Compte-rendu et analyse CGT du CE du 10/09/2018

Ce document n'est pas un compte-rendu exhaustif de tous les échanges qui se sont tenus au cours de la réunion, mais destiné à vous informer des principaux points abordés lors de la réunion, avec une analyse de notre syndicat si nécessaire.

Présentation du rapport Sécafi.

Pour rappel, le CE a demandé dans le cadre de ses prérogatives une expertise financière et sociale portant sur l'ensemble du CPOM qui vient à échéance au 31/12/2018.
Le cabinet Sécafi,représenté par Mmes Dalben et Argenty fait la restitution de cette étude. Mme Dalben rappelle au préalable le contexte réglementaire et budgétaire du secteur médico-social et les contraintes actuelles et futures des associations gestionnaires : réduction des marges de manœuvre et des moyens pour faire face au virage inclusif. L'Association a conclu un premier CPOM avec l'ARS Nouvelle Aquitaine pour la période 2014-2018 qui concerne 16 établissements et services (n'étaient alors pas compris dans ce CPOM les foyers de vie, les ESAT ainsi que la MECS Clair Matin. Ce 1er CPOM incluait notamment l'obtention de certains financements spécifiques pour la mise en place de l'organisation en pôles ou des Crédits Non Reconductibles significatifs (2,5M€ entre 2015 et 2017) pour financer un programme d'investissement ambitieux.La situation économique et financière de l'association est équilibrée à fin 2017 malgré la baisse des recettes à plus de 1,2M€. Différentes actions ont été mises en place pour limiter la progression des dépenses (recherche d'économies sur les achats et autres dépenses d'exploitation). Les indicateurs financiers sont également favorables : ratio d'endettement, solidité des fonds propres, niveau de la trésorerie. Ils reposent notamment sur des résultats nets comptables positifs de la majorité des établissements.

Certains points de fragilité subsistent :

La MECS Clair Matin représente le point de vigilance en termes d'activité (questionnement sur l'offre territoriale) et de conditions de travail (turnover des effectifs et absentéisme).

Les établissements en gestion propre (les centres de vacances) historiquement déficitaires ont renoués avec l'équilibre financier après plusieurs réorganisations et décisions stratégiques (arrêt du centre de Peyranère).

Les activités commerciales des deux ESAT ont également connu une période compliquée suite

à la défaillance du client Stenico (activité la plus génératrice de marges) avec une perte de chiffre d'affaires conséquente +600K€.

Les indicateurs Hygiène Santé Conditions de Travail interrogent les conditions de travail des salariés : Le niveau d'absentéisme « maladie + AT », variable selon les établissements, évolue de plus de 12% entre 2015 et 2017. Cette situation interroge effectivement le climat social et les conditions de travail voire leurs dégradations dans certains établissements.

Selon le cabinet SECAFI, l'ADPEP 64 doit trouver un modèle social qui permettra de répondre aux exigences de l'évolution de l'offre, de l'évolution des profils des résidents et à l'exigence de préservation des conditions de travail. Au cours de cette période de profondes mutations, il est important que les salariés comprennent le sens des nouvelles orientations d'où l'absolue nécessité de la communication à leur encontre et de mettre tous les moyens nécessaires pour accompagner le changement.

Plusieurs chantiers sont à mener à court et moyen terme :Chantier « renégociation CPOM 2019-2023 » : SECAFI préconise la mise en place d'un groupe de travail Direction/IRP sur ce sujet compte tenu des changements radicaux proposés. La Direction Générale devrait alors négocier et sécuriser : Une enveloppe spécifique de formation professionnelle liée aux changements d'accueil de public, le taux d'actualisation annuel de la DG, les dépenses d'investissement pour ne pas obérer la CAF.

Chantier « nouvelle organisation en pôles » : SECAFI considère que la nouvelle organisation en pôles mise en place dès septembre 2018 sera transitoire et que de nouveaux changements significatifs auront lieu d'ici 2020. Plusieurs transformations doivent être menées : une refonte du PRECI et la création d'une DUD, la révision de la fiche de poste et responsabilités des responsables d'établissement, un travail sur l'attractivité du poste des responsables d'établissement, la révision de l'utilité des différents comités de pilotage, la poursuite de l'harmonisation des outils de pilotage existants.

