

## **PV DU CSE DU 22/05/2025**

### **Présents**

**Mme Charlène PINEAU** Directrice des Ressources Humaines. En visioconférence.

**Mme Natascha LEONARD** Directrice Générale et présidente du CSE

### **Membres Titulaires CSE :**

1<sup>er</sup> collègue : Sylvie CHANIER (CGT), Karine DUCLAUX DURANTON (CGT), Franck LEMEY (CGT), David MORETTO (CGT), Amélie PORTE (CGT),

2<sup>e</sup> collègue : Andéol LHUILLIER (CGT)

3<sup>e</sup> collègue : Didier OLIOSO (CFDT)

### **Membres suppléants CSE :**

1<sup>er</sup> collègue : Séverine SONIER (CGT), Chrystelle BONNET (CGT),

2<sup>e</sup> collègue : Thibault POTARD (CGT), Isabelle CHARIGNON (CGT)

## Début de séance à 13 h 30

*En préambule, le CSE donne lecture d'une déclaration de l'instance.*

### **Première déclaration liminaire**

Madame la Présidente du CSE,

Lors du CSE du 24 avril 2025 vous avez affirmé devant l'assemblée présente que les membres du conseil d'administration de l'ADAPEI 07 étaient « nos employeurs et qu'ils étaient de plus chez eux dans les établissements de l'association ».

Cette réponse faisait suite à la question figurant à l'ordre du jour de la réunion plénière du chapitre CSSCT point 2.

« Les administrateurs de la section BVR interviennent régulièrement sur l'ESAT de Viviers et demandent une implication des professionnels dans la vie active de l'association. Ils commentent la fragilité psychologique des salariés. Ces réflexions permanentes nuisent et dégradent la qualité de vie au travail.

Que compte faire la direction générale pour protéger ses professionnels des Agissements des administrateurs ? »

Devant une telle affirmation, le membre CSE du collège cadres vous a opposé au droit de cette affirmation un extrait du livre publié par l'UNAPEI intitulé « Gouvernance des associations gestionnaires, les + de l'Unapei, Les guides de l'Unapei ».

À la page 43 il est notifié au paragraphe 2 du chapitre « L'administrateur référent » « Les limites du rôle de l'administrateur référent et les précautions nécessaires ».

Le paragraphe 2.1. Précise que :

« L'administrateur référent n'a pas de responsabilité opérationnelle et hiérarchique dans la direction de l'établissement ou du service.

L'administrateur référent ne peut constituer une sorte de " hiérarchie parallèle " pour le directeur d'établissement ou de service. En effet, les directeurs relèvent hiérarchiquement du directeur général ou du président de l'association si cette fonction n'existe pas.

Le positionnement de l'administrateur référent doit, de ce point de vue, être très clair et dénué d'ambiguïté. Il en découle notamment que l'administrateur référent :

- ne peut avoir de prérogative en matière d'élaboration ou d'exécution du budget de l'établissement. Ces responsabilités incombent, dans les limites de leurs délégations respectives, au directeur d'établissement, au directeur général et/ou au directeur financier, au trésorier et au président. En revanche, l'administrateur référent peut être informé de la situation financière de l'établissement et des investissements envisagés et décidés.
- ne peut avoir de responsabilité dans la gestion du personnel de l'établissement (recrutement, promotion, sanctions,...). Il peut cependant être envisagé que son avis soit recueilli pour certaines embauches ».

Vous avez écouté avec intérêt le texte qui a été lu.

Toutefois vous avez tenu à réaffirmer que « les membres du conseil d'administration étaient nos employeurs et qu'ils étaient de plus chez eux ».

Par ces mots vous avez voulu marquer que vous étiez impuissante devant les agissements de ces administrateurs.

Monsieur Maxime Parisot, inspecteur du travail pour le secteur 2 vous a interpellé quant aux mesures que vous avez mis en place pour protéger les salariés.

Pour rappel, nous vous avons alerté sur ce sujet à de nombreuses reprises lors de plusieurs CSE.

Les membres élus du CSE ne peuvent plus accepter la réponse que vous nous servez régulièrement à savoir « je ne peux rien faire ».

Votre responsabilité du fait des délégations qui vous ont été conférées par la Présidente de l'association étant engagée nous nous réservons la possibilité d'ester en justice pour faire valoir le droit des salariés, sous réserve de la réponse que vous allez et devez communiquer à l'inspection du travail et des mesures que vous allez mettre officiellement en place.

### **Deuxième déclaration liminaire**

Par ailleurs, le CSE tient à rappeler que :

La présidente du CSE bénéficiant de la délégation de pouvoirs doit être en mesure de répondre aux interrogations des élus et d'engager l'association devant le comité. Elle ne pourra pas se contenter de renvoyer en permanence les questionnements qui lui sont soumis à l'avis ultérieur de la présidente de l'association ou faire valider ses prises de position par sa hiérarchie. Si tel était le cas, ce manque d'autonomie pourrait constituer un délit d'entrave.

### **Troisième déclaration liminaire**

Le CSE souhaite informer les salariés que dans le cadre d'une grève, l'employeur peut solliciter des salariés non-grévistes pour remplacer le travail des salariés grévistes, sous certaines conditions.

Effectivement, les salariés peuvent se remplacer uniquement à qualification/compétence similaire et avec maintien de la rémunération contractuelle. Il faut donc que le non-gréviste ait la même compétence et qualification professionnelle que le salarié gréviste.

De plus, nous rappelons que seul le préfet ou le premier ministre selon les cas peut réquisitionner du personnel par arrêté, pour permettre une réquisition de salariés et uniquement si certaines conditions sont réunies :

Atteinte à l'ordre public, à la santé, à la sécurité des personnes ou au fonctionnement essentiel d'un service public.

Les réquisitions doivent être strictement nécessaires et proportionnées.

La décision doit être motivée et peut être sanctionner par les tribunaux administratifs en cas d'abus.

DG : Je prends note de votre déclaration.

#### ▪ Validation PV 20.02.2025

*Le procès-verbal de la réunion CSE du 20 février 2025 est approuvé à la majorité des votants (8 voix pour, 0 voix contre et 3 abstentions).*

#### ▪ Organisation CSSCT

CSE : Concernant la rencontre prévue pour la première instance, nous aurions aimé que les titulaires et les suppléants soient invités pour la mise en place. De plus, la deuxième date qui a été fixée ne convient pas à tout le monde.

DRH : Normalement, nous ne sommes pas censés inviter les suppléants. Seuls les titulaires sont conviés à la réunion.

CSE : Pour la première réunion, il peut être intéressant que les suppléants soient présents.

DRH : Les suppléants sont invités à participer seulement si les titulaires sont absents. C'est l'employeur qui convoque la CSSCT. Je ne suis pas contre le fait de changer la date de la réunion. En revanche, je ne suis pas favorable à la participation des suppléants. Seuls les titulaires sont convoqués.

DG : La réunion est prévue pour le 19 juin 2025.

