

P.V. DU CSE EXTRAORDINAIRE du 09.02.2024

PARTICIPANTS :

Natascha LEONARD BINEAU, Directrice Générale
Charlène PINEAU, Directrice des Ressources Humaines

Membres titulaires CSE

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

2^e collègue : Sandrine BOURGOGNE (CGT)

Membres suppléants CSE :

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

2^e collègue : Andéol LHUILLIER (CGT), Thibault POTARD (CGT)

ORDRE DU JOUR :

- Information/consultation sur la création de poste de Chargé de formations et référent R.H. des agents ESAT
- Audit R.H. :
 - IME l'Envol
 - ESAT l'Avenir
 - ESAT du Haut-Vivarais

- **Information/consultation sur la création de poste de Chargé de formations et référent R.H. des agents ESAT**

DG : Alertée depuis quelques temps sur des difficultés organisationnelles, RH, de relations, de tensions sociales intra pôles d'activités, j'ai souhaité ne pas attendre le CSE de mars et agir au plus vite afin d'avoir un plan d'actions au plus vite. Ces alertes ont été officialisées au CODIR du 31.01.2024, c'est pour cela qu'un CSE extraordinaire se tient ce jour.

L'information/consultation sur la création de poste de Chargé de formations et référent R.H. des agents ESAT, pour laquelle vous avez eu des documents en amont. Dans le cadre d'une étude actuellement sur l'évaluation des besoins conduite sur le secteur travail, et après confirmation des besoins, j'ai anticipé et présenté en C.A. cette demande. Indépendamment de la qualité de l'accompagnement professionnel de nos travailleurs, des difficultés apparaissent dans la gestion plus administrative, plus technique, de leur parcours. Comme par exemple des suspensions, des mises à pied, sans conduire la suite attendue au niveau de la rémunération. Des demandes de départ en retraite ont été bâclées en raison du manque de suivi du dossier administratif. Des travailleurs se sont vus attribuer des congés or qu'ils ne devaient y avoir droit, et vice-versa. Le plan de formation des travailleurs n'est pas totalement suivi ni le compte CPF. L'ESAT est le secteur où l'accompagnement est le plus technique et qui nécessite d'être bon sur tous les aspects.

Nous sommes aussi dans un contexte de la transformation de l'offre, nous allons évoluer vers un changement de statut des travailleurs handicapés où leurs droits vont se lisser de plus en plus vers les droits du code du Travail. Nous sommes attendus vers la réorientation en milieu ordinaire, sur le développement des compétences par le suivi d'un carnet de parcours compétences.

L'étude conduite nous confirmera ou infirmera la sécurisation et l'appui des fondamentaux des choix administratifs et des monitorats des ESAT, en créant un poste qui serait chargé de la formation et du suivi RH des agents, actuellement au nombre de 196. Certains départs se profilent, en raison de l'âge mais aussi de l'état de santé, et ces situations doivent être suivies en complémentarité avec le médico-social.

Je rappelle qu'une étude va être menée pour s'assurer que c'est bien un besoin concret avant de prendre acte d'une dépense. Le poste représentera un coût même si le poste n'exige pas un niveau d'études « Master » ni un statut cadre. Le professionnel sera Technicien Supérieur avec un point d'entrée à 434 de niveau. Le poste est proposé à 0.50 ETP sur la partie OH et à 0.50 ETP sur la partie « formations ».

La partie « formations » sera un poste rattaché au Siège puisque l'intention est d'avoir une action de soutien au développement de compétences de tous les collaborateurs de l'ADAPEI et de travailler plus concrètement sur le développement RH.

DRH : l'idée générale du poste est que la personne sera rattachée au Ressources Humaines. Sur la partie gestion des ressources humaines des agents ESAT, tout le volet RH retrouvé sur les salariés classiques sera transposé sur les agents ESAT. Les travailleurs ESAT vont se rapprocher du Code du Travail, avec par exemple la création de fiches de poste, les entretiens professionnels.

