

PV DU CSE EXTRAORDINAIRE DU 24/11/2023

Présents :

Mme Natascha LEONARD BINEAU, Directrice Générale

Mme Charlène PINEAU, Responsable Ressources Humaines

Invitée : Mme Céline ARNAUD, Directrice Administrative et Financière

Membres Titulaires CSE :

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

2^e collègue : Andéol LHUILLIER (CGT).

Membres suppléants CSE :

2^e collègue : Thibault POTARD (CGT).

Collège Cadres : Didier OLIOSO (CFDT).

Ordre du Jour :

- Information/consultation sur le projet immobilier de Privas
- Information/consultation sur le projet de changement des pratiques de paie à compter du 1^{er} janvier 2024
- Information/consultation sur le projet de changement d'organisme de mutuelle
- Information/consultation sur le projet de changement d'organisme de prévoyance

Annexes :

1. Plans du projet immobilier Privas
2. Plan de financement SESSAD
3. Plan de financement immeuble de Privas
4. Note d'information : changements pratiques paie
5. Présentation Prévoyance et Mutuelle

Début de séance à 9 h 31

CSE : Avant d'ouvrir les échanges, nous aimerons prendre la parole, car nous avons un échange de mail sur les délais entre l'information et la consultation. En effet, nous avons un délai de 7 jours entre l'envoi des documents et la consultation des élus. Or, ce délai est trop court pour nous, car nous avons une activité professionnelle qui nous empêche de lire les documents de nous les approprier. De plus, la consultation porte sur des domaines qui n'appartiennent pas à notre champ d'expertise. Enfin, ce qui nous gêne le plus, c'est que nous devons solliciter les salariés, que nous représentons, pour obtenir leurs retours sur les informations, car nous ne votons pas en notre nom propre.

À ce titre, nous vous avons adressé un mail pour obtenir un délai rallongé entre l'information et la consultation. Un mois nous semblerait correct. Nous souhaitons que cette séance serve à l'information pour prendre le temps ultérieurement pour la consultation. Cela nous permettrait d'échanger avec les salariés.

Notre propos dépasse le cadre juridique (que vous nous avez déjà rappelé). C'est une question de bon sens et de bon fonctionnement du CSE.

DRH : Nous l'entendons. Comme nous vous l'avons signalé, le délai raisonnable n'est pas encadré par la jurisprudence. Cependant, le délai d'un mois est intenable, en raison de l'urgence sur les informations/consultations. Nous vous rappelons que vous disposez d'un délai d'un mois à compter de la transmission des documents pour pouvoir rendre votre avis.

Dans le projet de règlement intérieur, nous pourrions nous entendre sur les situations ordinaires (hors urgence) pour transmettre les documents 15 jours avant la consultation. Le délai d'un mois est intenable pour l'ensemble des sujets.

CSE : Le sujet à l'ordre du jour est pointu et difficile à comprendre, ce qui ne permet pas de rendre un avis.

DG : Si nous vous transmettons les documents un mois avant, vous serez dans l'obligation de rendre un avis le jour J.

CSE : L'idéal serait d'avoir le temps de l'information et plus tard le temps de la consultation.

DRH : Nous pouvons inscrire le délai de 15 jours dans le règlement intérieur. Toutefois, dans le cas du sujet de la mutuelle, nous ne disposons pas des informations 15 jours avant la réunion, alors que nous devons réagir rapidement. En effet, la prise d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2024.

CSE : Pour synthétiser, vous disposez d'un délai de 7 jours pour nous faire part de tous les documents, tandis que nous avons un mois pour rendre leur avis.

DRH : Vous pouvez disposer d'un délai jusqu'à un mois à compter de la transmission des documents. En revanche, ce délai d'un mois vous permet de nous questionner. Par exemple, sur un précédent dossier d'inaptitude, vous avez utilisé ce délai sans rien en faire, ce qui a impacté la salariée concernée, puisque vous ne nous aviez formulé aucune question ni fait aucun retour. Cela donnait l'impression que vous exploitiez ce délai d'un mois uniquement pour embêter la Direction, alors que cela embêtait plutôt votre collègue.