CSE : Nous souhaitons que tout le monde soit convié à la réunion afin que chaque élu, titulaire ou suppléant, dispose des bonnes informations.

DG : Je ne voudrais pas contrarier la DRH. Je vais en discuter avec elle. Quelle date proposez-vous ?

CSE : L'IME est en journée pédagogique le 19 juin 2025. De ce fait, les collègues de l'IME ne pourront pas venir si la réunion est maintenue le 19 juin 2025.

*Les élus et la Direction échangent au sujet d'une date de réunion CSSCT qui conviendrait à tout le monde.*

DRH : Est-ce que nous sommes d'accord pour fixer la réunion au mercredi 11 juin 2025 à 14 heures ?

CSE : Nous vous le confirmerons en fin de réunion. Nous allons envoyer un message à nos collègues pour savoir si elles sont d'accord avec cette date.

#### ▪ Entrées et sorties

CSE : Nous avons une question concernant le licenciement d'un salarié. Quel est le motif du licenciement ?

DRH : Le CSE n'est pas censé connaître les raisons du licenciement d'un salarié, sauf en cas de reclassement. Le CSE est uniquement consulté au sujet des licenciements pour inaptitude avec possibilité de reclassement.

CSE : Vous nous enverrez le texte de loi qui vous permet de dire cela.

DRH : Je vous l'envoie immédiatement.

#### ▪ Point information de la Direction Générale

DG : Je souhaite vous parler du projet « Entreprise Adaptée ». Nous avons commencé à élaborer une étude de faisabilité et de reprise. Le dossier a été présenté dans son intégralité au Conseil d'administration. Le Conseil d'administration a voté à l'unanimité contre ce projet de reprise.

Par ailleurs, je voulais vous parler plus spécifiquement du pôle enfance. Nous avons obtenu différents retours concernant le projet de mise en place de temps d'accueil réduits. Nous sommes vivement invités à revoir la copie de cette organisation. Pour information, j'ai effectué 2 propositions, car je ne souhaite pas que le projet s'arrête. Ces 2 propositions seront étudiées, sachant qu'elles portent sur la même temporalité. Il est impératif que les salariés soient correctement informés avant de partir en vacances.

CSE : Pourquoi est-ce que le Conseil d'administration a voté contre le projet « Entreprise Adaptée » ?

DG : Je ne connais pas la raison spécifique. Je pense que le refus repose sur les résultats de l'étude de faisabilité, ainsi que le coût de la reprise.

D'autre part, je ne souhaite pas que nous annulions le projet lié au pôle enfance. J'ai hâte de voir l'évaluation externe des 2 IME. Nous reverrons notre copie.

DRH : J'ai retrouvé les 2 articles concernant la discussion de tout à l'heure. Il s'agit des articles 1226-2 et 1226-2-1. Je vous laisse en prendre connaissance.

CSE : Parfait, merci.

CSE : Je trouve que le nombre d'inaptitudes au sein de l'association augmente. Cette tendance me questionne.

DRH : Vous avez totalement raison. Quand un salarié est déclaré inapte, son inaptitude ne le suit pas chez un autre employeur. Le collaborateur peut être déclaré inapte à son poste à l'ADAPEI 07 tout en étant apte à son poste dans une autre entreprise.

De même, il est arrivé que certains employés se soient vu refuser leur rupture conventionnelle. Quelques semaines plus tard, ces mêmes collaborateurs se retrouvaient en inaptitude avec la Médecine du travail.

#### Questions Générales

##### **1. Pourquoi l'ADAPEI 07 adhère-t-elle à l'UNAPEI si les membres du conseil d'administration de l'association ne respectent pas la charte édictée par cette dernière ?**

DG : Il me semble que les 4 premières questions font écho à votre déclaration introductive. Au nom de Madame Chambert, je vous lirai les réponses écrites par cette dernière. Je pourrai également vous envoyer le document :

L'UNAPEI a émis plusieurs chartes auxquelles nous souscrivons, dont la charte pour la dignité des personnes handicapées mentales adoptée lors du congrès de Brest en 1989. Cette charte affirme que la personne handicapée mentale est un citoyen à part entière qui bénéficie des droits reconnus à toute personne humaine.

La personne handicapée mentale bénéficie du droit à la vie, du droit à l'éducation et à la formation, du droit au travail et à l'emploi, du droit au logement, du droit aux loisirs et au sport, du droit à la culture et du droit à l'information. Elle jouit également du droit à la santé, du droit à des ressources décentes, et du droit à se déplacer librement.

La charte souligne aussi les obligations de la société envers ces personnes, notamment en leur fournissant les moyens adaptés pour exercer leurs droits et en leur apportant la protection nécessaire contre toute forme d'exploitation.

L'UNAPEI a aussi émis la charte éthique et déontologique des associations membres de l'UNAPEI adoptée en 2002. Cette charte définit les engagements des associations membres de l'UNAPEI. Elle insiste sur le respect du parcours de vie de la personne handicapée, la recherche de solutions adaptées avec le consentement de la personne et/ou de sa famille, le soutien des aidants, ainsi que la participation des familles et des personnes handicapées à la conception et à la réalisation de leur projet individuel.

Concernant la composition du Conseil d'administration de l'UNAPEI, cette dernière est régie par un certain nombre de statuts. Elle reflète les principes fondamentaux de l'association, notamment la représentation majoritaire des familles et des personnes en situation de handicap intellectuel. Selon l'article 4 des statuts de l'UNAPEI, les associations membres doivent disposer d'un Conseil d'administration comprenant au moins deux tiers de parents ou de personnes handicapées. De plus, leur président, ou à défaut président adjoint ou vice-président, doit être un parent d'une personne handicapée. Cette exigence garantit que les décisions sont prises par des personnes directement concernées, assurant ainsi une gouvernance alignée sur les besoins et les droits des personnes en situation de handicap.

De même, l'UNAPEI a émis la charte des attributions et des obligations des administrateurs. Elle précise les engagements éthiques et déontologiques des membres du Conseil d'administration. Cette charte souligne l'importance de la confidentialité des débats, de la solidarité entre administrateurs et de la co-construction des décisions.

CSE : La question ne portait pas sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap, mais davantage sur la manière dont le Conseil d'administration communique avec les salariés. Nous en avons parlé au dernier CSE. Ce point suscite un désaccord.

## **2. Pourquoi les membres du conseil d'administration ne suivent-ils pas les conseils de Maître Junot-Fanget qui explique très clairement le rôle de chacun lors du conseil d'administration du 8 mars 2019 ?**

DG : L'intervention de Maître Junot-Fanget lors du Conseil d'administration du 8 mars 2019 a permis de répondre sur la légitimité de la place des acteurs dans l'organisation associative de l'ADAPEI 07. Le rôle du Conseil d'administration a notamment été rappelé. Ce dernier prend les orientations, et s'assure de la mise en œuvre du suivi des orientations.

De plus, un administrateur ne peut pas gérer l'association, donner des ordres à un salarié, signer des contrats de travail ou une rupture du contrat de travail.

