position est délicate dans ces conditions. Si les salariés se mobilisent dans ce contexte, ce n'est pas par gaité de cœur mais bien par engagement.

DG : C'est un acte très courageux de la part de certains salariés qui posent un acte et subissent donc des retenues sur salaire, quand d'autres posent des heures de délégation et ne rencontrent pas les mêmes conséquences.

Il est clair, en échangeant avec les salariés du foyer de vie, qu'un manque de communication doit être constaté.

11. Lors du CSE du 21.10.2024 (procès-verbal p. 14), Madame la Directrice Générale indique : « L'ensemble des postes du SESSAD ont été pourvus, nous attendons maintenant de finaliser les procédures d'embauche. L'ADAPEI se donne donc tous les moyens pour recruter. » Malgré ces affirmations, nous observons que l'ensemble des postes du SESSAD ne sont pas pourvus. Madame la Directrice Générale et le service RH peuvent-ils se renseigner sur les postes actuellement pourvus et les temps de travail non pourvus (car il y en a), puis apporter une réponse détaillée et à jour en CSE ? Plus généralement, quelle est la proportion de postes non pourvus au sein de l'association ADAPEI 07 ? Quels établissements sont concernés ?

Un document intéressant ce point est présenté en séance.

DRH : Je vous transmettrai le document présenté en séance. Pour le SESSAD, les postes ouverts sont les suivants : un poste d'éducateur spécialisé en CDD d'un mois à temps plein, un poste d'ergothérapeute à 0,7 ETP en CDD pour remplacement pour maladie, un poste d'orthophoniste à 0,7 ETP en CDI suite à l'extension de 12 places, deux postes de psychologue dont un CDD à 0,4 ETP pour remplacement pour congé maternité et un CDI à 0,4 ETP lié à la création des 12 places supplémentaires, ainsi qu'un poste de psychomotricien à 0,86 ETP en CDD pour remplacement pour arrêt maladie.

DG : Deux postes en CDI restent à pourvoir dans le cadre de l'extension de 12 places sous la forme d'un poste d'orthophoniste à 0,7 ETP et d'un poste à 0,4 ETP, soit deux jours par semaine. Cela représente un total de 1,10 ETP en CDI à pourvoir. Une candidature avait été reçue, mais le candidat s'est désisté pour un poste offrant un temps de travail plus confortable. Tous les autres postes ont été pourvus.

12. Quand seront mis en place les postes papillons annoncés en CSE ?

DRH : Les Directeurs travaillent actuellement sur la faisabilité du projet.

CSE : Quel était le défi rencontré ?

DG : Le défi est organisationnel. Un test est en cours au sein de l'IME Amitié. Je reste convaincue que cette mesure se révèlera plus efficace que d'avoir recours à l'intérim, voire à l'établissement de multiples CDD.

L'idée est d'utiliser l'enveloppe dédiée aux absences pour maladie, qui est d'environ 500.000 euros, pour ce dispositif. Elle ne pourra pas être réduite mais pourra servir autrement.

CSE : Cette approche ne permet-elle pas de faire passer des salariés en temps partiel, qui le souhaitent, de travailler à temps plein ?

DG : La remarque est entendue, cependant proposer 0,4 ETP n'est pas très attractif. Il vaut mieux proposer un poste dédié.

CSE : Le système en hublot, utilisé dans certains établissements peut être une alternative. Il permet à un salarié de remplacer un collègue absent, sur la base du volontariat. Ce mécanisme évite l'embauche d'un remplaçant, les heures effectuées étant rémunérées en heures supplémentaires et son temps de travail reste inchangé contractuellement.

DG : Hublot est une plateforme payante. Mais notons ma proposition d'instaurer des primes « pied levé » pour les remplacements de dernière minute. De plus, pour procéder de la sorte, nous devons disposer de profils souples et agiles, ce fonctionnement ayant un impact sur le temps personnel du salarié.

CSE : Ces postes papillons ne devaient-ils pas être disponibles pour la fin du mois de mars ?