CSE : Pas du tout, ce n'est pas notre souhait. Nous avons besoin de disposer d'une réponse cohérente et de représenter les salariés.

DRH : N'oubliez pas que certains documents sont confidentiels.

CSE : Nous avons le devoir d'aller demander aux salariés ce qu'ils pensent des consultations.

DRH : Nous l'entendons pour les sujets traités aujourd'hui, mais pas sur la procédure de reclassement pour inaptitude. Nous inscrirons dans le règlement intérieur que nous transmettrons les documents 15 jours en amont. Nous vous invitons également à nous demander des informations complémentaires.

• **Information/consultation sur le projet immobilier de Privas** (annexes 1.2.3)

DG : Pour rappel, un groupe de travail a été constitué en 2019. Le transfert du SESSAD de Privas s'impose de fait par la configuration des lieux et les espaces mis à disposition de ce service. En effet, ces volumes sont nettement insuffisants. Le temps de recherche sur les faisabilités en local n'a pas abouti à d'autres solutions que celle présentée en séance. Une promesse d'achat a été signée pour le bâtiment situé avenue de l'Europe unie, qui est l'ancien CCAS de la commune. La signature de l'acte définitif de vente est prévue le 20 décembre 2023.

Le recueil des besoins a été effectué dans le cadre du groupe de travail. L'équipe du SESSAD a travaillé sur les plans proposés par le cabinet d'architectes Duo Réalisation. Un dépôt de permis a été déposé le 7 avril 2023, pour une obtention courant septembre. Conformément à la procédure, ce projet vous est présenté dans sa globalité. Ce bâtiment servira à l'accueil du SESSAD sur deux niveaux et demi, tandis que le reste du bâtiment sera affecté à la plateforme des dispositifs autour de l'autisme et à l'antenne de gestion pour le siège. Il est à noter que Privas est une ville qui accueille la préfecture, l'ARS, le conseil départemental ainsi que le siège de l'Éducation nationale pour l'Ardèche.

Le coût de l'opération est exorbitant, ce qui nous oblige à rechercher des fonds complémentaires. L'opération Brioches abonde une enveloppe de 500.000 euros. Un financement complémentaire a été sollicité auprès de l'ARS (Plan d'Aide à l'Investissement, PAI), pour un montant de 489.000 euros, sans réponse à ce jour.

CSE : Le financement de l'ARS est-il similaire à l'IME ?

DG : Oui

CSE : Que faites-vous en cas de refus de l'ARS ?

DG : Dans ce cas, nous emprunterons davantage, sauf augmentation de l'enveloppe Brioches.

CSE : Est-il possible de signer l'acte de vente sans finaliser le montage financier ?

DG : Nous attendons de la part de l'architecte une réévaluation du coût des travaux, pour tenir compte de l'inflation. Le financement de l'ARS sert à minorer le coût de l'emprunt qui servira à la réhabilitation, car l'acquisition du bâtiment s'effectue sur fonds propres.

CSE : Les 50.000 euros de travaux de désamiantage sont-ils définitifs ?

DG : Oui.

CSE : À quoi correspond l'antenne de gestion pour le siège ?

DG : Il s'agit de deux bureaux, peut-être le mien tout en continuant d'aller à Roiffieux car le Siège Administratif est situé là-bas, mais aussi pour que Mmes PINEAU, ARNAUD, MORENO ou M. PAILLET puissent venir de temps en temps au centre Ardèche. Mais le siège administratif reste à Roiffieux. C'est ce qu'on appelle une antenne de gestion.

Notre plan A consiste à réaliser la réhabilitation complète du bâtiment tandis que le plan B consiste à obtenir le PAI de l'ARS pour aider à financer le SESSAD. Il existe également un plan C qui, faute de PAI, permettrait de réaliser le rez-de-chaussée et les deux niveaux, puis le rez-de-jardin ultérieurement.

Les espaces de coworking seraient mis à disposition d'autres associations partenaires ou des partenaires tout simplement afin que ce bâtiment dit « plateforme dispositifs » soit un enjeu de mises en relation voire un lieu d'accueil.