Selon Maître Junot-Fanget, l'association est en cohérence avec les statuts et le règlement général. Aucune intervention sur la gestion opérationnelle des ressources humaines n'est à signaler. Un Conseil d'administration ne peut pas convoquer un salarié.

La Direction Générale est l'employeur de tous les salariés de l'association. Un administrateur a toute légitimité, en Conseil d'administration, pour demander des informations à un Directeur Général, mais pas en dehors du CA. En cas de danger imminent, l'administrateur alerte la Présidente qui passe le relais à la Direction Générale.

CSE : Je suis interpellé par l'affirmation selon laquelle la Direction Générale est l'employeur de tous les salariés de l'association. Vous nous rappelez souvent que le Conseil d'Administration fait office d'employeur.

DG : Le Conseil d'administration agit en tant que personne morale. Il délègue à la Présidente Départementale qui a donc tout pouvoir de représenter l'ADAPEI 07. Elle-même subdélègue certaines tâches, dont le rôle d'employeur à la Direction Générale.

### **3. Quand, Madame la Présidente de l'association, allez-vous prendre des mesures pour arrêter les agissements de certains administrateurs qui interviennent directement dans le fonctionnement des établissements ?**

DG : Un paragraphe page 28 du règlement général rappelle les règles de bonne conduite ou de courtoisie entre les différents acteurs de l'association. La Direction ne dispose pas de déclarations argumentées et factuelles sur des faits précis concernant les agissements des administrateurs.

CSE : Il me semble pourtant que les informations ont été remontées.

CSE : Je pense que Madame Chambert, au vu de sa réponse, n'a pas pris la mesure de la situation. Aujourd'hui, les salariés se trouvent dans une situation compliquée. Les collaborateurs ne souhaitent pas se retrouver dans une position inconfortable entre la Direction et l'association. Nous n'avons pas les mêmes avis. Je pense que le CSE doit continuer à alerter sur cette situation. Je ne vois pas ce que nous pouvons faire.

DG : L'information a circulé, mais peut-être existe-t-il un problème de compréhension. Je n'ai pas le sentiment de ne pas œuvrer contre ces agissements.

CSE : Certaines mesures ont été prises, mais les problématiques sont en train de revenir.

*La Directrice Générale donne lecture du courrier envoyé par Madame Chambert, courrier à transmettre à Monsieur Parisot, inspecteur du travail.<sup>1</sup>*

CSE : Selon la Présidente, il n'existe pas de problème.

CSE : Ce n'est pas parce que nous ne disons rien que nous sommes d'accord. Je pense que nous ne sommes pas sur la même grille de lecture. L'idée du projet d'établissement ne colle pas avec le projet de l'association. C'est un vrai problème.

CSE : Le plan de transformation des ESAT risque de creuser l'écart de façon plus prononcée.

CSE : Il existe une vraie différence d'appréciation. Pour certains, le fait de faire travailler des personnes en situation de handicap relève de la maltraitance. Le fossé ne peut que se creuser par rapport aux injonctions de l'ARS. C'est une vraie souffrance pour les salariés.

---

<sup>1</sup> Voir pièce jointe

**4. Pourquoi ne nous a-t-on pas présenté la liste des administrateurs référents par établissement comme il est de coutume dans les associations de l'importance de l'ADAPEI 07 ?**

DG : Le Conseil d'administration qui suit l'Assemblée Générale prend acte de la composition du Conseil d'administration, du bureau et de la représentation des administrateurs dans différentes instances en présence de la Direction Générale. Les documents seront transmis au siège.

Je vous précise que le courrier avec l'ensemble des réponses de Madame Chambert vous sera transmis.

CSE : La question portait davantage sur l'identité des référents parmi les administrateurs de chaque établissement.

DG : Les référents restent les mêmes. Aucun changement n'est à signaler. Les documents sont à la disposition de tous les salariés.

**5. Lors du dernier CSE, Madame Léonard a répondu, suite à la demande d'un de ses membres concernant le point d'équilibre financier de l'EHPAD, que ce dernier resterait déficitaire malgré un taux d'occupation à 100%. Pourquoi le CA s'est-il positionné sur la reprise de cet établissement, au vu des derniers bilans de ce dernier, et de plus dans un contexte où plus de 50% des établissements de ce secteur d'activité sont déficitaires ?**

DG : Je n'ai pas obtenu la réponse de Madame Chambert à ce sujet. Je vais essayer de vous répondre. Aujourd'hui, le seuil de rentabilité d'un EHPAD en France ne peut être atteint qu'à partir de 80 lits. L'EHPAD dont nous parlons ne dispose que de 50 lits. C'est pour cette raison que j'ai élaboré un projet qui vise un retour à l'équilibre sur 3 exercices. Le plan de retour à l'équilibre passe notamment par la transversalité, la mutualisation des moyens et la maîtrise des charges. J'ai également négocié une diminution des loyers de 25%.

Le CA s'est positionné sur la reprise sachant que l'établissement pourra bénéficier d'une autre affectation si nous ne parvenons pas à l'équilibre d'ici 3 ans. Le CA s'est positionné sur la base des validations effectuées en CSE, en Conseil d'Administration et en Assemblée Générale.

CSE : Certes. A combien estimez-vous le déficit en 2025 ?

DG : Il est un peu tôt pour vous répondre. Je dirai simplement que la situation se révèle moins grave que ce qui avait été imaginé. J'espère que la maison sera remplie. Autrement, les efforts financiers seront vains. Nous sommes censés revenir à l'équilibre fin 2027.

CSE : Le projet risque de consommer beaucoup de trésorerie.

DG : Les charges sont proportionnelles à la consommation.

CSE : Certaines dépenses comme les loyers sont incompressibles.

DG : Je serai en mesure de vous donner davantage d'indications lors du prochain CSE. Pour le moment, le principal problème reste la difficulté à remplir l'EHPAD.

CSE : Quel est le taux d'occupation de l'EHPAD ?

DG : 60%. Nous disposons de l'EHPAD le plus cher et le plus éloigné du département. Aujourd'hui, 2 étages sont vides.

CSE : Est-ce que nous sommes redevables du loyer même si les chambres sont vides ?

DG : Oui. Aujourd'hui, les propriétaires qui ont investi à des fins de défiscalisation sont beaucoup trop gourmands. Ils me demandent 3 fois la valeur du bien. L'ADAPEI 07 sera propriétaire d'une partie du bâtiment, notamment les espaces communs. Nous ne sommes pas majoritaires.

CSE : Est-ce que l'association a intérêt à posséder un bâtiment dans un endroit aussi retiré ? Cet investissement ne semble pas très intéressant.

DG : A l'époque, les autorités ont validé la création de cette structure. Quelques menaces de fermeture ont été brandies. Peut-être que nous subirons nous aussi ces menaces.

CSE : Il me semble que vous avez parlé d'une transformation de l'accueil.