CSE : Les entretiens professionnels seront faits par cette personne ?

DRH : Non mais elle pourra être en binôme comme cela se fait pour des salariés. Binôme N+1 assisté par les Ressources Humaines.

DG : C'est une fonction à mi-temps pour 189 salariés, ce n'est pas possible de court-circuiter la compétence de monitorat ou de référent médico-social. Mais c'est pour venir en appui de ce qui aura été détecté par le moniteur ou le référent médico-social et l'alléger dans le suivi administratif après l'évaluation des compétences, la définition du besoin ou de la guidance vers le milieu ordinaire avec l'établissement de contrat. Ils auront un statut de travailleurs chez nous mais pourront avoir des contrats de travail de droits communs en milieu ordinaire qui viendront se superposer à leur statut d'OH et cette gestion est de la compétence RH. Ils pourront avoir plusieurs contrats à temps partiel, sans dépasser la durée légale de travail, cela nécessite un suivi très technique qui se rapprochera du Code du Travail et pour lesquels est demandée une vigilance.

CSE : Actuellement les activités de ce poste-là sont faits par des moniteurs, des coordinateurs sociaux et des administratifs. N'est-ce pas rajouter « une tête » à un dispositif déjà existant ?

DRH : Dans le cas où on entend qu'on peut transférer des congés payés d'un contrat de soutien vers un CDI, la valeur RH est une vraie valeur ajoutée. C'est pour cela qu'on viendrait en appui technique. Les incidences sur le service RH et le service payés ne se voient pas à votre niveau mais qui doivent être retraitées derrière, et souvent à posteriori, car ce n'est pas votre compétence sur le terrain.

CSE : Le service RH actuel n'a pas les moyens de faire le travail ?

DRH : On a les compétences mais pas le staff nécessaire. On va développer nos compétences car en étant à cheval sur le code du Travail et le code de l'action sociale, on ne maîtrise pas tout. On fait la paye des OH mais on doit de plus intervenir sur la pose des congés, les jours pour événements familiaux, la mise en œuvre du plan de formations. Nous ne sommes pas staffés pour récupérer la partie RH de 196 personnes de plus.

CSE : Vous n'êtes pas assez nombreux mais nous non plus, nous ne sommes pas assez staffés pour le travail qu'on fait et c'est le cas dans tous les services. Par exemple, une Ergonome demandait seulement 10% en plus pour les accompagnements nécessaires et cela a été refusé. Comment les arbitrages sont faits ? pourquoi privilégier le service RH plutôt que d'autres services et d'accompagnements concrets sur le terrain auprès d'enfants ?

DRH : Ce n'est pas privilégier le Service RH mais privilégier l'accompagnement des OH. On ne vient pas staffer le service RH pour qu'il soit plus confortable mais pour pouvoir accompagner plus de monde et aller sur un terrain que nous n'avons pas aujourd'hui et pour lequel il y a des besoins. Ce n'est pas favoriser le service RH mais favoriser les OH.

CSE : Cette personne aura-t-elle une formation spécifique sur les besoins des personnes en situation de handicap ainsi que ceux sur un accompagnement spécifique même au niveau RH ?

DRH : Oui

DG : Ce poste étant une création, tout n'est pas encore acté. Le profil sera une personne familiarisée avec le médico-social, ou tout du moins sensibilisée aux problématiques. Elle ne sera pas basée au Siège. Pour son mi-temps, elle sera installée dans un ESAT et ira dans la même semaine une fois au nord et une fois au sud. Elle sera au cœur du dispositif.

CSE : C'est un profil médico-social ?

DG : L'idéal sera un médico-social qui a des compétences RH et installée dans la carrière médico-sociale ou un professionnel médico-social et qui a décidé de faire une reconversion en suivant une formation RH. Les administrateurs et/ou des familles exposent le fait que nous soyons passés à côté des droits d'accompagnement, des droits sociaux des OH, de ce fait il faut créer un emploi en fonction des besoins identifiés.