CSE : Le rez-de-jardin comprend un local technique, une salle de pause et une salle d'activité. Son report serait une mauvaise solution.

DG : La salle de pause est une obligation de l'employeur et serait proposée au dernier niveau du bâtiment.

CSE : Actuellement, le SESSAD dispose d'un garage de 60 m² avec une quinzaine de vélos, mais aussi les roues des véhicules et du matériel de bricolage. Or, dans les plans, il est prévu de passer à 15 m². Qu'est-il prévu pour les vélos ?

DG : Un garage pourrait être envisagé à l'extérieur sur une réserve foncière.

CSE : Nous disposons actuellement d'un parking réservé à la résidence. Les 6 places prévues dans le plan seront-elles réservées aux véhicules de service ?

DG : Ces véhicules pourraient être stationnés à l'arrière, pour permettre aux véhicules des professionnels de se garer à l'avant.

CSE : Réserverez-vous des places à des salariés de la Direction ?

DG : Non. La Direction se garera comme les autres salariés.

CSE : Un appartement de 110 m² a été estimé à 108.000 euros alors qu'il a été acquis par l'ADAPEI en 2005 à 120.000 euros. Cela nous paraît faible.

DG : La valeur vénale a été estimée par un cabinet spécialisé.

DAF : Dans un plan de financement, il est préférable de tenir compte d'une estimation basse, pour avoir une bonne surprise.

DG : Il m'a été confié par délégation officielle la gestion du patrimoine. Nous devrions pouvoir vendre cet appartement au moins 140.000 euros.

CSE : Avez-vous une idée des acheteurs potentiels ?

DG : C'est un appartement dans une résidence avec ascenseur. Une famille pourrait l'acquérir.

CSE : Quelle est la date de mise en vente de l'appartement ?

DG : Nous prévoyons de le mettre en vente en 2024, en nous assurant de la capacité de transfert du SESSAD dans le nouveau bâtiment, qui nécessite de travaux importants de réhabilitation.

CSE : Sur la salle de pause, il semble qu'il a été dit en séance que l'employeur n'avait aucune obligation légale en la matière.

DRH : L'employeur doit mettre à disposition des salariés du matériel (micro-ondes, réfrigérateur, etc.), mais pas une salle de pause. En revanche, un lieu de restauration doit, et est effectivement, proposé aux salariés.

DG : Nous ne sommes pas censés manger dans nos bureaux. La salle de pause sous-entend la capacité de permettre aux salariés de se restaurer mais aussi de s'y installer.

CSE : La surface de cette salle de pause est-elle proportionnelle au nombre de salariés ?

DRH : Non ce n'est pas une obligation mais il faut en tenir compte, en imaginant par exemple des accès à la salle avec un roulement.

CSE : Quel est le montant des intérêts pour le prêt envisagé pour les travaux du SESSAD ?

DAF : Le montant des intérêts pour un emprunt de 430.000 euros sur 20 ans à un taux de 4,5% s'élève à 20.000 euros par an.

CSE : L'emprunt dépend-il du PAI de l'ARS ?

DAF : Non. Le montant du PAI permettrait de se passer de l'emprunt. Le coût de l'immeuble pour le SESSAD est de 1,205 million d'euros, dont 500.000 euros financés par l'opération Brioches, 112.000 euros de provisions du SESSAD, 45.000 euros de provisions pour grosses réparations, 10.000 euros de provisions pour des travaux d'isolation acoustique, 108.000 euros obtenus par la vente de l'appartement, et 429.000 euros d'emprunt. Avec le PAI, les 429.000 euros ne sont plus empruntés, mais subventionnés par l'ARS, ce qui permet de se passer du paiement annuel des 20.000 euros de charges.

CSE : Le bâtiment est-il financé sur les fonds propres de l'association ?

DG : Oui.

CSE : Le retour des salariés de l'IME est amer. En effet, en 2019, l'IME était considérée comme une priorité associative par Mme CHAMBERT, ce qui ne s'est pas traduit dans les faits.