DG : Non. J'ai dit qu'il fallait attendre 3 exercices pour trouver le point d'équilibre. A l'aube de 2027, je devrais trouver un point d'équilibre qui nous permettra de continuer l'activité sans contrainte financière. Ce point d'équilibre tient compte de plusieurs éléments, notamment un taux d'occupation optimal, une maîtrise des charges et l'exécution de la feuille de route. Si nous ne parvenons pas à trouver l'équilibre, il ne serait pas étonnant que l'EHPAD cesse d'être financé pour être transformé en un autre type d'accueil.

CSE : Est-ce que l'ADAPEI 07 ne serait plus gestionnaire de cet établissement ?

DG : Si, parce que l'ADAPEI 07 reste détenteur de l'autorisation.

CSE : Et si l'ADAPEI 07 souhaitait revendre l'EHPAD ?

DG : Avant 2029, ce n'est pas possible.

**6. Lors d'un précédent CSE, vous vous étiez engagée à expliquer au CSE à quoi correspond la dépense du compte 62570000 intitulé « Frais de réception » à hauteur de 21.000 €. Quel est le détail de ces frais ?**

DG : Le montant a augmenté entre 2022 et 2023 en raison des frais de réception liés aux 60 ans de l'association. Ces frais de réception ont été pris en charge par l'ADAPEI 07. Je vous donnerai le tableau qui récapitule l'ensemble des frais. Par ailleurs, nous avons un CSE exceptionnel le 5 juin 2025. Vous pourrez poser vos questions à cette occasion. Je précise également que nous parlons ici du consolidé, à savoir les établissements CPOM, les services établissement hors CPOM et l'association.

CSE : Les frais de réception passent de 21.000 euros en 2022 à 61.000 euros en 2023.

DG : Les frais comprennent également la location immobilière pour quelque 20.000 euros.

DRH : Je peux vous envoyer directement le tableau.

DG : Nous constatons 40.000 euros d'écart entre les 2 exercices, dont 23.000 euros pour les 60 ans de l'ADAPEI, ainsi que 6.000 euros pour les frais de déplacement liés aux formations.

**7. A quoi correspond la dépense du compte 62380000 intitulé « Cadeaux » à hauteur de 100.000 € ?**

DG : Il s'agit de factures relatives à l'achat de brioches. En effet, la facture des brioches doit être enregistrée dans les cadeaux, car les brioches sont offertes à des tiers. Le montant avoisine 73.000 euros. De même, le montant de 100.000 euros comprend l'achat de chocolats de fin d'année pour l'entreprise adaptée, ses clients et ses salariés. Le montant de

100.000 euros comprend également les chèques Cadhoc et Kadéos pour les OH des 2 ESAT. Là encore, nous parlons du consolidé.

CSE : Est-ce que la distribution de brioches, de chèques et de chocolats relève d'un choix historique ?

DG : C'est le directeur de l'époque qui a décidé de cette distribution en fonction des résultats commerciaux. Ce choix doit être historique, effectivement.

**8. Les salariés de l'ADAPEI souffrent de la baisse de leur pouvoir d'achat. La direction générale serait-elle prête à octroyer une prime aux salariés pour pallier cela ?**

DG : J'aimerais bien. J'ai besoin de connaître la situation de nos établissements. Je disposerai d'une première photographie dès la première semaine du mois de juin 2025. Je souhaiterais vous annoncer une bonne nouvelle en fin d'année 2025. Tout dépendra de la situation.

CSE : Nous recensons de plus en plus de questions par rapport à la rémunération et au pouvoir d'achat. Est-ce que vous disposez d'informations relatives à l'augmentation de la valeur du point ?

DRH : Malheureusement, non. Il serait urgent de revaloriser cette valeur.

CSE : Le salaire de base a été augmenté. Cela étant, vous aviez promis une véritable augmentation dans 3 ans.

DG : Non. Je ne me souviens pas d'une telle promesse.

CSE : Je peux demander aux autres salariés qui étaient avec moi.

DRH : Il n'y a pas eu d'engagement à ce sujet. En revanche, nous avons établi une clause de revoyure beaucoup plus courte. Je suis en train de regarder. Les salariés au SMIC bénéficient d'une revalorisation à chaque revalorisation du SMIC. Il demeure urgent d'augmenter la valeur du point.

CSE : Nous souhaiterions connaître la liste des postes avec une obligation de présentation d'un diplôme.

DRH : Tous les postes au sein de l'ADAPEI 07 sont soumis à l'obligation de diplôme sauf les postes d'agent de service intérieur. Pourquoi posez-vous cette question ? Est-ce que certains salariés non diplômés se retrouvent sur des postes où le diplôme est nécessaire ?

CSE : Oui. Cela ne date pas d'aujourd'hui. Les moniteurs d'atelier ne sont pas formés.

DRH : Il faut un diplôme pour être moniteur d'atelier. Je sais que ce n'est pas toujours le cas, car certains moniteurs d'atelier ont été embauchés sans que le service RH ait son mot à dire. Aujourd'hui, les contrôles ont été renforcés.

**9. Pouvez-vous nous donner le salaire médian et moyen au sein de l'ADAPEI ?**

DRH : Vous disposez des informations dans la BDESE. En revanche, le salaire médian n'est pas disponible dans la BDESE. Il faut que nous le calculions. Le salaire moyen est bien disponible dans la BDESE. En 2024, le salaire moyen se chiffrait à 2.256,56 euros. En 2025, le salaire moyen s'élevait à 2.264,52 euros.

Dans le détail, le salaire moyen des femmes se chiffrait à 2.222,98 euros en 2024, contre 2.229,83 euros en 2025. Le salaire moyen des hommes atteignait 2.349,07 euros en 2024, contre 2.360,12 euros en 2025.

CSE : En brut ?

DRH : Oui. Vous disposerez du détail par catégorie d'emploi dans la BDESE.

CSE : Est-ce que les primes sont intégrées dans le calcul ?

DRH : Nous prenons en compte le salaire de base, l'indemnité de sujétion à 9% et la prime Ségur. Aujourd'hui, la BDESE est à jour, mis à part le volet financier.

#### **10. De combien de congés bénéficient les directeurs de l'ADAPEI 07 ?**

DRH : Certains directeurs bénéficient de 18 jours de congés trimestriels en plus des congés payés. Je précise que tous les directeurs ne bénéficient pas de congés trimestriels. Le responsable informatique bénéficie de 9 jours de congés trimestriels, car il ne dispose pas du statut de directeur.

CSE : Est-ce que les salariés du siège bénéficient de congés trimestriels ?

DRH : Ils bénéficient de 9 jours de congés trimestriels, comme les salariés administratifs des établissements relevant du secteur enfance. De même, tous les cadres qui ne sont pas soumis aux horaires bénéficient de 23 jours de congés supplémentaires. Il ne s'agit pas de RTT.

CSE : J'ai le sentiment que les directeurs posent beaucoup de congés sur le Compte Epargne Temps.

DG : Effectivement.

CSE : Quel est le pourcentage de directeurs qui bénéficient de ces avantages par rapport aux effectifs globaux ?

DRH : Je n'ai pas le pourcentage en tête.