CSE : Ce n'est pas un poste de cadre qui travaillera 1 jour dans le sud, 1 jour dans le nord. 1 jour de présence dans le sud correspond à 3h de travail avec les OH car les trajets correspondent à du temps de travail.

DRH : Si la personne habite Valence, elle ne fera pas 2h de trajets.

CSE : Elle fera les trajets sur son temps personnel ?

DG : C'est le sort de tous les salariés.

CSE : Son poste sera rattaché à un lieu.

DG : Elle sera hiérarchiquement rattachée à la DRH parce que c'est la compétence d'un suivi RH. C'est un 0.50 ETP, soit 2 jours ½ de travail puisque normalement on essaye de ne pas les faire travailler plus de 7h. Globalement elle fera 1 journée dans le sud, par roulement 1 fois Viviers 1 fois Lalevade, 1 journée dans le nord, principalement positionnée à Roiffieux car c'est le bassin d'emploi le plus important mais elle ira aussi à Empurany. Elle aura une journée ou une ½ journée rattachée au Siège pour travailler, rendre compte ou télétravailler. Globalement son temps de déplacement domicile/lieu de travail est du temps personnel, comme tous les salariés.

CSE : Elle ne peut pas avoir plusieurs lieux de travail ?

DG : Bien sûr que si.

CSE : Si elle veut habiter Roiffieux pour être proche de son lieu de travail, le trajet pour aller dans le sud sera pris sur son temps personnel ?

DRH : On ne lui demandera pas de commencer à 8h sur l'ESAT. Si elle prend son poste à 10h et pourra terminer à 16h ou 17h. C'est un aménagement de poste. Si elle fait un peu plus sur une journée, peut-être qu'elle pourra finir le vendredi à midi. C'est une organisation entre nous.

On dit « elle » pour « la personne ».

CSE : il s'agit donc d'1 ETP divisé en 0.5 ETP RH et 0.5 ETP OH RH.

DRH : Ce poste représente 1 ETP RH réparti à 0.5 sur la formation et 0.5 sur l'accompagnement des OH d'un point de vue RH.

CSE : C'est un travail précaire.

DG : Plusieurs collaborateurs, y compris au Siège, font beaucoup de trajets parce qu'ils ont fait le choix d'une mission, d'un métier dans une organisation qu'est la nôtre. La personne qui recherche une qualité de vie au travail et de confort trajet/domicile, elle ne candidatera pas. Si elle a envie d'apprendre, de travailler dans une entreprise à missions et de permettre d'atteindre des objectifs, il ou elle pourra candidater.

CSE : c'est un poste non cadre sans véhicule de fonction ?

DG : il y a des véhicules de service.

DRH : Elle n'utilisera pas son véhicule personnel

CSE : Elle partira d'un lieu avec son véhicule de service donc ce lieu-là sera pris en temps de travail ?

DRH : Si elle doit repartir dans le sud le lendemain, elle pourra le garder le soir mais pas l'utiliser.

CSE : On a besoin de connaître les conditions de travail de ce poste, donc effectivement on entend que la personne aura un véhicule qu'elle pourra ramener chez elle et qui lui permettra de faire les trajets pour aller dans le secteur sud par exemple.

DRH : Elle pourra ramener le véhicule chez elle sous réserve d'être en déplacements le lendemain, autrement c'est un avantage en nature.

CSE : Est-ce que la disposition d'un véhicule est calculée dans l'investissement ainsi que le coût du poste ? cela veut dire un véhicule pour cette personne à mi-temps ?

DRH : Elle l'aura peut-être qu'une fois par semaine ou pourra le ramener le soir si nécessaire.

CSE : L'accompagnement des OH est fait par qui actuellement ?

DRH : Il est fait par « le terrain ».

CSE : Actuellement, les OH peuvent aller voir des personnes pour poser des questions, être aidés dans l'administratif ?