DG : Pour l'IME Amitié, 70.000 euros ont été dégagés par l'opération Brioches en 2017.

CSE : Cette somme est moindre pour un bâtiment qui a besoin de travaux.

DG : La somme a été fléchée en 2017, mais un nouveau projet pour l'IME Amitié a été défini avec le nouveau CPOM.

CSE : Nous ne parlons pas de l'aspect financier, mais de l'attention de l'employeur à l'égard de l'IME. Sur la communication, les salariés de l'IME sont amers. De plus, les élus CSE sont censés avoir lecture sur l'employeur sur 3 ans que nous n'avons pas.

DG : Depuis l'audit, des actions ont été conduites sur l'IME, notamment la construction des modulaires (110 m²), et le réenclenchement du PAI pour d'autres projets.

CSE : Nous parlons de la communication vis-à-vis de l'IME.

DG : Les projets portés sur le secteur travail sont quasi autofinancés par l'activité du secteur travail.

CSE : Les salariés de l'IME vont retenir qu'ils ont mal géré leur établissement.

DG : Nous saurons être pédagogues avec les collaborateurs.

DAF : Il existe un souci avec les 2 IME, car les prix de journée et les financements de l'ARS qui ne sont pas du tout au niveau du besoin. Le bâtiment est déjà dans le rouge, même en l'absence de nouveaux projets. Dans le cadre des négociations sur le CPOM, il a été demandé une augmentation des prix de journées. Nous avons fait réviser l'autorisation qui reconnaît l'accueil plus important de personnes autistes, ce qui est, selon l'ARS, la première étape vers davantage de financements en faveur des IME.

CSE : Les bâtiments de l'IME sont vétustes et n'ont connu que peu d'investissements depuis des années, contrairement à l'ESAT et au SESSAD. Les salariés de l'IME sont amers sur la gestion des priorités.

DG : Nous faisons en sorte de changer ce que nous sommes en mesure de changer. Nous avons besoin du financement des fonds publics pour l'IME. Sans moyens de financer des travaux ou des projets, nous serons limités sur le long terme.

Sur la politique de gestion du patrimoine de l'association, un audit a démontré que la valeur estimée du patrimoine est de 20 millions d'euros, avec 4 millions d'euros de travaux à organiser.

CSE : L'audit doit être suivi.

DG : Nous allons donner une suite à ce que nous préconisons. Sinon, nous ne resterons pas à la direction générale, car nous ne pouvons pas à la fois porter des responsabilités à tous les niveaux et essayer de résoudre des problèmes. Vous devez donc être en mesure de communiquer en interne sur la nécessité d'être patient, car un cap est donné.

CSE : Les arbitrages des projets sont-ils réalisés en fonction de la bonne santé financière des services ?

DG : Il existe deux types d'arbitrage. L'arbitrage des pouvoirs publics consent à un projet en fonction de la santé financière de l'établissement, tandis que l'arbitrage du Conseil d'administration, qui est gestionnaire, permet de valider un projet présenté par une direction générale ou une direction de secteur. D'autres projets ne nécessitent pas une orientation des pouvoirs publics (par exemple, l'achat du bâtiment de Privas).

CSE : La bonne santé du SESSAD a-t-elle motivé le projet ?

DG : Non, c'est la capacité du service à effectivement se développer, et donc à dégager de nouvelles recettes pour être en mesure d'absorber de nouvelles charges dans l'investissement.

CSE : Les IME sont-ils abandonnés au profit d'autres établissements ?

DG : Nous nous éloignons de l'ordre du jour.

CSE : Pouvez-vous préciser la phase 2 pour l'IME Amitié ?

DG : Cette phase 2 se mettra en place une fois défini le fléchage des orientations budgétaires du ministère dans le cadre de la stratégie des troubles du neurodéveloppement. Le besoin d'encadrement n'est pas le même pour les enfants autistes. Nous devons nous diriger vers une amélioration du financement des IME, qui sont actuellement sous-financés, en étant en deçà de la moyenne nationale.