DG : Je trouve dommageable que le pôle habitat ne bénéficie pas des congés trimestriels.

DRH : L'harmonisation des congés trimestriels fait partie des axes de réflexion de la CCUE.

CSE : Pas dans ce sens-là.

#### **11. Dans le cadre du PRE, vous nous avez informés que le siège avait fait des efforts (recrutements différés, achats de voiture annulés). D'autres économies sont-elles prévues pour ce service ?**

DG : Je suis un peu embêtée, parce que je n'ai jamais parlé d'annulation d'achat de voiture.

CSE : Dans un précédent procès-verbal, vous aviez parlé de recrutements différés et d'achats de voiture annulé.

DG : Les achats de voiture ont été différés, mais pas annulés. Aujourd'hui, par souci d'équité, je ne peux pas proposer à un directeur de disposer d'un véhicule et refuser le même avantage pour un autre directeur.

Le siège fait beaucoup d'efforts pour être exemplaire. Nous avons gelé 2 postes au siège. De même, nous encourageons le covoiturage, nous limitons les déplacements et privilégions le temps en visioconférence. Nous avons également mis en place les cartes « carburant ».

DRH : De surcroît, nous essayons de ne pas remplacer systématiquement les départs en reportant la charge sur les autres salariés en place.

CSE : La démarche vaut aussi pour les établissements. Est-ce que le fait de ne pas remplacer les départs permet réellement de réaliser des économies ?

DG : Oui, les économies réalisées permettent d'atténuer le déficit.

CSE : Quel est le mode de financement et d'acquisition des voitures ? S'agit-il d'un achat, de LLD, voire de LOA ?

DG : Avant mon arrivée, l'association avait recours à la location. Le jour de ma prise de poste, l'ADAPEI 07 a travaillé sur une politique achat axée sur les investissements. Le projet a été présenté au Conseil d'administration. A titre indicatif, l'investissement lié à ma voiture a été effectué en 2021. En 2024, j'ai bénéficié d'un nouveau véhicule à 50% du prix d'achat.

D'autre part, j'ai effectué une proposition d'avenant à notre politique véhicule. J'ai considéré que nos besoins différaient selon les territoires et les périmètres.

**12. Malgré le PRE1, comment la direction de l'ADAPEI 07 justifie-t-elle qu'une prime de 150 euros par mois soit accordée à des salariés de l'EHPAD d'Antraigues-sur-Volane ? Combien coûtera cette décision ? Pouvez-vous chiffrer le bénéfice d'une telle mesure ?**

DG : Il est un peu tôt pour répondre à la question qui concerne le chiffrage et le bénéfice. Le versement de la prime est opérationnel à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025. Nous avons déjà expliqué pourquoi nous avons décidé d'octroyer une prime de 150 euros par mois. Nous avons opté pour ce choix afin de développer l'attractivité de notre site d'Antraigues-sur-Volane. En effet, nous ne sommes pas compétitifs sur le bassin d'emploi. Les salariés compétents et diplômés privilégient une embauche en milieu hospitalier, en EHPAD privé et dans la fonction publique territoriale. Le recours à la prime de 150 euros vise à nous aligner sur le marché du travail pour attirer de nouveaux professionnels. Nous vous l'avons déjà bien expliqué.

CSE : Oui. Nous avons reçu beaucoup de questions à ce sujet.

CSE : Combien vous manque-t-il de salariés par rapport aux postes vacants ?

DG : Certains postes sont toujours vacants.

DRH : Il nous manque plusieurs infirmières et aides-soignantes à Antraigues-sur-Volane. Il faudrait que je regarde. Je ne dispose pas de la liste sous les yeux.

**13. Comment la direction de l'ADAPEI 07 justifie-t-elle la suppression des transferts malgré l'impact positif sur l'accompagnement des usagers ? L'économie réalisée est-elle significative ?**

DG : Je préfère que nous travaillions sur la qualité des accompagnements in situ avant de nous projeter à l'extérieur. Le risque juridique constitue une problématique majeure. De même, les usagers qui ne peuvent pas financer leur transfert constituent un autre problème, car les frais reviennent alors à la charge de l'association. La suppression des transferts fait partie des pistes avancées dans le cadre de notre retour à l'équilibre sur l'exercice 2025.

CSE : En 2023, les transferts coûtaient 9.588 euros. Il ne s'agit pas d'une somme significative à l'échelle de l'ADAPEI 07.

DRH : Il faut déjà que les durées légales de travail soient respectées.

CSE : Il me semble que la convention 66 prévoit ce type de dispositions.

DRH : Aujourd'hui, un salarié qui travaille 24 heures sur 24 ne respecte pas les durées de repos obligatoire d'ordre public. Si nous devons respecter le cadre légal, cela signifie que nous devons disposer d'une personne de jour et d'une personne de nuit. Pour le coup, le prix ne devient plus le même.

CSE : Est-il envisageable de rédiger un accord relatif aux transferts ?

DRH : Comme je vous l'ai dit, le coût risque d'être prohibitif. De plus, nous ne pouvons pas déroger aux règles d'ordre public. Nous sommes un peu coincés.

CSE : Nous ne percevons pas une grande volonté de votre part pour permettre l'organisation de ces transferts. La somme de 9.000 euros ne va pas permettre le retour à l'équilibre des comptes. Les transferts constituent un réel levier dans l'accompagnement éducatif. En tant que travailleurs sociaux, le transfert est un outil essentiel pour travailler l'autonomie des personnes jeunes ou adultes sur l'extérieur.

DG : Dans tous les cas, aucun transfert ne sera réalisé au cours de l'exercice 2025. Peut-être que la donne changera pour 2026.

CSE : Nous sommes prêts à réfléchir ensemble avec le délégué syndical pour trouver les solutions.

### **Secteur Habitat**

**14. Lors du dernier mouvement de grève du foyer de vie, une cheffe de service a pris une claque de la part d'un résident. Vous avez évoqué cet épisode lors du dernier CSE. Un EI a-t-il été fait ? Quand, et si non, pourquoi ?**

DRH : Un EI a été réalisé le jour même par l'équipe du P3. Cet EI a fait l'objet d'un traitement immédiat étant donné que l'agresseur a été reçu dès le lendemain pour un rappel à l'ordre. Le résident s'est à nouveau montré très violent verbalement et physiquement. Il a renversé la table lors de l'entretien. Le rappel au règlement de fonctionnement a pu avoir lieu à l'occasion d'un second entretien. Un projet de réorientation du résident est encore à l'œuvre dans l'optique de trouver un établissement davantage adapté à ses besoins.

**15. Malgré les tentatives de communication respectueuse, le foyer de vie de Roiffieux constate toujours un manque de considération et un manque de respect de la direction à l'égard des salariés ainsi qu'à l'égard des résidents. Comment la direction explique-t-elle l'écart entre la charte managériale et la communication tendue avec les salariés ?**

DG : J'ai déjà donné une réponse. Je n'ai rien d'autre à ajouter. La charte managériale a été présentée en CSE, mais a-t-elle été diffusée sur le terrain ?