DG : Ce n'est pas harmoniser pour l'ADAPEI Ardèche. Il est ressorti qu'il y a eu des loups donc il n'y a pas forcément de la guidance et de la disponibilité. Les référents médico-sociaux et/ou moniteurs sont en sous-effectifs. Comparés à d'autres ESAT, les ratios d'encadrement de l'ADAPEI sont inférieurs. Il faut permettre aux professionnels de l'accompagnement de rester centrés sur leur métier. C'est une fonction qui vient en soutien du monitorat et qui en aucun cas vise à remplacer q que ce soit.

CSE : Cette création de poste n'est pas un poste déjà existant ? A qui s'adressent les OH lorsqu'ils ont des questions ?

DRH : Les moniteurs.

CSE : Et le médico-social ?

DG : Nous sommes restés sans référent médico-social pendant 6 mois sur le nord sans suivi sur ces items-là or certains calendriers doivent être respectés dans le suivi administratif des OH. Ce sont des fonctions difficilement remplaçables.

CSE : C'est une volonté aussi. Le CSE avait alerté, lors d'un CSE Extraordinaire, sur la disparition du poste du médico-social dans le sud. Cette fonction n'était ni mise en valeur, ni importante aux yeux de la Direction.

DRH : Au niveau de la transformation des ESAT, il va falloir gérer les contrats dans le milieu ordinaire, l'organisation des visites médicales, le suivi des aménagements de postes, les dossiers retraites, prévoyance. Le suivi des dossiers mutuelles est à mettre en place, celle-ci devenant obligatoire au 1er juillet. Le volet relations sociales avec un CSE au sein des ESAT. Le plan de formation qui n'a pas été utilisé depuis 3 ans.

Tout ceci est du lien avec les ressources humaines, ce poste vient en appui.

DG : La loi du plein emploi de décembre 2023 précise que les droits des travailleurs en ESAT vont être assimilés au fonctionnement en milieu ordinaire. Les ESAT vont revoir leur fonctionnement en leur

donnant de nouveaux droits et le suivi technique ne peut être demandé en plus à des moniteurs, référents médicaux ou secrétaires déjà débordés. Actuellement le service RH n'intervient pas pour les OH, il ne gère que les salariés.

CSE : Les coordinateurs médico-sociaux et le personnel administratif en charge des dossiers des ouvriers en situation de handicap ont-ils été consultés afin de déterminer les points sur lesquels ils ont besoin de soutien ? Les besoins entre le nord et le sud ne sont pas les mêmes.

DG : Un audit fonctionnel et organisationnel de nos ESAT va être mené dans les semaines à venir, afin d'identifier les points à améliorer. D'un point de vue économique, si c'est pris en charge par le Siège cela se répercutera aussi sur le fonctionnement des établissements. Cela aura un coût car la personne sera salariée car je ne veux pas de bénévole.

CSE : Les moniteurs aussi s'intéressent et réfléchissent sur les nouvelles lois de la transformation des ESAT.

DG : Nous allons travailler avec les équipes « terrain », c'est « celui qui fait, qui sait ». Tout ne vient pas de la Direction. Il faut transposer ce qui est transposable chez nous pour adapter notre organisation à ce devenir et cela va aller très vite.

Quand les arrêtés de la loi, publiée en 2023, vont arriver, il va falloir être prêt, l'autorité vérifiera notre travail. Avec l'évolution de la population accueillie, la transformation des ESAT n'est pas que dans l'accompagnement mais dans le cœur des métiers. Ce sont pour ces besoins sur le terrain, ciblés par l'audit, qu'est proposé de la compétence externe sur certains sujets, dont la problématique RH.

CSE : L'évolution de population impacte aussi les foyers d'hébergement, ce sont des personnes qui iront plus en SAVS. L'anticipation n'est pas que R.H.

DG : En fin d'année, le risque est d'avoir 15 places vacantes sur les Foyers.

CSE : Sur le CPOM, des places supplémentaires en SAVS ont été prévues ?