CSE : Une stratégie à trois ans est-elle prévue ?

DG : Nous évoquerons ce sujet en 2024 en CSE.

CSE : Quand le planning des CSE pour 2024 sera-t-il communiqué ?

DRH : En décembre, comme chaque année.

DG : Pour revenir au projet immobilier de Privas, avez-vous d'autres questions ?

CSE : Comment expliquez-vous le résultat négatif ? Il s'élève à - 84.000 euros sans PAI et - 49.000 avec PAI.

DAF : Il s'agit du résultat annuel du SESSAD, qui aura à assurer des charges supplémentaires (intérêts, bâtiments, etc.).

CSE : Ce résultat est-il soutenable ?

DG : Notre stratégie consiste à augmenter la capacité d'accueil du SESSAD, avec des créations de places (et de postes) pour accueillir de nouveaux enfants autistes.

CSE : Avez-vous une projection des besoins ?

DG : La liste d'attente compte 90 personnes. Nous aimerons proposer 3 à 5 places supplémentaires, en recrutant du personnel.

CSE : Comment comptez-vous réduire le déficit en embauchant des salariés ?

DG : Cela se neutralise sans problème, car les places autistes sont mieux financées. Aujourd'hui, le SESSAD n'est pas reconnu comme un SESSAD autisme mais comme un SESSAD polyvalent.

CSE : Un budget prévisionnel peut-il être transmis aux élus ?

DG : Ce projet sera abordé dans le cadre du CPOM avec l'ARS.

CSE : Le déficit du SESSAD est-il un pari risqué ?

DG : L'organisme gestionnaire est bien informé de nos analyses.

DAF : Nous prenons ce risque, car le SESSAD n'a pas le choix. Nous avons bon espoir avec le PAI, le déficit serait de -54.000€ au lieu de -84.000€. Pour moins de 50.000€ il faut 2,7 places supplémentaires donc si on arrive à en avoir 3, nous serions à l'équilibre. Ce n'est pas un pari trop risqué.

CSE : Quand aurez-vous la réponse de l'ARS sur le PAI ?

DAF : Nous déposés notre demande fin juin 2023. Nous sommes dans l'attente de l'ARS, qui attend également les plans nationaux.

CSE : Quelle est la date prévisionnelle de livraison du bâtiment ?

DG : La période d'instruction du permis a été mise à profit pour réaliser les audits et les études. La restitution des consultations est prévue pour le 5 décembre, ce qui permet d'envisager un lancement des travaux en mars 2024, pour un livrable et un déménagement au premier trimestre 2025. Pour l'instant, nous avons six mois de retard sur les travaux.

DG : Êtes-vous en capacité de voter sur le projet immobilier de Privas ?

CSE : Nous souhaitons disposer d'un délai supplémentaire pour organiser les consultations au prochain CSE.

DG : L'acquisition du bâtiment aura lieu le 20 décembre, avec ou sans votre avis. Le CSE aura lieu le 20 décembre, à 13 heures. Un CSE extraordinaire sera programmé pour traiter d'un dossier d'inaptitude. La date dépend de la remise des documents par la médecine du travail.

CSE : Nous avons reçu un mail au sujet de la réunion sur le règlement intérieur prévue le lundi 27 novembre. La réunion est-elle organisée hors temps de délégation ?

DRH : Oui, car il s'agit d'une convocation de l'employeur. La réunion aura lieu au siège, à 14 heures.

• Information/consultation sur le changement des pratiques paie à compter du 1er janvier 2024 (annexe 4)

DRH : Un audit paie a été réalisé par Mme ARNAUD en 2022. Il en ressortait le fait que certains salariés étaient payés en fonction des éléments variables du mois (M) ou du mois précédent (M-1). Il a donc été décidé de faire passer tous les salariés en M à compter du 1^{er} janvier 2024. Les éléments variables seront arrêtés à une date du butoir. Un virement au milieu de mois est ajouté pour permettre aux salariés (CDI et CDD) qui quittent les effectifs en début de mois afin de bénéficier de leur solde tout compte.

CSE : À quoi correspondent les éléments variables de paie ?

