



Compte-rendu et analyse CGT du CE du 27/11/2018

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.

Le PV du CE du 17 octobre 2018 est lu et approuvé avec les modifications demandées

Point sur les conditions de travail qui se détériorent dans plusieurs établissements CMPP de Pau, UPAES, Hameau Bellevue, Castel de Navarre, Clair Matin.

La Direction Générale interroge le secrétaire du CE afin de savoir s'il s'agit de situations individuelles ou plus collectives.

Le secrétaire répond que depuis quelques mois, il est régulièrement interpellé par des salariés d'établissements différents en rapport avec leurs conditions de travail. Il revient sur le mode de travail en dégradé dans beaucoup d'établissements, sur le fonctionnement de l'équipe éducative à l'UPAES (4 éducateurs pour un fonctionnement 365 jours sur 365, absence d'éducateurs le samedi et le dimanche). Il y a souvent un décalage entre les propos tenus par la DG lors de réunion avec les représentants du personnel et ce qui est vécu par les salariés sur le terrain.

La CGT indique que concernant le Castel de Navarre depuis le dernier CE mais aussi depuis que la nouvelle direction d'établissement a pris ses fonctions, les tensions commençaient à disparaître et que l'organisation du travail était meilleure. Il peut encore cependant exister des situations difficiles lorsque des remplacements ne sont pas organisés.

Les crédits non reconductibles pour prise en charge des jeunes à besoins spécifiques n'existent plus mais les jeunes sont présents et restent sur les groupes, ce qui peut être générateur de situations parfois compliquées. L'application par les directions du travail en mode dégradé fait qu'il n'y a pas suffisamment de remplaçants surtout à Urt (mais aussi à Sévignacq et Argia). Au Hameau Bellevue, la situation de crise de fin d'année scolaire s'est un peu dissipée mais cela reste encore fragile. Une attention doit être portée sur les absences longues de salariés non remplacées (à fortiori quand il s'agit de postes de chef de service).

Situation de souffrance au travail: partenariat avec le cabinet Formetis et mise en place d'une cellule d'écoute sur le Hameau Bellevue et le CMPP de Pau sur le dernier trimestre 2018.

Organisation d'une conférence sur la souffrance au travail en lien avec le cabinet Formétis
Mise en place d'un collège QVT (qualité de vie au travail) pour aborder la question de la souffrance au travail. Organisation d'un collège par pôle, le 1er sera sur le pôle enfance Béarn. Faisant suite aux diagnostics Sécafi établis en juin 2018 portant sur le CMPP de Pau et l'IEMFP du Hameau Bellevue.

Point sur les accords de branches concernant les emplois du temps des salariés, Amplitude, temps de travail journalier, repos entre deux prises de travail, repos hebdomadaire, coupures, temps de pauses....

La DRH présente les différents dispositifs intervenant dans la réalisation des emplois du temps ; code du travail, CC51 et accords de branches.

Le secrétaire du CE répond qu'il existe certes un cadre légal mais qu'il est important de pouvoir respecter l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Il est important que les plannings puissent être travailler en commun (salariés/chef de service/direction)

Point sur la mutuelle Ociane et retour des propositions de M.Chevalier

Suite à la rencontre Ociane/représentants des salariés, des améliorations ont été apportées par Ociane : un forfait de 30€ option 1 et 40€ option 2 par an pour les médicaments qui ne seront plus du tout remboursés, un forfait pédicure/podologie de 30€ en option 1 et 40€ en option 2 également ainsi qu'un complément forfait cure pour option 2.

Il n'y aura pas d'augmentation des tarifs en 2019, même une petite baisse avec une amélioration de la couverture.

Afin de mettre en concurrence, les autres organismes référencés par l'accord de branche, le CE a de son côté contacté Malakoff-Médéric et la MNH.

La MNH a répondu qu'elle appliquerait stricto sensu l'accord de branche (un peu moins intéressant que celui d'Ociane globalement). Malakoff-Médéric aurait aimé recevoir plus d'infos du CE pour faire une offre. La CGT déclare sur ce point être opposée à la nomination de cet organisme, qui est un groupe purement assurantiel et non adhérent au code de la Mutualité Française.

La DG partage cet avis.

Le CE donne un avis favorable à l'unanimité pour les propositions d'Ociane.

Point sur les fiches de poste des salariés

La DRH reconnaît que dans certains services les fiches de poste ne sont peut-être pas toujours mises à jour. Elle s'engage à resensibiliser les responsables d'établissement sur la mise à jour de ces fiches.

Point formation

La DRH fait un retour sur la journée organisée par Unifaf à laquelle la commission formation a également assisté. Suppression du CIF qui devient CPF de transition. Le CIFA devient « plan de développement de compétences ». Suppression période professionnalisation et mise en place du dispositif reconversion promotion alternance « pro A »

L'Association développe cette année son organisme interne de formation PEP64, afin de présenter une offre de formation plus élargie aux salariés de l'Association.

Le CE demande à la DG de lui indiquer le coût des formations assurés par le cabinet GRANGER concernant la rédaction des projets d'établissements. Celle-ci répond que le coût aura été de 116 000€ pris sur les fond mutualisés, sans impact sur le CIFA.