DG : On a anticipé la création d'une unité PHV pour transformer un pavillon, l'augmentation de places pour l'EAM, 3 places temporaires sur le foyer d'hébergement et sur le Foyer de Vie. La création d'une MAS de jour car des personnes accueillies au S.A.J. ne relèvent plus de cet établissement. Des personnes du GEM Apy Poly sollicitent un répit en structure d'accueil.

Sur le terrain, il y a eu des loupés de suivis non intentionnels, puisque des personnes sont dans une qualité empêchée car ils sont sur plusieurs sujets en même temps. L'idée est de les délester afin de rester sur leur cœur de métier.

DRH : Cette création de poste sur le volet RH, n'empêche en rien d'entendre qu'il y a des besoins ailleurs sur d'autres domaines. L'audit mené sur le secteur travail fera certainement ressortir que des aménagements, des ajustements, ou des créations de postes seront à faire. Par exemple, il est peut-être pertinent d'avoir une assistante sociale au sud.

CSE : Les salariés peuvent voir qu'il y a encore une création de poste RH alors que certaines structures manquent de personnel.

DG : Nous sommes sur une démarche d'anticipation afin d'être prêt pour les arrêtés de la loi de décembre 2023. Mais globalement, il n'y a jamais eu vraiment d'explications sur ce qu'il manque. C'est pour cela qu'un audit fonctionnel et organisationnel va être mené sur les 4 sites du secteur travail, l'E.A., n'étant pas concernée, afin de comprendre les besoins : quel est le besoin ? Qu'est-ce qui n'est pas pourvu ? qu'est-ce qui est criant ? quelle est ou sont les situations problèmes ? comment y

remédier ? Y remédier en mettant en place des groupes de travail avec des professionnels du terrain, pas uniquement avec une équipe de direction.

CSE : Afin de pouvoir construire une réponse représentative des salariés, il faudrait pouvoir en parler avec les collaborateurs, les salariés sur le terrain. Dans tous les services il y a des manques de professionnels, le CSE a besoin de temps pour se prononcer.

DRH : Ce n'est pas un renforcement du service R.H. C'est une création de poste pour accompagner les OH pas pour gonfler l'effectif du service RH.

CSE : Après échanges avec des professionnels, cette création de poste n'est pas que négative. Mais il y a des enjeux profonds sur le rôle des moniteurs par exemple.

CSE : Il y a aussi 0.50 ETP « formations » qui vient renforcer le Siège, donc la partie RH.

DRH : Le temps de travail sur le plan de formations des salariés est déjà au niveau du Siège. Par contre, le plan de formations des OH, jusqu'à maintenant n'était pas suivi et nous sommes obligés de le faire.

DG : Dans l'organisation, il y a presque autant d'OH que de salariés ADAPEI.

CSE : Aujourd'hui il est difficile de se prononcer dans la mesure où l'audit viendra infirmer ou confirmer cette anticipation. Peut-être que celui-ci viendra pointer d'autres choses et certaines missions décrites. C'est une notion de temps qui est importante pour répondre favorablement ou pas à cette information/consultation.

DG : L'audit démontrera s'il y a un réel besoin ou s'il faut réadapter, mais nous souhaitons connaître ce besoin au travers de remontées, qui ne sont pas que celles des éducateurs, moniteurs ou référents médico-sociaux mais de plaintes des familles. L'association est soucieuse du suivi des dossiers administratifs, sur le volet RH. L'audit fonctionnel ne nécessite pas d'information/consultation, c'est dans mes prérogatives de DG, et je conduis une étude du fonctionnement de nos ESAT, compte tenu des alertes. Ce 1^{er} point de l'Ordre du Jour est conclu par un besoin de concertation entre vous, un besoin de vous rapprocher de vos ressources internes pour voir, le cas échéant si cette fiche de fonction pour cette création de poste se confirmait comment elle serait ajustée ou adaptée. Pendant ce temps, je reste attentive à l'arrivée des arrêtés réglementaires.

DRH : Nous sommes dans l'attente de réception de contrats de mutuelle obligatoire au 1^{er} juillet.