DG : Non vous confondez avec l'enquête pour les astreintes des IDE.

Le travail a commencé en février mais il est difficile de progresser au niveau organisationnel plus rapidement que nous le faisons déjà.

CSE : Nous souhaitons vous faire part de notre enthousiasme vis-à-vis de la perspective d'ouverture de ces postes papillons. Nous avons hâte de mesurer les retombées du test, bien que nous craignons qu'il ne soit pas représentatif.

DG : Le poste papillon sera plus difficile à mettre en place à l'ESAT car il devra être capable d'intervenir sur les cuisines mais aussi sur la blanchisserie par exemple.

13. Plusieurs erreurs ont été commises par la Direction concernant des commandes de denrées alimentaires. La Direction a présenté ses excuses. Pourquoi lorsqu'un salarié commet une erreur il a une sanction disciplinaire mais pas lorsqu'il s'agit un responsable ? Sanctionner les salariés est-ce une mode de management assumé à l'ADAPEI ?

DRH : Tout le monde a le droit à l'erreur à l'ADAPEI. Des sanctions ont également été distribuées à des cadres. Tous les salariés sont traités sur un pied d'égalité.

DG : Nous n'avons pas besoin de l'avis du CSE sur la dimension du pouvoir disciplinaire de l'employeur. Cette question n'aurait pas dû être posée en CSE.

CSE : Il s'agit d'une remontée des salariés et elle doit, à ce titre, être traitée comme les autres.

DG : Cette question ne concerne pas les salariés.

Questions Secteur Travail

14. L'ouverture de la cuisine centrale a amené un changement d'horaires de travail des salariés sur l'année. Les périodes de fermetures annuelles sont modifiées. Quand le CSE sera-t-il consulté sur ces changements ?

DG : Cette question est étonnante puisqu'aucune fermeture n'est prévue pour l'ESAT du sud cet été.

CSE : La question fait suite à la constatation que l'ouverture continue de certains services. Une information au CSE n'est-elle pas requise lorsque les périodes de fermeture sont modifiées ou supprimées ? Certains calendriers habituels ont été modifiés, ce qui impacte la qualité de vie au travail.

DG : Si aucune date de fermeture n'est communiquée pour un service, il reste ouvert de fait. Ce n'est pas parce que l'établissement ne ferme pas que les collaborateurs n'ont pas le droit à des congés.

CSE : Évidemment, mais les possibilités restent limitées.

DRH : L'obligation que nous avons envers le CSE est celle de le consulter en prévision de fermeture.

CSE : Ces évolutions modifient considérablement les conditions de travail pour les salariés présents pendant ces périodes. En cas d'acquisition de nouveaux marchés et sans baisse d'activité, la production pourrait augmenter pendant l'été, alors que les effectifs sont réduits.

Cette situation impliquerait une charge de travail accrue pour les équipes, notamment en cas de remplacements internes. Ce phénomène est particulièrement marqué à la blanchisserie.

DG : C'est pour cette raison que nous visons avec soin les marchés que nous désirons.

CSE : Quand le projet cuisine nous a été présenté, il avait été assuré qu'il n'aurait pas d'impact sur les fermetures de l'établissement, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. Les moniteurs encaissent toute la charge de travail et ont la bienveillance de ne pas reporter ce poids sur les ouvriers en situation de handicap ce qui génère une charge considérable.

DG : Pour ces raisons, j'ai préconisé l'embauche d'un employé en cuisine, afin de le faire travailler davantage au mois d'août, quitte à lui donner une compensation par ailleurs. Cependant, en tant que Directrice, je dois m'assurer que l'investissement de 2,4 millions d'euros soit rentabilisé. Nous verrons au cours du mois d'août si nous devons envisager davantage de recrutement.

CSE : La période ne sera peut-être pas représentative de ce qui nous attend à l'avenir. Néanmoins, le projet d'embauche en cuisine est intéressant. Par ailleurs nous souhaitons réaffirmer notre position en faveur du développement.

