PV DU CSE DU 02/02/2023

Présents :

Mme Natascha LEONARD - DG, Mme Charlène PINEAU – RRH

Non cadres : Vincent Chavagneux – IME l'Envol, Delphine Guy – IME l'Amitié - David Moretto - IME l'Amitié, Pascal Goudard - EA, Pascal Poulenard – EA, Sylvie Chanier – EA, Frédéric Sassolas – EA.

Absents non cadres : Franck Lemey – ESAT Lalevade remplacé par Bruno Fanget – ESAT HV

Absent Cadre : FALLOPE Sandra IME Amitié

Début de séance à 13h30.

1/ Concernant les formations des employés à la journée, est-il normal que l'on nous déduise l'heure du déjeuner sur notre temps de travail journée ?

Et lorsqu'il y a qu'une heure de pause ?

RH : Ce n'est pas du temps de travail effectif.

2/ Beaucoup de nos résidents ont des problèmes d'eczéma, de maladies de peau... L'état de nos salles de bains est désastreux. Il y a de la moisissure et un revêtement très sale, ce qui cause des problèmes dermatologiques.

Depuis quinze ans, nous avons trois douches pour 15 résidents alors que les autres pavillons en possèdent quatre.

Nous ne pouvons plus accepter les conditions d'hygiène de leurs salles de bain.

Comment pouvons-nous régler ce problème ?

DG : Effectivement, je partage ce constat de non-conformité. Le projet de travaux a été intégré au plan d'investissements du CPOM de l'ADAPEI. Il nécessitera plusieurs investissements complémentaires. À date, je n'ai toujours pas obtenu de retour du CPOM ou des autorités.

CSE : Les salles de bains se situent dans des zones mal ventilées. Par conséquent, l'humidité reste dans les salles de bains, et occasionne de la moisissure.

3/ Sur le dernier CR (sur le SCOM) en date du 14/04/22 à la question 10 où il était précisé que l'accord CET devait être négocié en 2022.

Les négociations ont-elles débuté et éventuellement y-a-t 'il un calendrier prévu ?

RH : Aucun calendrier n'est prévu. Nous pensions intégrer le CET à l'accord d'aménagement du temps de travail. Cependant, nous allons rédiger un accord spécifique qui sera étudié en parallèle de l'accord d'aménagement du temps de travail. Les travaux ont bien progressé vis-à-vis de ces deux accords. Il n'est pas question de remettre en jeu l'idée d'élaborer le CET pour les non-cadres.

4/ Comment se fait-il que vendredi 20 janvier, suite au départ prématuré d'une collègue pour maladie, un professionnel soit resté seul avec 14 résidents de 18h à 21h15 ? Je vous laisse imaginer les potentiels risques que cela aurait pu engendrer.

Le cadre d'astreinte a été appelé et n'a trouvé aucune solution. Quel est son rôle dans cette situation ? Peut avoir sa fiche de poste dans ce cas précis ?

RH : Il n'existe pas de fiche de poste pour les cadres d'astreinte. En revanche, nous avons demandé à la Direction du secteur la permission de travailler à l'élaboration d'une procédure de gestion pour les astreintes. En fonction de qui est d'astreinte, il n'est pas donné la même suite aux difficultés.

CSE : Il serait intéressant de communiquer aux établissements l'identité du cadre d'astreinte.

RH : Effectivement, il serait intéressant de le formaliser.

5/ À l'attention de la direction de l'ADAPEI07 :

À partir 7 Janvier 2023 entre en vigueur le nouveau règlement intérieur. Celui-ci inclut notamment un article très complet sur les véhicules et ferme définitivement la possibilité aux salariés d'emprunter occasionnellement les véhicules de service. Au-delà du règlement, depuis un an maintenant l'ensemble des salariés sont frappés par cette interdiction qui est vécue par tous comme une sanction à des comportements isolés.