CSE : il n'est pas possible d'avoir les mêmes garanties et la même mutuelle ?

DRH : la position de la Direction Générale est que la mutuelle soit quasi identique à celle des salariés, avec un régime similaire aux salariés.

DG : Il faut rentrer dans l'esprit de la loi pour le respect des salariés et collaborateurs, tout en étant cohérent, en respectant la force de travail dans l'accompagnement et le quotidien et en restant dans l'équité.

DRH : La négociation se fera avec les mêmes termes et les mêmes garanties que la convention 66.

CSE : Sur l'anticipation du mois de juillet, les personnes, avec l'impact de la loi, vont aussi bénéficier d'un CSE ?

DRH : Actuellement il y a des délégués. En devenant salariés, ils auront leur propre CSE

CSE : Les besoins d'accompagnement des OH en foyer d'hébergement ont été anticipés durant les arrêts de travail ? Il va en découler d'autres besoins.

DRH : C'est le travail de la direction du secteur habitat pas celui de la direction générale. Les besoins à inscrire dans un budget prévisionnel sont de la compétence d'un directeur. Mais effectivement d'autres besoins vont en découler comme le fait d'avoir moins de clients et de s'orienter vers d'autres choix. Si un pavillon est vide, l'équipe n'est plus la même.

CSE : Vous parlez de suppression de postes ?

DG : L'effectif constant ne peut être gardé sans activités en face. Ce qui se préfigure est que les travailleurs en ESAT n'ont plus ce besoin ou cette envie de vivre en foyer d'hébergement. Ils sont de plus en plus autonomes et peuvent être en appartement avec l'appui d'un SAVS.

CSE : Il y a également le vieillissement de la population avec des personnes pressenties à sortir du système accompagnement ESAT et hébergement pour des vieillissements prématurés dus à leur pathologie. Quand vous dites qu'il peut y avoir 15 sorties, cela peut avoir de gros impacts sur le foyer d'hébergement ?

DG : C'est pour cela que l'innovation n'est pas une option. Nous allons tout faire pour anticiper et essayer de créer d'autres services pour utiliser le foncier, c'est pour cela qu'il faut être prêt. Beaucoup d'audits et d'évaluations des besoins sont conduits afin de, tous ensembles construire quelque chose. Aujourd'hui nous sommes toujours dans le curatif, parfois même dans la sur-adaptation sur certains services. Il faut trouver une organisation avec un flux plus constant avec moins de temps de tension et de pression.

CSE : Peut-on en reparler au prochain CSE ?

DG : Oui bien sûr. Un besoin est acté au niveau des remontées et vous allez travailler de votre côté pour répondre à ce besoin. Nous allons conduire l'audit et par la suite, faire converger nos points de vue.

• **Audit R.H. : IME l'Envol - ESAT l'Avenir - ESAT du Haut-Vivarais**

DG : En préambule du CODIR, les directeurs ont alerté sur des tensions au pôle travail, hors Entreprise Adaptée, et sur l'IME l'Envol. Cela nécessite une attention orientée sur cette problématique. J'ai demandé à Mme PINEAU de réaliser une enquête RH, donc par organisationnelle ni fonctionnelle, avec un contact direct avec les collaborateurs.

CSE : Des tensions de quel ordre ?

DG : Des tensions relationnelles, des crispations, des arrêts maladie justifiés par des tensions internes.

CSE : Nous sommes bien sûr du lien RH et non sur du lien social ?

DRH : Il nous a été rapporté que le climat social se tendait mais sans savoir pourquoi. C'est pour cela que, comme indiqué en ordre du jour du CSE, un audit RH sera conduit avec un membre du CSE, différent de l'Établissement en question. Un questionnaire serait transmis en amont aux professionnels, celui-ci ne serait pas anonyme, pour que les auditeurs aient connaissance des personnes concernées afin de les recevoir lors d'un entretien. Le questionnaire serait retourné au service RH, des permanences seraient prévues et assurées par le service RH et les membres du CSE pour rencontrer les salariés qui le souhaitent pour échanger sur ce qui va ou non.