DRH : La charte managériale a été diffusée sur le site internet, mais pas sur le terrain. Les nouveaux employés reçoivent la charte, qui figure parmi les documents d'accueil.

CSE : Est-ce que vous comptez diffuser la charte managériale sur le terrain ?

DRH : Oui, si la Direction Générale me le demande.

CSE : Si vous diffusez la charte managériale, je pense que la question figurant à l'ordre du jour nous sera reposée. La question a été posée à cause d'un écart constaté entre la charte et la réalité du terrain.

DG : Je vais clore le sujet. Le courrier que j'ai reçu est vexatoire, humiliant et irrespectueux. Nous sommes dans l'interprétation. Heureusement pour moi que je n'étais pas toute seule. La personne qui se trouvait avec moi était tout aussi surprise que moi. Je n'ai rien d'autre à ajouter. Ça suffit. Cette question pourra continuer à apparaître autant de fois que vous voudrez. Vous pourrez continuer à me dire que je ne respecte pas les équipes...

CSE : Nous continuons à penser qu'il n'est pas judicieux de diffuser la charte managériale à l'ensemble des salariés de l'ADAPEI 07. Les salariés sont choqués par le décalage entre la charte et la réalité du terrain. Vous dites avoir été vexé, cependant, les employés sont également vexés, après avoir affirmé que la déclaration liminaire qui vous a été apportée était un tissu de mensonges.

DG : Je n'ai pas dit que c'était un mensonge. J'ai dit que c'était de l'interprétation. De mon point de vue, la lecture n'est pas du tout celle que j'ai voulu amener dans ce débat. Pour moi, le débat est clos. Les salariés ont fait preuve d'irrespect vis-à-vis de leur Direction Générale. Je suis désolée. Ce qu'ils ont dénoncé ne correspond pas à la réalité des choses. C'est leur interprétation, mais je n'y souscris pas. Je n'ai rien à ajouter.

CSE : Il faut reconnaître qu'il y a eu peu d'échanges et de débats ce jour-là.

DG : Je vais préciser la finalité de cette charte, sachant que je n'ai pas participé à la co-construction du document. Cette charte vise à donner un outil aux managers pour optimiser leur conduite dans le cadre de leurs pratiques managériales. N'invertissons pas les choses. Si les salariés se mettent à juger leurs managers, c'est leur droit. Cela étant, l'outil a été pensé pour les managers.

CSE : Il est à noter que l'impossibilité de mettre en place le planning au foyer de vie a mis à mal toute une organisation et toute une dynamique professionnelle. Il serait temps de trouver un compromis.

DG : Je vais avoir du mal. Je ne suis pas du tout prête aujourd'hui.

## **16. Pourquoi les nouveaux salariés du FV<sup>2</sup> ne bénéficient-ils plus de la majoration familiale des salaires ?**

DRH : La majoration familiale des salaires a été supprimée le 1<sup>er</sup> juillet 1999.

CSE : Est-ce que les salariés qui en bénéficiaient avant 1999 en bénéficient encore ?

DRH : Oui. Selon la convention collective, la suspension est effective à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1999. Toutefois, les collaborateurs qui bénéficient de la majoration familiale des salaires à date de l'accord au titre de droits déjà ouverts en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

---

<sup>2</sup> Foyer de Vie

**17. Pour quelles raisons les salariés du FV ne perçoivent-ils pas :**

**a. la prime « grand âge » ?**

DRH : La prime « grand âge » est spécifique à la fonction publique. Par ailleurs, la prime de pénibilité et la prime de risque ne sont pas prévues par la CC66<sup>3</sup>.

CSE : Est-ce que nous pouvons rappeler ici que les salariés ont le droit de se rapprocher de vous en cas de questions RH<sup>4</sup> ?

DG : Oui, bien sûr.

**b. la prime de pénibilité ?**

*La question a été traitée ci-dessus.*

**c. la prime de risque, notamment en lien avec les pathologies psychiatriques prises en charge au sein de l'établissement ?**

*La question a été traitée ci-dessus.*

**18. La direction a affirmé aux salariés qu'il n'était pas possible d'avoir un accord spécifique pour un seul service ou établissement. Pour autant, une proposition d'accord concernant le travail en 12 heures a été proposée par la direction uniquement pour l'EHPAD d'Antraigues.**

**Comment la direction justifie-t-elle cette contradiction ?**

DRH : Nous n'avons jamais dit qu'il n'était pas possible d'établir un accord spécifique pour un seul établissement. Nous souhaitons que les accords soient transversaux à tous les établissements de l'ADAPEI 07 à des fins d'harmonisation. Dans certaines situations, quand nous ne parvenons pas à avancer sur un établissement, nous essayons d'avancer sur une autre structure.

DG : Je le redis, mais l'attractivité du site d'Antraigues dépend également du travail en 12 heures.

CSE : Je reviens sur les articles de loi envoyés par Madame Pineau. J'ai consulté une jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle le CSE doit être consulté. La jurisprudence date du 5 mars 2025.

DRH : Je ne dispose pas de cette information. Je veux bien que vous m'envoyiez cette jurisprudence.

*L'élu lit la jurisprudence en question.*

DRH : Je suis d'accord avec vous, mais la jurisprudence ne concerne pas les cas de dispense de la Médecine du travail. Si l'employeur ne dispose d'aucun poste de reclassement à proposer, il a l'obligation de procéder à une information/consultation. Cette obligation ne vaut pas pour les cas de dispense de la Médecine du travail. Envoyez-moi l'article et je regarderai.

---

3 Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966

<sup>4</sup> Ressources Humaines

**19. Les salariés du foyer de vie sont toujours en attente d'un accord pour la validation du nouveau planning, qui permettrait un accompagnement de qualité vis-à-vis des résidents, en tenant compte de nos demandes (12 heures uniquement week-end et jours fériés et 44 heures maximum par semaine). Aujourd'hui, un grand mal-être se fait ressentir au niveau des salariés qui demandent SIMPLEMENT un changement de planning et qui vous demandent SIMPLEMENT de rédiger un accord uniquement pour le FV comme vous avez pu le faire pour l'EHPAD.**

DRH : Je ne sais pas quoi vous dire. Nous avons déjà traité la question.

DG : Nous avons mis beaucoup de précautions dans cet accord pour bien démontrer au foyer de vie que nous ferions attention aux potentielles dérives. Nous demandons simplement une signature.

CSE : Le planning ne correspond pas à l'accord que vous nous avez proposé.

DG : Je vous ai expliqué les raisons pour lesquelles l'accord a été rédigé de cette façon. Nous ne voulons pas nuire au foyer de vie. Nous visons l'intérêt général de l'ADAPEI 07.

CSE : L'accord est en décalage avec les besoins du service et des salariés concernés.

DG : Vous n'arrivez pas à prendre de la distance. Je vais calmement réexpliquer les choses. Le planning prévisionnel qui nous est présenté nous contraindrait à dépasser les 44 heures. Je protège le foyer de vie en mentionnant bien qu'il ne fera jamais 12 heures en semaine, entre autres. Nous avons tout fait pour sécuriser le foyer de vie, mais les salariés ne nous font pas confiance.