DRH : Ce sont notamment les primes de dimanche ou de nuit. Désormais, tous les salariés bénéficient du même traitement de paie.

CSE : La charge de travail évolue-t-elle pour le service paie ?

DRH : Le travail sera désormais divisé. Au lieu de réaliser la paie à la fin du mois, une partie sera réalisée en milieu de mois. Le déploiement de l'outil Octime soulagera également le service paie ainsi que les salariés des établissements.

Une note sera transmise aux salariés pour les informer.

CSE : Les virements en milieu de mois ont-ils lieu en août ?

DRH : Non, car nous n'avons pas de salarié en charge de la paie en août.

CSE : Cela va concerner les salariés en CDD.

DRH : En général, ces salariés travaillent pendant tout le mois d'août.

CSE : Que faites-vous pour un CDD dont le contrat prend fin le 31 juillet ?

DRH : Il sera payé le 31 juillet.

CSE : Et si le CDD prend fin le 5 août ?

DRH : Il sera payé à la fin du mois d'août, pour la période travaillée (du 1^{er} au 5 août).

CSE : L'ancienneté est nulle sur le bulletin de paie pour les salariés de l'entreprise adaptée.

DRH : Nous prenons note. Avez-vous d'autres questions sur la note ?

CSE : Nous sollicitons une suspension de séance pour nous concerter.

DG : Nous vous laissons sortir de la salle.

Suspension de séance de 10h55 à 10h59

DRH : Pouvons-nous passer au vote ?

CSE : Oui.

Vote : favorable à l'unanimité

CSE : Les suspensions de séance sont nécessaires et visent à être constructives. Aussi, il avait été question de payer la journée de scolarité.

DRH : Nous attendions pour ce faire un extrait du PV.

CSE : Nous n'avons pas pu effectuer cet extrait du PV qui est prêt et devrait vous être adressé dans la journée. Est-ce que la journée pourrait être ajoutée à la paie de novembre ?

DRH : Nous sommes le vendredi 24 novembre, les virements seront signés le lundi 27 novembre. Il est à noter que la majoration en cours d'année n'est pas possible avec l'annualisation.

DG : Pourquoi la paie doit-elle intervenir en novembre, et non en décembre ?

CSE : Lors de la réunion du 22 septembre, nous avons discuté de la journée de rémunération. Si Mme LEONARD estimait que cette journée devait être rémunérée, Mme PINEAU préférerait une inscription sur le compteur d'heures. Nous vous demandons donc de statuer. Or, la réponse n'est pas clairement dans le procès-verbal. Il était prévu un paiement en octobre, ce qui n'a pas eu lieu. Nous avons relancé avec deux mails.

DG : Avez-vous échangé avec Vincent PARDOEN pour comptabiliser ces heures dans vos compteurs ?

CSE : Pas du tout. Les salariés n'ont pas été sollicités. Il leur a été annoncé qu'ils seraient rémunérés, avant finalement d'apprendre que ce sera inscrit sur le compteur d'heures.

DG : La règle de votre régime en annualisation prévoit que comptabiliser le travail effectif au fil de l'eau pour avoir une balance au 31 décembre. Le compteur est alors créditeur ou débiteur.

CSE : Lors du CSE, vous aviez affirmé que vous préféreriez que ces heures soient rémunérées.

DRH : Ces heures peuvent effectivement être rémunérées. Sur la majoration, elle ne peut pas intervenir en cours d'année, en raison de l'annualisation. En revanche, les 6 heures peuvent être sorties du compteur d'heures de récupération pour les payer en fin d'année.

CSE : En retirant ces heures, certains salariés auront un compteur d'heures en négatif. Nous vous demandons de statuer.

DG : Nous ne pouvons pas basculer des compteurs en négatif.

CSE : C'est aux chefs de service d'apporter le volume d'heures nécessaires.

DRH : La communication n'est pas claire. Après réception de votre mail, nous nous sommes concertés, car nous ne disposons pas des mêmes informations. C'est pourquoi nous attendions le PV de la réunion du 22 septembre pour statuer.