Ceci dans le but de comprendre ce qui se passe au sein des établissements mais aussi de savoir d'où vient le mal-être des salariés.

Le contenu du questionnaire et les échanges lors de l'entretien resteront confidentiels.

CSE : Vous allez construire le questionnaire ?

DRH : Nous avons déjà travaillé dessus et avec l'accord de Mme LEONARD, il peut vous être soumis. Ce questionnaire doit être une ouverture à la parole.

CSE : Ce questionnaire est le même pour tous les salariés ?

DG : Il n'est pas dirigé vers la direction.

CSE : Les directeurs, responsables de site et chefs de services ne seront pas entendus. Selon les retours des questionnaires, on verra comment agir avec les personnes concernées.

DG : Le mode opératoire est le suivant ; on diffuse un questionnaire aux salariés qui le complètent s'ils le souhaitent. La donnée est collectée sous enveloppe, le déclarant n'est pas anonyme. La DRH lira tous les résultats de l'enquête qui eux seront anonymisés. Une restitution sera faite à l'ensemble du service et à l'équipe de direction, qui elle ne sera pas partie prenante dans l'audition ni dans la rédaction du questionnaire. En fonction des résultats analysés par Mme PINEAU, nous verrons avec le CSE de faire un plan d'actions ou pas, ou si c'était un ressenti des directeurs au moment du CODIR.

DRH : Il est important que le CSE soit associés afin que le salarié ne soit pas seul face avec les ressources humaines et, qu'il puisse aussi apporter son regard en tant que membre du personnel.

CSE : La direction et les chefs de service ont peut-être des choses à dire sur le climat social et ça serait intéressant de mettre en perspective le ressenti des salariés de terrain, des N+1 et N+2. Qu'est-ce qui motive ce choix ?

DG : Ils seront reçus en entretien. Ce sont eux qui déclarent un climat social tendu.

CSE : Et si un/une chef de service a un climat social tendu avec son directeur, ou l'inverse ? Il faut percevoir la voix de chacun.

DRH : En accord avec Mme LEONARD, le questionnaire peut leur être soumis et une rencontre peut avoir lieu.

DG : Hiérarchiquement, je rencontrerai que le directeur pas le/la chef de service sauf en cas de demande.

CSE : Sur les modalités du travail avec le CSE, un membre du CSE ne rencontrera pas un salarié de son établissement. En conséquence, 3 membres du CSE pourront intervenir pour l'audit RH.

DRH : Sur un établissement, il pourra y avoir plusieurs permanences assurées par des membres différents. Ce sont les membres du CSE qui seront désignés qui m'accompagneront et les audits commenceront dès que vous serez prêts.

CSE : L'objectif pour nous est de désigner le membre qui vous accompagnera mais nous devons voir les plannings de tous. Car nous devons nous absenter de notre travail et cela s'organise.

DRH : Vous m'informerez des personnes pressenties pour m'accompagner et je peux adapter mon agenda moi-aussi. Le nombre de demi-journée, ou journée, de rencontres sera défini en fonction du nombre de salariés à rencontrer.

CSE : Quelle est la temporalité entre la parution du questionnaire et le retour des réponses ?

DG : La programmation se fera en fonction du nombre de rencontres demandées par les salariés. Par contre, si le questionnaire n'est pas rempli il n'y aura pas de rencontres.

CSE : Si un salarié complète le questionnaire mais ne souhaite pas rencontrer le binôme, ses réponses seront prises en compte ?

DG : Les réponses seront prises en compte, interprétées et globalisées dans les résultats. Mais il n'y aura pas de rencontre entre le binôme et un salarié qui le demande, sans que celui-ci ne complète le questionnaire.

DRH : Un mail d'information sera envoyé avec le nom du membre CSE désigné, afin qu'un salarié ayant besoin de compléments d'informations puisse le contacter ou le service RH.