Sans évoquer les difficultés de pouvoir d'achat actuelles (location véhicule = 150€ pour un week-end) et d'avantages supprimés pour les salariés (mais pas la direction qui possède des véhicules de fonction). Sans évoquer non plus l'absurdité d'être responsable du bon entretien d'un véhicule mais ne pas pouvoir bénéficier exceptionnellement de celui-ci ; serait-il envisageable de la part de la direction de l'ADAPEI07 d'autoriser sous conditions strictes l'emprunt de véhicules :

- **En réalisant une demande préalable a la direction de l'établissement au moins 10 jours ouvrés à l'avance.**

- **En réalisant une convention de prêt incluant un état du véhicule avant et après.**

- **En s'assurant que le salarié empruntant a assuré par ses propres moyens le véhicule et a fourni l'attestation correspondante a la direction de l'établissement.**

- **En plafonnant le nombre d'emprunts à 3 par an pour faire face aux événements extraordinaires de la vie.**

- **En fournissant une attestation sur l'honneur que le conducteur sera exclusivement le salarié emprunteur.**

- **En restituant le véhicule avec le même niveau de carburant que lors de l'emprunt.**

Avec toutes ces conditions, l'ADAPEI07 serait en possession de toutes les garanties possibles que cet emprunt se fasse dans de bonnes conditions et pourra, le cas échant, se retourner contre la personne concernée.

Cela permettrait surtout de sortir de cette situation de blocage et de retrouver une direction bienveillante envers ses salariés sur ce sujet.

RH : Merci pour toutes ces propositions qui soulignent qu'un maximum de garanties sont proposées pour que les choses se passent au mieux. Cependant, la garantie assurantielle est absente de ces propositions. Or, il s'agit de celle qui expose l'employeur.

Il n'est pas question d'empêcher de manière abusive aux salariés d'emprunter des véhicules. Néanmoins, il convient de rappeler que le contrat d'assurance de l'ADAPEI ne prévoit pas que ces véhicules puissent être utilisés en dehors des missions de l'association, savoir le transport des usagers, des professionnels, des bénévoles de l'association qui honorent une mission de

l'ADAPEI. Tous les déplacements qui ne sont pas intégrés aux missions habituelles ne peuvent être assurés. En cas d'accident, la responsabilité de l'employeur pourrait être très engagée, et les condamnations pourraient être catastrophiques.

CSE : L'association Foi et Lumière est-elle autorisée à emprunter les véhicules de l'ADAPEI ?

RH : Il ne s'agit pas de l'association Foi et Lumière, mais des administratrices de l'association ADAPEI, car elles sont les seules à être assurées.

Entreprise Adaptée :

6/ Où en est-on sur la discussion des grilles de salaire ?

RH : Une première réunion a été organisée la semaine dernière. La médecine du travail est intervenue avec l'ergonome, et le sujet des grilles de salaire n'a pas pu être abordé. Ce point a été reprogrammé lundi après-midi. Pour l'instant, nous allons refaire un point sur les fiches de postes et les métiers qui existent au sein de l'accord EA, afin de déterminer si l'accord doit être actualisé.

DG : Ce sujet sera traité au cours du 1er trimestre. La rétroactivité des mesures prises dépendra des négociations.

7/ Quand vont commencer les négociations pour les NAO ?

RH : Les NAO démarreront en fin d'année.

8/ Comment est calculée la prime de départ à la retraite ?

RH : Le Code du travail définit le calcul de la prime de départ à la retraite. Elle s'élève à la moitié du salaire mensuel par année d'ancienneté après 10 ans d'ancienneté, 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté, 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté, et 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

9/ Pour 2023, est-il prévu des embauches ?

RH : Oui, nous prévoyons deux embauches en CDI au deuxième semestre 2023. Nous restons prudents vis-à-vis des recrutements parce que la conjoncture reste assez difficile pour les entreprises.

10/ En 2025, les entreprises sont tenues de respecter de nouvelles normes pour l'environnement. Quelles solutions allez-vous apportées sur tous les secteurs ?

RH : Le décret tertiaire s'applique à toutes les associations du secteur. De plus, un cabinet spécialisé intervient au sein de tous les établissements de tous les secteurs de l'EA, afin de mener un audit. Nous serons obligés de nous conformer aux dispositions de ce décret. Notre plan d'investissements sera défini sur plusieurs années et priorisera certains établissements en fonction de leur situation.

11/ Quand commence les discussions sur le renouvellement du CSE ?

DG : Les discussions sur le renouvellement du CSE ont commencé. Nous avons signé un accord de découpage qui reprend la définition d'établissement. Nous devrons signer un accord de

prorogation des mandats, car le renouvellement tombera pendant les vacances du mois d'avril. Le premier et le deuxième tour des élections professionnelles sont prévus le 10 et le 25 mai 2023. Un accord des organisations syndicales représentatives est nécessaire pour la prorogation des mandats.