Chantier « formation professionnelle » : le dispositif de la formation professionnelle n'est pas efficace et doit évoluer pour tenir compte des enjeux d'évolution et d'adaptation de l'offre affichée dans les PRS et exigée par les autorités de tarification lors des renégociations des CPOM. Il semble nécessaire de revoir le dispositif interne au travers de la Commission Formation pour déterminer les enjeux, moyens nécessaires et différents dispositifs permettant la formalisation des besoins des professionnels.

Le procès-verbal du CE du 18/09/2018 est approuvé avec les modifications demandées.

Élection du secrétaire du CE : suite au départ pour rupture conventionnelle de la secrétaire du CE, une élection est faite ce jour : 1 candidature M.CS (CFDT) élu 6 avis favorable, 2 nuls . Le poste de trésorier précédemment tenu par M.CS doit donc être renouvelé. 1 candidat Mme PF (CFDT) : élue 4 avis favorable/4 nuls.

Nomination du candidat au poste vacant au CHSCT du Hameau Bellevue : aucun salarié de l'établissement n'a postulé à ce poste.La DRH rappelle les règles du code du travail : en l'absence de candidat ce sont les DP qui font office de CHSCT.

Condition sur les recrutements pour les postes de R.E. à « Clair Matin » et U.P.A.E.S. ; Chef de service à « Clair Matin » et U.P.A.E.S. et coordonnateur éducatif à l'U.P.A.E.S. et « Clair Matin » - Le protocole de mouvement interne a t-il été respecté ?
- Comment expliquer que toutes les candidatures des salariés de « Clair Matin » ont été refusées au détriment du personnel de l'U.P.A.E.S. ?
- Quels sont les niveaux d'études requis et demandés pour occuper ces postes-là ? Les personnes recrutées ont elles ces niveaux de qualification ?
- 3 postes de direction et ou d'encadrement au lieu de 2 auparavant alors que l'établissement est en déficit ; cela est-il opportun ?
- L'association paie-t-elle le logement au R.E. et Chef de service de « Clair Matin » comme il se dit ?

- La CFDT interroge la DG sur le protocole du mouvement interne concernant les recrutements dans le pôle protection de l'enfance. Madame Paulhe assure que toutes les procédures ont été respectées. Concernant le poste de responsable d'établissement à l'UPAES, le changement a eu lieu avant le 1/07/2018 soit en amont de la procédure de fusion-absorption et donc non susceptible de passer au mouvement interne.
- La CFDT trouve regrettable qu'il n'y ait pas eu de mouvement interne pour les postes de responsable d'établissement et directeur de pôle car des salariés déjà dans l'Association auraient été intéressés. La CFDT demande si cela avait été négocié lors de l'absorption de l'UPAES. La direction générale assure que non.

La CFDT fait remarquer que tous les postes de directions ont été attribué à des salariés de l'UPAES, tout cela créant un climat très compliqué à Borce.

- La CFDT demande s'il y a eu du « copinage » sur les recrutements des postes de chef de service à la MECS Clair Matin, à l'UPAES et sur le poste de coordonnatrice éducatif à la MECS Clair Matin.
  Mr Berthelot assure que non. La CFDT fait remarquer que tous ces événements ont créé un climat délétère dans les établissements avec un manque de confiance dans les équipes de directions.
- La CFDT interroge la DG sur les diplômes du responsable d'établissement de Borce. Elle répond que le responsable d'établissement était cadre éducatif sur l'UPAES. Dans son contrat de travail est mis une date butoir pour obtenir son CAFERUIS.
- Concernant la prise en charge du logement d'astreinte pour le responsable d'établissement et le chef de service de BORCE, le DG explique que cela est important pour attirer des candidats sur ces postes. Ce logement n'est affecté que pour les astreintes.