CSE : En sortant de cette réunion, nous étions convaincus que les heures seraient rémunérées en octobre, ce que nous avons annoncé aux salariés.

DG : Au 31 décembre, le compteur est-il régularisé en rémunération ?

CSE : Non. Dans le compte-rendu, Mme PINEAU explique que l'arrivée du nouveau logiciel au 1^{er} décembre permettra de tout rémunérer. Aussi, Mme LEONARD a affirmé que les heures supplémentaires n'étaient pas rémunérées dans les ESAT.

DG : Ce n'est absolument pas ce que j'ai pu vous dire, nous vous demandons l'enregistrement pour vérification.

CSE : Les propos ont été tenus lors d'un CSE extraordinaire.

DRH : Les ESAT fonctionnent avec un système de crédit qui leur permette de récupérer les heures.

CSE : Non, ces heures ont été payées à la demande du prestataire.

DG : Bobby Tech avait fait travailler les salariés un vendredi après-midi, dont le surcoût a été financé par ce prestataire. La politique de rémunération de l'ADAPEI n'est pas bonne. Le travail effectif doit être rémunéré en heures supplémentaires pour un contrat à temps plein et en heures complémentaires pour un contrat à temps partiel. Or, à l'ADAPEI, il existe des compteurs d'heures et des spécificités qui ont empêché d'appliquer ce fonctionnement dans tous les services, ce qui pose un problème. Par rapport à l'IME, si des professionnels ont un compteur négatif et que cette journée-là venait mettre à zéro, je suis embêtée de leur faire terminer l'année en négatif car l'employeur est en capacité de leur dire qu'ils doivent des heures.

CSE : Dans le compte-rendu, il est affirmé que les heures ne seront plus reportées. Si le salarié est en négatif, c'était à la charge de l'employeur de lui fournir du travail.

DG : Cette disposition est légale et n'est pas liée à la journée. Il faut traiter les compteurs au cas par cas. Le compteur négatif est-il une supposition ?

CSE : C'est ce que nous a affirmé une salariée.

DRH : Nous avons à faire un état des lieux du sujet sur la journée des IME, à partir des feuilles d'émargement. Toutefois, il est impossible de traiter ce sujet pour la signature de paie, fixée au 27 novembre. Aussi, la majoration ne peut intervenir qu'en fin d'année en raison de l'annualisation. Les heures seront rémunérées, mais sur la paie de décembre.

DG : Nous vous rappelons que la « pauvre Brigitte » a eu pour réputation de rendre les comptes-rendus très en retard, mais le nouveau mandat ne fait pas mieux. Le délai de communication des procès-verbaux a été fixé à 15 jours.

CSE : La secrétaire adjointe a démissionné et la secrétaire est partie en formation. Aussi, il manque des PV de réunions organisées en début d'année sous la précédente mandature.

DRH : Nous ferons le point sur ce sujet.

CSE : Lors du précédent mandat, nous étions arrivés au maximum à 271 jours pour diffusion d'un PV. Nous pourrions envisager de rallonger le délai de communication des procès-verbaux au cours de la négociation sur l'actualisation du règlement intérieur.

DRH : Nous ne vous avons jamais officiellement reproché de ne pas respecter les délais.

• Information/consultation sur le projet de changement d'organisme de mutuelle (annexe 5)

DRH : Notre mutuelle est actuellement Swiss Life, avec Génération en tant qu'organisme gestionnaire. Swiss Life dispose d'un courtier, qui nous a annoncé en septembre 2023 l'intention de la mutuelle de passer 10% d'augmentation. Une hausse des cotisations avait déjà été imposée par la mutuelle en 2022, mais les effets ont été absorbés par l'employeur, avec une répartition de la prise en charge à hauteur de 57% pour l'employeur et de 43% pour le salarié.

Après cette annonce, nous avons souhaité lancer des appels d'offres sur la mutuelle et sur la prévoyance, pour disposer de tarifs plus avantageux. Le courtier nous propose un contrat chez VYV (Harmonie mutuelle) avec une augmentation de 5% sur la mutuelle, mais des taux plus avantageux sur la prévoyance qui permettent de faire économiser 20.000 euros à l'association. Les contrats sont équivalents (régime de base et options), car il s'agit des dispositions de la convention.