12/ Comme nous l'avions évoqué à plusieurs reprises, nous sommes 4 salariés enseignantes de l'ADAPEI 07 à faire partie "des exclus des exclus"... Doublement exclus car nous n'avons jamais été associés aux revendications des personnels ADAPEI quels qu'ils soient, malgré nos nombreuses requêtes... Pourtant nous nous sommes associés aux différents mouvements de grève du secteur médico- social dont nous dépendons, puisque nous sommes en contrat avec l'ADAPEI 07...

Le gouvernement nous a oubliés puisque, au niveau national, nous sommes une poignée de personnel enseignant en contrat simple, c'est à dire salariés de droit privé.....

Pourtant nous sommes tous les jours en contact direct avec les élèves, affrontons aussi les coups comme nos collègues éducateurs, à la seule différence que nous sommes seuls la plupart du temps, avec un groupe, au sein de nos classes.... alors que certains protocoles préconisent un accompagnement particulier renforcé pour nos collègues éducateurs, face à certains jeunes....

Et malgré tout, nous nous efforçons de mener nos missions du mieux que nous pouvons.

Malgré un contexte de pénurie des enseignants, l'association qui nous embauche ne nous reconnait même pas comme des salariés à part entière; malgré une trésorerie plus que suffisante sur les comptes de l'ADAPEI07, on ose évoquer le fait qu'il ne soit pas possible de débloquer des fonds pour 4 salariés sur près de 300.... Malgré le fait d'être des salariés comme tous les autres, nous ne faisons partie d'aucune catégorie au point de n'être soutenus par qui que ce soit.... Car effectivement nous ne sommes que 4..... Et notre invisibilité et transparence se font de plus en plus grandes.

Nous déplorons cette injustice et notre motivation s'en trouve affectée.

Aussi nous demandons, au même titre que les autres, de bénéficier d'une prime mensuelle octroyée par l'association à notre égard.

RH : Il ne s'agit pas de salariés comme les autres. Aujourd'hui, il n'appartient pas à l'ADAPEI de fixer la rémunération des instituteurs, ni de leur octroyer des primes. Nous les invitons à se rapprocher de l'éducation nationale à ce sujet.

13/ Quelle est la représentativité des institutrices, par quels collèges sont-elles représentées au sein de l'ADAPEI07, quel est leur statut ?

- *Ce point a déjà été traité. Voir question 11 du CSE 8/12/22.*

14/ Serait-il possible de laisser le portail du bas ouvert toute l'année ? si non pourquoi est-il fermé ? À savoir que c'est un gain de temps et gain économique pour l'ensemble des professionnels.

Est-il prévu une rénovation du chemin prochainement ?

RH : Nous avions répondu à cette question dans un CVS. Le service technique a demandé des travaux de réparation de ce petit chemin. Cependant, les travaux ont été effectués sur une autre route. Nous allons demander à nouveau à la mairie de verser du gravier sur ce chemin.

Le chemin restera ouvert pour le moment.

15/ Y aura-t-il bientôt une borne pour recharger les véhicules électriques ?

RH : Un décret paru le 13 juillet 2016 étend l'obligation d'installer des bornes électriques à tous les bâtiments neufs dont les permis de construire ont été déposés après le 1er janvier 2017. Cette mesure concerne les bâtiments tertiaires, les bâtiments industriels, les ensembles commerciaux, les espaces accueillant du public, et les cinémas. Par conséquent, l'ADAPEI_07 n'est pas concernée par cette disposition légale.

16/ Quelles sont les dates des prochaines élections CSE ?

Ce point a déjà été traité.

17/ CPOM 2020 : où en sommes-nous de la signature ?

RH : Nous attendons toujours la signature du CPOM 2020.

18/ Le 05/01/2023, le Président de la République annonce l'arrêt de la tarification à l'acte (Sérafin) pour le secteur de la santé. Quand est-il pour le secteur médico-social (IMAGO) ?

RH : Le Président de la République n'a pas annoncé l'arrêt de la tarification à l'acte Sérafin, mais l'arrêt de la tarification de l'acte de la T2A pour le secteur de la santé. Le secteur médico-social ne dispose d'aucune tarification à l'acte pour le moment.