CSE : Vous avez parlé de confiance. C'est dans les 2 sens. Vous pouvez aussi faire confiance aux équipes.

DG : Dans le cadre de ma responsabilité au civil et au pénal, je ne peux pas exposer l'employeur. C'est tout. Je ne vais pas griller ma carrière.

CSE : Il va falloir prendre en compte la qualité de vie au travail. Certains métiers sont concernés par la pénibilité, qu'il s'agisse du travail d'internat ou autre. Le planning proposé par les équipes permet d'améliorer cela en leur permettant de travailler un weekend sur trois.

DG : J'entends très bien. Vous verrez cela avec votre équipe de Direction si vous le voulez bien. J'ai dit ce que j'avais à dire. Pour l'instant, je suis désolée, mais je reste sur ma position. J'ai sécurisé tout ce qu'il fallait sécuriser. En face de moi, j'ai des personnes à qui je dois rendre des comptes. Le CSE certes, mais pas seulement. Aujourd'hui, telle est ma position.

Comme je l'ai dit à la réunion, nous ne mettrons pas en place les 12 heures étant donné que nous ne sommes pas parvenus à un accord. Je garantis une continuité de l'activité, et je suis respectueuse des besoins des personnes accompagnées. Aucun planning ne sera proposé en 48 heures, dans aucun établissement. En cas de problème, la possibilité sera laissée aux établissements de permettre les 45 heures.

CSE : Pourquoi allons-nous au-delà des 44 heures ? Pourquoi sortons-nous de la convention ? Nous n'avons aucune garantie, en particulier si les prochaines Directions décident d'abuser de cet argument.

DG : Vous avez raison. Nous préciserons la situation dans l'accord avec le bon terme juridique. De cette façon, aucune Direction Générale ne pourra agir comme bon lui semble, sauf à établir une clause de revoyure de l'accord elle-même soumise à l'accord du délégué syndical.

CSE : Le planning qui vous a été proposé est pensé. Il permet de pallier les remplacements.

DG : Je n'ai jamais critiqué la construction du planning. Je dis simplement qu'il convient de sécuriser la semaine haute.

CSE : Je vous assure qu'il serait dommageable pour la santé des salariés d'effectuer les 44 heures dans un contexte qui n'est pas toujours simple.

DRH : Dans un dialogue social, les 2 parties doivent effectuer des concessions. Nous avons proposé un accord à durée déterminée. Nous avons également proposé d'intégrer le sujet dans les NAO. Aujourd'hui, je pense que la Direction a mis de l'eau dans son vin, en essayant d'entendre vos remarques.

DG : Si la convention collective unique passe à 48 heures et que vous disposez de cet accord, il est opposable aux dispositions conventionnelles. Cela signifie que l'accord sera plus fort que la disposition conventionnelle, et nous ne pourrons jamais vous imposer un planning en 48 heures avec la clause qui sera rajoutée à l'accord. C'est ce que vous ne comprenez pas. J'arrête. J'ai donné le meilleur de moi-même, avec bienveillance contrairement à ce qui a été dit.

CSE : Il ne s'agit aucunement de votre personne, mais plutôt de la qualité de vie au travail des salariés du foyer de vie.

DG : Vous n'avez pas entendu la lecture du courrier. Je ne l'oublierai pas de sitôt. C'est la première fois dans ma carrière. Il sera très difficile de l'oublier. Je pense que nous avons bien discuté de cet accord.

*La séance est suspendue à 16 heures 36.*

*La séance reprend à 16 heures 44.*

### **Secteur Antraigues-Sur-Volane**

**20. Pourquoi tous les salariés ne sont-ils pas soumis à la même heure de prise de poste la nuit ? A l'EAM, un des salariés commence à 21 heures contre 20 heures pour les autres. Il n'y a pas de traitement équitable entre les salariés.**

DRH : Nous avons déjà tenu cet échange lors de la réunion du 21 novembre 2024. Je vous laisserai reprendre la question 11.

CSE : Nous avons été informés de cette situation, est-ce que vous souhaitez harmoniser cette pratique ?

DRH : J'ai déjà répondu à la question. Nous ambitionnons effectivement d'harmoniser les pratiques en incluant la totalité des temps de pause, qu'il s'agisse des temps de pause de nuit ou de jour. L'employeur souhaite intégrer les temps de pause au temps de travail.

CSE : Quand est-ce que la démarche se concrétisera ?

DRH : Quand nous aurons travaillé sur la journée. Nous n'allons pas émettre une proposition pour la nuit si nous ne faisons pas de même pour la journée.

**21. Avec l'ancien employeur (Médicharme), les salaires étaient versés tous les 28 du mois. Est-ce possible de revenir à ce fonctionnement plutôt que le dernier jour travaillé du mois ?**

DRH : Le salaire est versé le dernier jour ouvré du mois au sein de l'ADAPEI 07. Il n'y a pas de raison que les règles évoluent.

**22. Comment la direction va-t-elle organiser la mise en conformité de l'organisation des plannings actuels à Antraigues avec la convention collective 66 ? (Amplitude horaire de 11 heures, pause obligatoire, etc.)**

DRH : Nous avons effectué le nécessaire en ce qui concerne les pauses obligatoires. Les salariés ont droit à 20 minutes de pause toutes les 6 heures consécutives, ou 30 minutes s'il s'agit de la pause repas. De même, les collaborateurs d'Antraigues bénéficient de pauses supplémentaires, à savoir un quart d'heure de pause le matin et l'après-midi.

En ce qui concerne l'amplitude, cette dernière est bien inférieure à 13 heures. Le temps de travail se chiffre quant à lui à 10 heures. Nous allons entièrement refondre les plannings afin d'intégrer les temps de pause dans le temps de travail. Par conséquent, le calcul de l'amplitude s'en trouvera modifié.

**23. Quelles compensations prévoyez-vous pour les ASH qui remplacent les aides-soignantes et font leurs tâches ?**

DRH : Nous allons procéder à une étude des remplacements. Ce travail de fond doit nous permettre d'optimiser les remplacements. La question n'est pas aussi simple qu'il n'y paraît.

CSE : Les ASH qui remplacent les aides-soignantes ne perçoivent ni le même salaire que les aides-soignantes, ni la prime.

DRH : Les ASH qui interviennent sur certaines missions des aides-soignantes le font toujours sur la base du volontariat.

CSE : Quand est-ce que le résultat de votre enquête sera disponible ?

DRH : Assez rapidement, j'espère. Je dois voir avec la directrice adjointe.

**Secteur Services et Développement**

**24. Pouvez-vous nous indiquer la date à laquelle les 2 panneaux d'affichages obligatoires (communication CSE et communication syndicale) seront installés dans les nouveaux locaux de Privas ?**

DRH : 2 panneaux sont arrivés hier. Nous sommes dans l'attente d'un troisième panneau. Nous prendrons contact avec un technicien du service maintenance pour installer les panneaux.