CSE : La démarche est intéressante mais comment garantir au salarié, s'il a des choses sensibles à dire, que cela restera confidentiel et que sa parole ne sera pas retenue contre lui ?

DG : Il faut que le salarié nous fasse confiance.

CSE : Il paraît étonnant que seulement 3 établissements ont un climat social tendu. Ce questionnaire est très intéressant mais pourquoi n'est-il pas étendu ?

DG : En CODIR, seuls 2 directeurs sur les 4 nous ont fait part de climat social tendu sur leurs établissements identifiés. Les 2 autres directeurs ne nous ont pas alertés d'une situation comparable. Mais dans le cadre du baromètre d'engagement, une enquête élargie à tous les salariés est prévue. Une recherche de consultant partenaire est en cours, afin de ne pas être juge et partie.

Le Délégué Syndical est bien au fait pour savoir que cela fait 2 ans que j'attends pour faire une enquête aux salariés. En 2021, je l'avais demandé au CSE qui m'a fait savoir qu'il n'était pas partant car selon lui celle menée en 2019 n'avait pas servi à grand-chose. Chaque année j'ai relancé le sujet.

CSE (Délégué Syndical) : A l'époque, les outils n'étaient pas suffisamment étudiés notamment sur les fiches de dysfonctionnement. Les réponses étaient normatives.

DG : Dans l'accord d'entreprise, cela doit être fait annuellement et transformé en plan d'actions. A la place de baromètre social nous avons souhaité baromètre d'engagement.

CSE (Délégué Syndical) : Le baromètre social était sous anonymat, sans pouvoir saisir par établissement.

DRH : 3 prestataires me proposent de pouvoir filtrer. Pour garantir l'anonymat il faut au moins 5 ou 6 participants et on aura le baromètre par établissement pour les cadres et non cadres. Les outils sont les mêmes pour tous les prestataires et cela nous permettra d'avoir « une photo » par établissement et aussi par service.

CSE : L'important est d'avoir un pouvoir d'agir sur les établissements car peut-être que les directeurs ne saisissent pas tout ce qui se passe sur leurs établissements

DRH : Je propose de mener cet audit sur les 3 établissements afin de voir le fonctionnement. C'est la 1^{ère} fois sur l'ADAPEI07 et nous verrons ce qu'il en ressort.

DG : Le nombre de déclarants déterminera si c'est un ressenti du moment ou une réalité.

CSE : Nous sommes favorables à cette démarche Mais peut-être que les directeurs des autres secteurs, sentant un climat social tendu, n'en ont pas fait part. Des professionnels nous ont parlé de climat compliqué.

DRH : Des responsables de site ou chefs de service, où le climat social est tendu, disent que tout va bien.

DG : Les membres du CSE destinataires de plaintes ou d'informations concernant le climat social ont le pouvoir et le devoir de nous alerter en CSE. Cela nous permettrait de déclencher un audit RH.

CSE : Nous le ferons.

DG : Je vois l'intérêt que vous portez à la démarche et à la finalité de ce projet. J'ai des inquiétudes pour 2024 qui risque de ne pas être simple mais l'idée est de travailler ensemble et de rester en lien. Nous ne serons pas toujours d'accord mais gardons en tête l'intérêt générale de l'ADAPEI et l'intérêt de toutes les parties prenantes.

Le questionnaire ne fait pas appel à une consultation, c'est de la prérogative de la direction générale.

CSE : Si le CSE est associé au binôme il est bien qu'on ait connaissance avant.

DRH : Le questionnaire sera envoyé aux salariés rapidement après avoir été informée du nom du membre du CSE qui sera inscrit dans le mail d'accompagnement.

CSE : ce questionnaire sera complété dans le temps de travail ?

DG : Il est préférable de le faire à tête reposée, hors contexte émotionnel.

DG : Il faudrait qu'il soit bouclé fin avril

Fin de la séance : 12h26

Stéphanie DECROUX
Secrétaire du CSE