La CGT demande si l'Association compte toujours faire appel au cabinet Granger pour la suite de la réécriture des projets d'établissement. Il y a de la part des salariés de nombreux retours signifiant que cette personne a été mal perçue par les équipes. Des salariés ont été mis à mal par des propos blessants parfois. Ce monsieur savait tout, ne laissait pas les salariés s'exprimer. Pour la Cgt c'est inadmissible. La DG répond qu'une évaluation des interventions du cabinet Granger sera faite par l'association et qu'une décision sera prise alors.

Présentation des fiches action CPOM

La DG a reçu ce matin l'ARS. Une signature du CPOM doit intervenir avant le 31/12/2018 engageant l'Association sur un plan d'actions pour les 5 prochaines années.

4 grands axes de travail ont été identifiés par la DG : le virage inclusif (regroupement des SESSAD en deux plateformes : plateforme de Pau (SESSAD Castel de Navarre, Gérard Forgues, DA et DV) et plateforme basque (SESSAD Plan Cousut, Saint Jean, sourds et antenne DV Bayonne. Externalisation des Unités d'Enseignement

Poursuite de l'externalisation des 7 unités d'enseignement de l'association Externalisation d'une unité d'enseignement de l'IEMFP

Développement du travail en milieu ordinaire pour les ouvriers d'ESAT Transformation de 10 places d'ESAT en 10 places d'ESAT Hors les murs Dispositif Emploi accompagné

Habitat inclusif Transformation d'une place d'externat de chaque foyer de vie en une place de transition vers l'habitat inclusif

Reconfiguration des appartements autonomes de la résidence Argia

L'approche populationnelle : troubles du Spectre Autistique Financement de l'EDAP Transformation de 5 places d'ESAT Atelier spécifique à l'IME Plan Cousut

La prévention : Financement de l'EDAP, le dispositif 3PSP, le dispositif Lapie

La réponse accompagnée pour tous : Pôle d'accueil polyvalent pour les périodes de vacances (Salies), Création de places pour JBS au Castel de Navarre et à Plan Cousut, le PCPE

"Objectif zéro sans solution - situations critiques"

Prélèvement à la source et modalités de mise en place

La DRH rappelle qu'une note de service a été envoyée à tous les établissements pour information aux salariés

Elle rappelle aussi que le taux de prélèvement est donné par l'administration fiscale et qu'en cas d'erreur c'est vers elle qu'il faudra que les salariés se retournent, l'employeur ne pouvant rien faire de son côté.

Point sur l'activité des établissements en situation « difficile »

Le DG indique que l'activité de l'ESAT RECUR est en recul de 5 % à cause de la baisse d'activité Sténico de -26% mais que les autres activités se développent et compensent la perte de l'activité de Sténico.

À l'Esat Jean Genèze la baisse d'activité est de 13,8% dû aussi à la baisse d'activité de Sténico -25%. Cette baisse d'activité globale n'a pas été compensée à la même vitesse qu'à Recur, et venant se greffer en supplément l'inondation de l'annexe de Salies de Béarn, entraînant un impact financier non négligeable.

À la MECS Clair Matin (Borce) un déficit important est constaté -280K€ en raison d'une baisse d'activité de 1200 journées et de 141 à l'antenne d'Oloron.

Un diagnostic a été demandé à la Directrice de Pôle et sera présenté en CE en Février.

Concernant le secteur DEL, le DG informe le CE d'une petite baisse sur la base d'Arette et une baisse assez significative sur Socoa. Ce secteur ne sera pas à l'équilibre mais le déficit ne devrait pas être majeur. Il faut dynamiser les outils de communications et commerciaux. De ce fait un responsable de développement sera recruté en CDD sur deux ans pour mise en place au 1/04/2019. La CGT interroge la DG sur le recrutement en CDD sur ce poste, puisque concernant la marche générale de l'Association. Le DG répond qu'il le justifie par une augmentation de l'activité. La CGT reste perplexe à l'énoncé de cet argument.

Point sur le mouvement interne

La CGT demande à la DG de se positionner sur la décision de l'équipe de direction du Hameau Bellevue (HB) de ne pas mettre au mouvement interne le prochain recrutement d'AES au Hameau Bellevue (janvier 2019). Pour les délégués du personnel (DP) de l'établissement les arguments de la direction du HB évoqués en réunion ne sont pas entendables. La CGT rappelle que la règle du mouvement interne actuelle a été mise en place de façon unilatérale par la DG, les différentes organisations syndicales n'ayant pas émis d'avis favorables. Les équipes de direction de chaque établissement, qui sont le relais de la DG doivent les respecter et non les bafouer comme c'est le cas dans cette situation.

La direction générale répond que le MI doit être affiché même s'il n'y a que 3 semaines de délais entre deux recrutements comme dans le cas mentionné si-dessus. Cependant au vu des engagements pris par l'équipe de direction du HB envers de la salariée reçue lors des entretiens préalables, il est difficile pour la DG de revenir sur la décision d'embauche. La DG fait remarquer qu'elle sera dorénavant dorénavant plus attentive

à ce type de situation.

Questions diverses

La DRH demande au CE s'il serait favorable au vote électronique pour les prochaines élections du CSE (mai 2019)

La CGT répond qu'elle n'y est pas favorable au vu des retours des élections professionnelles dans la fonction publique.(difficultés pour les salariés peu formés à l'outil informatique, dysfonctionnements divers).

Les autres organisations syndicales sont du même avis.

La délégation CGT au CE