Situation de Borce : à la rentrée de septembre, l'effectif est de 22 jeunes dont 6 mineurs non accompagnés (agrément 32). La DG prévoit un déficit important de l'ordre de 118 000€ pour 2018. Une des missions de la nouvelle directrice de pôle sera d'établir avec les équipes

un diagnostic sur la situation globale de cet établissement et mettre en œuvre les actions d'amélioration après validation du politique de l'Association.

Information bulletin de paie

La DRH informe le CE qu'une notice sera adressée à chaque salarié ayant un compte EDEDOC, afin d'activer la connexion avec le CPA (compte personnel d'activité). La CGT regrette cette course au numérique et fait état d'un rapport qui vient d'être publié sur l'illectronisme

Alors que la dématérialisation progresse à grands pas, 39 % des Français ont déjà renoncé à une démarche administrative car ils ne pouvaient utiliser internet.

Une étude du CSA réalisée pour le Syndicat de la presse sociale braque les projecteurs sur l'«illectronisme», transposition du concept d'illettrisme dans le domaine de l'information électronique. Selon ce sondage effectué sur 1011 individus dont 368 de plus de 70 ans, les personnes âgées sont les plus concernées : plus d'un tiers ne dispose même pas de connexion internet.

« Auparavant, on évaluait la fracture numérique à l'aune de l'équipement des foyers. On s'est rendu compte qu'on ne pouvait rien mesurer de fiable sans se pencher sur les usages. Aller voir les photos de ses petits-enfants sur Google Drive ne sollicite pas les mêmes compétences cognitives que remplir son dossier de retraite en ligne sur le site de la Carsat » affine Pierre Mazet, chercheur spécialiste du non-recours au droit.

Les inégalités vis-à-vis de ces compétences sont renforcées par trois variables principales : l'âge, le niveau des diplômes ; et la maîtrise de la langue française. « Internet évolue très vite. Il est donc essentiel d'apprendre, sous peine d'être rapidement dépassé. C'est souvent ce qu'il se passe avec les personnes âgées, formées à des logiciels rapidement obsolètes. Plus on est éduqué, moins on a de mal à absorber ces rapides évolutions », synthétise le chercheur.

« A la Sécurité sociale, pour réduire le nombre de postes, c'est à l'usager de faire le travail qui nous échoyait. Si vous ne savez pas parler français ou que vous ne savez pas vous servir des bornes, il n'y a plus d'humains pour vous aider. La dématérialisation a fluidifié le traitement des dossiers simples mais a allongé ceux compliqués. Qui sont, souvent, l'apanage des plus fragiles », témoigne Carlos Leal secrétaire de la CGT-CPAM du 93.

La sonnette d'alarme a fini par être tirée lorsque la préfecture a dématérialisé ses services de régularisation des étrangers, « prendre un rendez-vous était impossible, le robot mis en place indiquait que 99 % des demandes recevaient des réponses négatives, nous avons fait condamner le préfet par le tribunal administratif », explique Yohann Delhomm, de la Cimade. Elle fait partie des associations, syndicats et élus qui ont signé en mars dernier une pétition pour obtenir des moyens d'accueil et un traitement des dossiers qui respectent la dignité des étrangers et l'égalité des droits.

Avant de clôturer la réunion, la CGT tient à alerter la DG sur les conditions de travail au Castel de Navarre, indiquant que beaucoup de salariés sont très mécontents. La CGT pointe le travail en sous-effectif et avec des qualifications revues à la baisse pour effectuer des remplacements.

Cette situation se retrouve aussi dans d'autres établissements. La CGT alerte également sur la situation à l'ESAT de Salies où les salariés sont épuisés : pour la CGT, la demande faite par la direction de ne pas remplacer un poste de comptable et de demander aux moniteurs d'atelier d'effectuer une partie des tâches liées à ce poste n'est pas entendable.

La CGT fait également remonter les difficultés rencontrées par le personnel du foyer de Sévignacq (travail en mode dégradé, difficulté pour pose de récupération).

La délégation CGT au CE.