Pour rappel, Sérafin vise à réformer la tarification des établissements médico-sociaux, mais rien ne dit que la tarification se fera à l'acte, en fonction du parcours et des besoins des patients.

La nomenclature Sérafin sera utile pour identifier les besoins en accompagnement. Il s'agit de la raison pour laquelle elle est induite dans IMAGO, et que des formations et des interventions sont proposées aux équipes à ce sujet. La première réforme de Sérafin date de 2014.

19/ Si la Prime PPV est reconduite pour l'année 2023, quel sera le positionnement de l'association concernant le versement de celle-ci à l'ensemble des professionnels ?

RH : Il est encore prématuré d'affirmer qu'une prime PPV sera versée en décembre 2023. En l'absence de prime PPV en 2022, il n'est pas prévu de la reconduire en 2023.

20/ Convention collective unique étendue : enquête NEXEM

Quel est le contenu de l'enquête ?

Quels axes vont être discutés dans cette future convention : quand est-il à propos des CA, des RS etc ….

RH : L'enquête NEXEM a été demandée en juin 2022. Nous y avons répondu, mais nous n'avons pas transmis le nom des salariés. Nous avons transmis le matricule, le poste occupé, ou le temps de travail. Nous n'avons pas encore obtenu de retours de cette enquête.

À ce jour, la future convention est en cours de négociation, et nous n'avons pas obtenu de retours à ce sujet.

21/ Dans un contexte économique et social difficile (établissements déficitaires, inflation +++) ou les remplacements des professionnels secteur éducatif sont difficiles, voire impossible (par manque de budget), le recrutement d'un cadre au service RH ainsi que des fonctions supports questionne…

RH : Il est question d'embaucher un salarié cadre en CDD au sein du service RH pour cause d'accroissement temporaire d'activité dans le cadre de la période de négociation des accords. Si l'association n'arrive pas à recruter des salariés sur le secteur éducatif, c'est en raison d'un manque de candidat.

Par ailleurs, tous les établissements ne sont pas déficitaires. Le financement de ce poste au sein du service RH est financé par le Siège et n'impacte pas les autres établissements.

22/ Quel est le pourcentage des participations des établissements pour financer le siège. Est-ce que ce pourcentage est en augmentation ? Pouvez-vous nous donner les chiffres sur les 3 dernières années ?

RH : Le pourcentage des participations des établissements au financement du Siège s'élève à 5,59% depuis 8 ans. L'association a demandé au CPOM de le porter à 6,49% pour 5 ans supplémentaires. Un arrêté de frais de Siège est fixé avec le CPOM pour la durée de 5 ans.

23/ Prévoyance avec un délai de paiement beaucoup trop long :

Exemple pour moi pour l'arrêt du 06 mai au 30 août, le versement s'est mis en place que le 12 sept après intervention de l'assistante sociale de la CPAM auprès d'Apicil

Perte salariale :

Pouvez-vous interroger la prévoyance sur l'accord de Branche car jusqu'à maintenant celle-ci complétait les IJ de la CPAM jusqu'à 78% (notice envoyée par la prévoyance aux salariés), pour un maintien de salaire à 100% (je crois pendant 3 ans).

Personnellement j'ai eu une perte de salaire de plus de 200 euros par mois, plus de 1500 euros sur la période de janvier à août 22. (Voir mails précédents pour détails)

Est-ce normal ? Sinon peut-on faire une réclamation ? Qui a la compétence de le faire aboutir ?

RH : Il est question d'une situation individuelle. Il convient donc de rappeler que le CSE peut servir d'intermédiaire pour soulever des problématiques collectives, et non des problématiques individuelles.

La DRH m'a informé qu'il y aurait eu un oubli de versement des IJ de la prévoyance pour la période du 22/04 au 05/05 pour un montant net de 312 euros. Est-ce le cas, si oui est-ce que je pourrais être payé assez rapidement ?

Le CSE s'interroge si ces faits ne risquent pas de s'être généralisée sur d'autres salariés dans la même situation ?

RH : Nous sommes toujours en attente de réponse de la prévoyance concernant le cas de la salariée du foyer de jour qui n'aurait pas perçu un versement de 312 euros nets. Nous allons relancer la prévoyance à ce sujet.