Pour la mutuelle, nous conservons Génération en tant que gestionnaire, mais nous remplaçons Swiss Life (mutuelle). Concernant la prévoyance, Apicil (prévoyance) sera remplacé par VYV et Génération deviendra notre gestionnaire également pour la prévoyance. Nous devons travailler avec des partenaires qui ne dérogent pas à l'accord de branche, car le sujet est opposable aux financeurs.

CSE : Nous avons régressé dans le passé sur le niveau de protection en prévoyance et en mutuelle (la troisième option a été supprimée) avec l'abandon de Malakoff Humanis. Que proposaient les autres organismes retenus ?

DRH : Sur les 17 organismes sollicités, seulement 6 ont accepté de répondre. Le courtier a trié les propositions en fonction du prix.

CSE : Les salariés s'interrogent en priorité sur les garanties.

DRH : Nous disposons des garanties conventionnelles. Nous vous communiquerons la grille de Swiss Life, qui est la même que VYV, avec qui nous n'avons pas encore signé. Aussi, nous vous proposons de faire intervenir en CSE le courtier pour présenter les prestations.

CSE : Sans le tableau des garanties, nous ne pourrions pas rendre un avis en séance. Nous devons disposer d'informations compréhensibles par tous, notamment sur le niveau de protection des salariés. La prise en charge de la cotisation par l'employeur peut-elle dépasser les 57% ?

DRH : Oui. Le CSE peut aussi en prendre une part.

CSE : Les 20.000 euros économisés sur la prévoyance seront-ils redistribués ?

DG : Cette charge est assurée par les établissements, et non par l'employeur. L'atténuation de la charge bénéficiera au budget de chaque établissement.

CSE : La perte globale est actuellement déposée à 863.000 euros pour l'ensemble des établissements. Quel est son niveau pour 2023 ?

DG : Nous ne sommes pas à 863.000 euros. Nos tarifs ne peuvent pas dépasser 0,5% d'augmentation, ce qui est inférieur aux besoins et pour couvrir l'inflation.

DAF : Les résultats commerciaux devraient se situer autour de -300.000 euros. L'ARS a envoyé un premier décret pour le montant des dotations, avec 50.000 euros supplémentaires pour la dotation d'un des ESAT.

CSE : Dans un des IME, un Renault Scénic a disparu.

DG : Oui, il a été envoyé à la casse, car le montant de la réparation de la boîte de vitesse était supérieur à 5.000 euros. Ce véhicule avait 185.000 kilomètres et son remplacement était prévu dans le plan d'investissement.

CSE : Les anciens véhicules peuvent-ils être revendus aux salariés de l'association ?

DG : Non, car nous ne sommes pas marchands de biens. La désignation des salariés risque de créer des litiges.

CSE : Un système à l'enveloppe peut être proposé. Les salariés intéressés écrivent leur proposition tarifaire dans une enveloppe, puis l'employeur retient l'offre la plus élevée.

DG : Cela revient à favoriser le salarié qui a le plus d'argent. Cependant, nous travaillons avec des garagistes partenaires qui peuvent être sollicités par les collaborateurs.

DRH : Pour revenir sur la mutuelle et la prévoyance, nous vous communiquerons les tableaux dès que possible, pour en rediscuter en séance.

CSE : Nous pourrons voter lors de la prochaine réunion.

DG : Pour la prévoyance, il s'agit d'un transfert à l'identique, tandis que pour la mutuelle, la différence se situe sur le montant des cotisations, qui est augmenté de 5%.

La consultation sur le projet de changement d'organisme de mutuelle est reportée.

• **Information/consultation sur le projet de changement d'organisme de prévoyance**
(annexe 5)

La consultation sur le projet de changement d'organisme de prévoyance est reportée.

Fin de séance à 11 h 53

Stéphanie DECROUX
Secrétaire du C.S.E.