15. Le CSE sera-t-il consulté de la même manière pour les autres établissements du secteur travail qui n'ont qu'une seule semaine de fermeture (blanchisserie, cuisine centrale de Roiffieux) ?

Ce point est traité au point 14.

16. Quand la formation initiation à l'informatique pour les personnes de l'EA sera-t-elle mise en place ?

DG : Le service informatique, qui avait la charge de ce projet, n'a pas été en mesure d'avancer. Le mi-temps qui devait renforcer ses effectifs n'arrivera pas tout de suite car le poste est gelé dans le cadre du PRE. Nous proposerons donc de mettre cette formation au plan de développement des compétences de 2026.

Toutefois, si un besoin impérieux devait se faire sentir, nous devrions établir une liste précise des difficultés rencontrées à ce poste, afin de prévoir un éventuel détachement d'un salarié du siège pour prévoir une initiation.

Je rappelle que les travailleurs de l'entreprise ont un CPF qu'ils peuvent utiliser dans cet objectif.

Cette situation ne sera pas amenée à évoluer, sauf si des fonds venaient à être disponibles.

CSE : Étant donné que cette formation était inscrite dans le plan prévu pour l'année 2025, nous ne comprenons pas pourquoi des fonds n'ont pas été débloqués à temps.

DG : Comme il s'agissait d'une formation en interne, aucun financement n'a été débloqué. C'est pourquoi, en attendant, si nous devons développer une petite formation de secours en interne, nous devons identifier correctement les besoins des salariés, en attendant d'éventuels fonds supplémentaires avant 2026.

17. Concernant les futurs travaux d'agrandissement de l'Entreprise Adapté d'Annonay pour le secteur 20 devrait déplacer sa production à l'extérieur. Quelle organisation avez-vous prévue pour le déplacement des salariés ? Prévoyez-vous un dédommagement pour les éventuels frais supplémentaires de déplacement ?

DG : Le CSE a été consulté quant au sujet auquel se rapporte cette question. L'organisation et le déplacement des salariés seront confiés à l'arbitrage des professionnels eux-mêmes. Aucun transport collectif n'est prévu ni aucun dédommagement, comme nous restons dans le même bassin de l'emploi. En effet, une distance de 5 kilomètres sépare les deux lieux.

CSE : Avez-vous prévu un lieu de restauration pour les salariés concernés par ce déplacement ?

DG : Cette question n'est pas à l'ordre du jour, pour répondre à votre déclaration en début de séance. Si les salariés ne souhaitent pas manger au self, ils peuvent se rendre à la cantine et disposer du matériel qui est mis à leur disposition.

Questions Secteur Habitat

18. L'avertissement donné à une salariée du foyer d'hébergement a considérablement détérioré le climat social entre les salariés et la Direction. Les salariés regrettent que la Direction de l'ADAPEI n'ait pas défendu cette professionnelle face aux accusations, qui laissent place à l'interprétation, d'une personne extérieure à l'association (mandataire judiciaire à la protection des majeurs).

DRH : La Direction n'a pas à se justifier sur la mise en place d'une procédure disciplinaire.

CSE : Qu'avez-vous à dire sur la dégradation du climat social ?

DRH : Devons-nous parler de la dégradation de la prise en charge ? Je n'entrerai pas dans les détails, mais cette décision est prise de manière assumée. Elle est proportionnelle par rapport aux faits qui nous ont été remontés. La salariée concernée peut profiter de considérer cet avertissement comme une opportunité de faire évoluer ses pratiques professionnelles.

19. Une demande de projet concernant le remplacement des chariots de linge sale a été faite en octobre 2024, car les anciens étaient non conformes. Quand aurons-nous une réponse à cette demande ?

DG : Le projet d'investissement est toujours d'actualité, car il correspond à un besoin réel au foyer de vie et au FAM. Un calendrier prévoit une mise en place pour mai 2025.