Invalidité :

Je suis en invalidité 1re catégorie depuis le 1er novembre, j'ai rempli le dossier sur mon espace prévoyance, envoyé les documents nécessaires.

Depuis je n'ai pas de nouvelles. J'ai interrogé la prévoyance via mon compte pour savoir si mon dossier était complet et quand j'allais être payé mais je n'ai pas eu de réponses à ce jour.

Question pour la DRH sur le maintien de salaire :

Après 6 mois d'arrêt je crois que le maintien de salaire s'arrête ?

L'employeur attend de recevoir les ij de la sécurité sociale pour les reverser au salarié. Si la date de la paie est passée quand il les reçoit, il faut que le salarié fasse une demande d'acompte.

Ne serait-il pas plus simple que la sécurité sociale verse directement les IJ au salarié pour un gain de temps ?

RH : Les IJSS est sont directement transmises par la Sécurité Sociale à la prévoyance. Cependant, la Sécurité Sociale accumule beaucoup de retard dans la transmission des IJSS, et la prévoyance ne peut pas procéder au remboursement tant qu'elle n'a pas reçu les IJSS.

24/ Malgré l'annonce de l'ADAPEI qui lissait l'augmentation de la mutuelle pour les salariés on observe des augmentations des prélèvements. Quand est-il ?

RH : Il doit s'agir des options de la mutuelle. Pour rappel, seul le régime de base est pris en charge par l'employeur. Les options restent à la charge des salariés. Les garanties de la mutuelle ont été remises en main propre aux salariés en septembre et octobre 2022.

25/ Quelles sont les garanties exactes de la mutuelle. Ou peut-on les trouver ?

Ce point a été traité en même temps que le point 24.

CO- VOITURAGE :

25/ Lors d'un co-voiturage, est-ce qu'un accident du travail est pris en compte lors d'un trajet domicile/travail sur un trajet non direct ?

RH : L'article L.411-2 du Code de la Sécurité Sociale indique que l'itinéraire protégé peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier, et si le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

IME L'ENVOL :

26/ A nouveau, de graves actes très violents et répétés par les mêmes personnes, mettent en danger professionnels et personnes accueillies. Quelles dispositions rapides et pérennes sont prises pour trouver une solution à cette situation ?

RH : Une commission éthique a été organisée ce jeudi 2 février 2023 pour prendre une décision collégiale et pluridisciplinaire. Elle a convenu de l'interruption de l'accompagnement de ce jeune enfant, avec son exclusion temporaire pour apporter un répit aux professionnels.

Pendant cette période, l'équipe se ressource, se recentre et travaille à l'élaboration d'éventuelles mesures d'adaptation. Le partenariat avec des ressources externes sera élargi avant d'arbitrer cette situation.

Cette situation doit être appréciée dans sa globalité. Un véritable travail de réflexion collective a été mené à ce sujet.

Questions cadres – Réunion CSE 2 février 2023 :

1/ Déplacements professionnels Dans le cadre des déplacements professionnels imposés par l'employeur (formation, réunion ou interventions sur un autre site, plusieurs lieux de travail) le salarié restant à la disposition de l'employeur (certains véhicules étant équipés de système bluetooth intégrés ou en add-on) et les salariés travaillant effectivement lors de ses trajets pour répondre rapidement notamment aux appels téléphoniques, sms et courriels (y compris en s'arrêtant sur le bord de la route) nous ne comprenons pas pourquoi ce temps de travail n'est pas décompté totalement comme du temps de travail effectif.

De plus, la note de service intitulée "Note d'information déplacements & frais professionnels" datant d'avant le 1/01/2017 stipule : "À noter que tout déplacements durant l'horaire de travail, sont considérés comme du temps de travail effectif, ainsi la part de ce temps de déplacement professionnel (coïncidant avec l'horaire de travail) n'entraîne aucune perte de salaire".

Or, il s'avère que certains salariés n'ont pas réalisé qu'ils pouvaient demander un paiement complet de ces heures au-delà de leur durée de travail hebdomadaire, en communiquant un relevé mensuel. Que dit l'employeur de cette évidente contradiction avec la modalité des 50% de temps de repos accordé ? Pourquoi l'ADAPEI a-t-elle adopté deux systèmes contradictoires ? Dont l'un totalement défavorable aux salariés ? Quel est le nombre d'heures du contingent affecté aux heures supplémentaires à l'ADAPEI ? L'ADAPEI entend-t-elle corriger ce point ? Si oui ? A partir de quand ? Imagine-t-elle de régulariser la situation concernant le passé, si un salarié en fait expressément la demande ?