**25. Le CSE pourra-t-il avoir le compte-rendu de l'évaluation externe qui s'est déroulée au SAJ, au SAVS et à l'EDB ?**

DG : Oui, bien évidemment. Les éléments seront communiqués au CSE. Bientôt, le compte-rendu de l'évaluation externe sera public.

## Secteur Travail

### EAA

**26. Dans un contexte de déménagement/agrandissement de l'EA, M. Larnaud aura-t-il la possibilité d'organiser une transmission à son successeur ? Quel profil est recherché à ce poste ? A quelle étape du recrutement se trouve l'ADAPEI 07 ?**

DG : Nous espérons un temps de doublure qui demeure incertain. Monsieur Larnaud quitterait officiellement ses fonctions le 1<sup>er</sup> octobre 2025. Il me proposera ses congés au mois de septembre 2025. Je ne suis pas sûre que la période estivale soit propice à l'arrivée d'une doublure.

S'agissant du profil du candidat, je vous invite à lire l'annonce. Nous avons reçu beaucoup de CV. Nous sommes dans l'attente des dates pour fixer les premiers entretiens. Nous espérons que les entretiens commencent lors de la première semaine du mois de juin 2025.

DRH : Monsieur Larnaud m'a confirmé qu'il posait ses congés en septembre 2025. Il a ajouté qu'il ne voyait aucun inconvénient au fait de revenir plus tôt de ses congés pour assurer la transmission à son successeur.

DG : Très bien.

CSE : C'est une excellente nouvelle.

DG : Merci pour la précision.

### ESAT

**27. A ce jour, il existe une disparité de fonctionnement entre l'ESAT Avenir et l'ESAT Haut Vivarais. L'ESAT Avenir, dans son organisation et son fonctionnement, respecte au plus juste l'avenant numéro 2 à l'accord collectif sur la réduction et l'organisation du temps de travail en vigueur depuis le premier janvier 2010. Quand l'ESAT Haut Vivarais se conformera-t-il à cet accord ?**

DRH : Quelles sont les disparités ? S'agit-il des temps de réunion ?

CSE : Oui.

DRH : L'accord stipule que les réunions se chiffrent à 0,67 heure par semaine.

CSE : Cela manque cruellement aux équipes de ne pas avoir de réunions. En 16 mois à l'ESAT, j'ai participé à une seule réunion d'équipe. Nous manquons d'informations. De plus, les réunions sont organisées pendant le temps de travail.

DRH : J'entends tout ce que vous dites. Je vais faire un point avec les 2 directrices.

DG : Je comprends votre frustration. Nous devons solutionner la problématique.

**28. Le restaurant d'application de l'ESAT Avenir va-t-il ouvrir ? Si oui, quand ? Quel sera le prix du repas ?**

DG : Le restaurant ouvrira prochainement. Je préfère que nous prenions le temps au lieu de nous précipiter.

*Karine Duclaux Duranton quitte la réunion.*

CSE : Avez-vous une projection de la date d'ouverture ?

DG : L'ouverture du restaurant est plutôt envisagée pour le mois de septembre 2025. En termes de prix, le menu complet avec entrée, plat et dessert coûterait 18 euros. Le café serait offert. Nous devons réfléchir à une formule avec uniquement le plat principal.

**29. L'étude de marché réalisée en amont confirme-t-elle les choix actuels de la direction concernant le futur restaurant ? (Nombre de repas par jour/délai d'ouverture...)**

DG : Nous reportons la date d'ouverture du restaurant parce que la nouvelle directrice, qui a pris ses fonctions fin avril 2025, souhaite procéder à une étude de marché. Je crois que l'étude de marché n'a pas été réalisée par le précédent directeur. Un seul service sera assuré par jour. Les jours d'ouverture ont été fixés du lundi au vendredi à midi.

J'envisage également la possibilité d'ouvrir le restaurant le samedi midi. Le projet est estimé à 2,4 millions d'euros. Le financement est soutenu par des fonds privés. Le projet revêt une connotation sociale et solidaire.

**30. Quel est le prix du repas facturé aux clients actuels et futurs clients de la cuisine collective ESAT Avenir ?**

DG : Le prix actuel se chiffre à 4,54 euros hors taxes. Nous prévoyons une hausse pour les clients actuels à hauteur de 4,61 euros. Pour les nouveaux clients, le prix s'élèvera à 4,91 euros.

CSE : Quid de la concurrence ?

DG : Nous sommes plus chers que la concurrence. Cependant, nous ne voulons pas vendre à perte.

CSE : A combien de repas évaluez-vous le point d'équilibre ?

DG : 450 repas.

**Questions diverses**

CSE : Certains salariés, notamment à Antraigues, demandent pourquoi les délais de remboursement des frais de formation sont aussi longs.

DRH : Dès que les notes de frais sont réceptionnées, nous les transmettons au service comptabilité. Il faudrait voir avec le service comptabilité. Donnez-moi le nom des collaborateurs concernés. Je ferai le lien avec la comptabilité dès l'instant où les employés contactent le service RH.

CSE : Plusieurs collaborateurs d'Antraigues constatent que leur salaire de base est inférieur à ce qu'ils percevaient avant. Certains d'entre eux se posent la question d'une procédure aux prudhommes.

DG : Cette question nécessite que nous travaillions sur le dossier. Je souhaite comprendre les tenants et les aboutissants.

DRH : Aujourd'hui, une salariée nous a saisis officiellement. Nous avons procédé au décompte, pour un écart de 40 centimes d'euros mensuel.

CSE : A quoi est dû ce sentiment d'une baisse de salaire ?

DRH : Nous ne savons pas. Nous avons repris les salaires de base, et nous n'avons noté aucune difficulté. Il s'agit de problématiques de méthode et de calcul. Une seule salariée nous a saisis officiellement. Le courrier de réponse est prêt. Nous constatons à peine 40 centimes d'euros d'écart en faveur de la salariée. Nous sommes dans les clous.

Les collaborateurs qui ont des doutes doivent nous poser la question. Nous ne sommes pas à l'abri d'une erreur. L'erreur est humaine. L'écriture des bulletins de paie avec les différentes rubriques peut être source de confusion. Nous communiquerons auprès des équipes à ce sujet.

DG : Il est tout à fait normal qu'un collaborateur soit attentif à sa rémunération.

CSE : Où en êtes-vous concernant le processus de recrutement qui vise à remplacer Céline Arnaud au poste de DAF<sup>5</sup> ?

DG : Nous avons reçu plusieurs candidatures de qualité. Nous sommes dans l'attente. Je souhaite privilégier un profil qui a travaillé dans le secteur médico-social. Pour l'instant, la commission recrutement n'a pas trouvé de consensus.

CSE : Que dit la charte de l'UNAPEI ?

DG : La charte précise que le dernier mot revient au Directeur Général.

### **Fin de séance à 18 h**

Andéol Lhuillier secrétaire adjoint du CSE de l'ADAPEI 07



---

<sup>5</sup> Directrice Administrative et Financière