Questions Antraigues-Sur-Volane

20. Le personnel de l'EAM « La vallée bleue » d'Antraigues bénéficiera-t-il de congés trimestriels ?

DG : Non, ils n'ont pas droit à des CT, n'étant pas sur le secteur enfance. Ces congés n'existent pas dans le privé lucratif. Voici donc l'exemple d'un établissement qui a été géré sous son profil PH par du privé commercial.

Questions Cadres

Aucune question n'est soulevée.

Questions Diverses

- **Continuerons-nous à accueillir des contrats professionnels sur des formations de moniteurs-éducateurs ou d'AES ?**

DG : Pour le moment, ce n'est pas budgété.

CSE : L'impact financier est-il considérable ?

DG : Oui, environ 25.000 euros par poste. Normalement, ces personnes ne doivent pas être recrutées pour remplacer des professionnels. Nous leur devons un tutorat, ce qui génère une charge de travail supplémentaire.

Je ne peux aborder la réalité économique, mais il ne me semble pas possible d'ajouter cette mesure dans les budgets. Nous devons attendre d'obtenir les résultats de l'année 2024 ainsi que le prévisionnel de l'année 2026 pour étudier un éventuel positionnement.

CSE : Les professionnels en poste en CDD actuellement ne pourront donc pas effectuer une demande de positionnement pour la rentrée 2025.

DG : Je pense qu'il faut tout de même qu'ils procèdent à la demande. Je m'engage à étudier la situation. Il est important qu'ils puissent manifester leurs souhaits.

CSE : Nous nous permettons d'aborder ce sujet, d'autant plus que certains collaborateurs bénéficient d'une prime de tutorat. Est-il possible de devenir accompagnant sans cette formation ?

DG : Non, il faut une reconnaissance de tutorat, mais je comprends que la question soit posée. Il s'agit d'une exigence du cahier des charges. Nous devons réfléchir à la situation et regarder s'il ne s'agit pas d'un moyen pour développer des postes papillons.

- **Contenu des Échos des élus**

DG : Nous trouvons le format intéressant et drôle. Mais nous alertons les élus sur la forme adoptée. Nous avons lu avec intérêt celui du 26 février 2025 qui traitait du CSE du 23 janvier 2025.

DRH : Vous y faites référence à l'inaptitude, qui relève d'informations confidentielles. De plus, vous inscrivez que la Direction dispose d'un dossier disciplinaire à l'encontre d'un salarié.

DG : Il s'agit d'une faute grave.

DRH : Cette situation est d'autant plus dérangeante que les Échos sont davantage lus que les procès-verbaux. Nous vous demandons d'essayer d'harmoniser vos pratiques de communication.

CSE : Nous transmettons les procès-verbaux validés et les pièces-jointes à toutes les secrétaires, qui décident soit d'envoyer les documents aux professionnels, soit de les mettre à l'affichage.

DRH : Nous nous sommes aussi aperçus que le procès-verbal concerné avait manqué d'une relecture, ce pour quoi nous vous présentons des excuses. Par ailleurs, voyez avec votre prestataire pour que les retours sur les procès-verbaux soient plus rapides.

CSE : Le traitement des procès-verbaux prend du temps. Nous réécoutons toute la bande audio afin de la vérifier et de procéder à une relecture efficace.

DG : Nous devons reconnaître une certaine qualité rédactionnelle dont nous ne disposions pas auparavant. Si les délais mettent du temps avant d'être validés, rien n'empêche les élus à se rendre sur le terrain afin de diffuser l'information.

CSE : Nous notons également que certaines questions reviennent régulièrement parce que les réponses apportées ne conviennent pas aux salariés.

DG : Par ailleurs, soyez vigilants en ce qui concerne le pouvoir disciplinaire de l'employeur. Ces questions ne relèvent pas des débats qui ont lieu d'être en CSE.

Fin de séance à 15 heures 25

Mme Stéphanie DECROUX

Secrétaire du CSE