RH : Les déplacements professionnels donnent lieu à un maintien de salaire. Aucune suspension de salaire n'a été décidée dans le cadre d'un déplacement professionnel. Je n'ai pas retrouvé la note d'information de 2017. Il semblerait que la salariée concernée par ce problème se trompe vis-à-vis du système de récupération des heures.

Quand un salarié dépasse ses horaires, ses heures supplémentaires sont récupérées, et elles ne rentrent pas dans le contingent annuel des heures supplémentaires. Un salarié n'a pas le

droit de faire plus de 110 heures supplémentaires par an, conformément à la convention collective. En cas de dépassement de ce contingent, une récupération majorée de 50% est prévue. À date, aucun salarié n'a dépassé ce contingent. Il n'y a donc aucune heure supplémentaire à régulariser.

2/ Œuvres sociales

Les œuvres sociales n'ont pas été distribuées à tous les salariés ces deux dernières années. Pourquoi ? Certains salariés cadres et non cadres sont obligés de les reclamer. Quelle procédure souhaitez-vous mettre en place pour éviter toute discrimination envers ces derniers? Nous proposons par exemple de contacter le salarié absent par téléphone et convenir avec lui des modalités de remise des œuvres sociales.

CSE : Le logiciel de paie n'est pas satisfaisant. Nous sommes obligés de refaire tous les calculs à la main, car nous sommes incapables de faire des extractions.

RH : Les salariés devront réclamer leurs chèques vacances et chèques cadeaux à la Secrétaire du CSE. Il appartient à la Secrétaire du CSE de diligenter l'acheminement des œuvres sociales de l'instance.

3/ Opération Brioches

L'opération brioches est emblématique pour l'association. Elle permet de récolter des fonds pour améliorer l'accueil des personnes accueillies. Nous souhaiterions connaître sur les trois dernières années les recettes collectées, les frais inhérents à la logistique et les soldes nets des opérations. Quels montants sont investis et pour quels projets ?

RH : Le CSE n'a pas de regard sur le fonctionnement et les opérations de l'ADAPEI 07.

4/Prime des salariés cadres non concernés par le SEGUR/Laforcade

• La prime versée en fin d'année de 800 euros au personnel administratif et technique concerne-t'elle l'ensemble des cadres de l'association. Si ce n'est le cas quelles sont les exceptions ? Et quels en sont les motifs ? Exemple : les 4 enseignantes n'ont pas été elligibles à cette prime.

RH : Les enseignantes ne sont pas cadres, mais elles ne sont pas payées par l'ADAPEI 07 et ne sont donc pas éligibles à la prime Ségur. Pour rappel, la prime Ségur concerne les salariés qui prennent soin d'autres personnes à leur chevet et qui font un travail pénible. À quel titre les cadres auraient-ils dû bénéficier de la prime Ségur ?

• Quelle est le coût total de cette prime pour l'ADAPEI07 ?

RH : Le coût total de la prime pour l'ADAPEI 07s'élève à 41.000 euros sans les charges, et à 55.000 euros avec les charges.

• Peut-elle être reconduite avec une périodicité semestrielle ?

RH : Cette prime ne sera pas reconduite avec une périodicité semestrielle, parce qu'il s'agit d'une prime exceptionnelle.

5/ Complémentaire retraite des cadres Nous avons des retours de cadres partis en retraite nous alertant des faibles montants perçus. Comment peut-on améliorer cette complémentaire retraite ? Un appel d'offre est-il envisageable dans l'année ?

RH : Le montant de la retraite complémentaire est défini par le Code du travail, ou par la convention collective 66.

6/ Revalorisation du point de la CC66

Actuellement le point est à 3,82. Suite à la commission paritaire du 9 novembre 2022, une augmentation de 2,88 % était prévue, soit une valeur du point à 3,93. Quand cette revalorisation va-t-elle être effective sur nos salaires ? Sera-t-elle rétroactive ? Et à partir de quelle date ?

RH : Cette revalorisation est effective depuis le 1er juillet 2022.

7/ Embauche directeur/trice du secteur hébergement

Combien de candidatures ont été reçues ? Combien ont été selectionnées ? Quand un directeur ou ou une directrice sera en fonction au secteur hébergement ?

RH : Nous avons reçu une quinzaine de candidatures. 6 candidatures ont été sélectionnées, et le nouveau Directeur prendra ses fonctions au 1er mars 2023.

8/ Présentation des comptes annuels

Quand la réunion CSE de la présentation des comptes annuels est-elle prévue, hors vacances d'été ?

RH : Il est nécessaire de fixer une date entre le 2 et le 23 juin 2023. Cette réunion sera organisée le 15 juin 2023. Une autre réunion dédiée à la clôture du mandat du CSE sera organisée le 6 avril 2023.

9/ Médaille du travail après 20 ans

Quels sont les modalités de remise de la médaille du travail par l'ADAPEI07 ?

Combien de salariés cadres et non cadres ont été concernés par celle-ci en 2022 et combien dans les 5 ans à venir?

La gratification versée par l'employeur est à ce jour de quel montant ?

RH : La médaille du travail est remise à Noël hors assemblée générale pour les salarier, les OH et les TH à partir de 20 ans d'ancienneté.

Jusqu'à 35 ans d'ancienneté, la médaille est remise aux OH, aux TH et aux salariés en assemblée générale. La gratification versée au titre de la remise de la médaille du travail a été portée en 2022 à 300 euros, au lieu de 100 euros. Il appartient aux salariés de formuler la

demande de la médaille du travail. Nous ne pouvons donc pas prévoir le nombre de salariés qui en bénéficieront.

10/ SESSAD

À quelle date le transfert des contrats de travail du SESSAD de Privas vers l'ADAPEI seront-ils définitifs ? Une information précise a-t-elle été communiquée aux salariés du SESSAD ?

RH : Le transfert des contrats de travail est définitif depuis le 1er juillet 2022. L'accord de substitution a été signé le 25 janvier 2023, avec une mise en application le 1er février 2023. Cet accord prévoit un changement de régime conventionnel.

11/ Fonctionnement du CSE

Nous constatons encore une fois que le PV de la dernière réunion du CSE ne nous a pas été communiqué en temps et en heure. De plus, les échanges retranscrits par le prestataire de service remis sous 8 jours ne nous sont également non transmis. Cela constitue une irrégularité dans nos fonctions représentatives des cadres de l'association. Nous avons réclamé ce document le 9 janvier 2023 par mail, sans communication à ce jour. Pour rappel le dernier PV accessible aux salariés est celui du 14 avril 2022. Le rôle de la présidence du CSE est de s'assurer du bon fonctionnement de cette instance et du respect de la loi. Nous vous enjoignons, Mme la Présidente, d'intervenir pour que cesse ces irrégularités.

RH : J'ai déjà répondu à ce sujet. La seule obligation légale concerne la transmission du procès-verbal par la Secrétaire aux membres du CSE. Il n'existe aucune obligation légale concernant des délais de diffusion auprès des salariés.

Questions diverses :

Approbation du procès-verbal des mois d'octobre et de novembre.

Le procès-verbal de la réunion du CSE du mois d'octobre/novembre est approuvé à la majorité des votants. (8 voix pour, 1 abstention)

Code d'imprimante

CSE : Nous avons reçu un code pour utiliser les imprimantes. Cependant, nous n'avons pas accès à la fonction imprimer. Nous ne pouvons que scanner des documents.

RH : Nous souhaitons que la Secrétaire du CSE nous envoie un email pour formaliser cette problématique.

Contrat de restauration

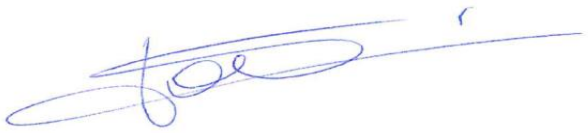
CSE : Le service de restauration du secteur enfance ne sera bientôt plus assuré par l'ESAT. Qu'est-ce qui est prévu ?

RH : La Direction Générale va imposer la continuité de la prestation.

Information Prévoyance

CSE : De nombreux salariés du secteur s'interrogent au sujet de la prévoyance.

RH : Une réunion d'information autour de la prévoyance sera organisée entre fin février et début mars.

Fin de séance à 16h45

Brigitte Fond – Secrétaire CSE