



## Compte-rendu et analyse CGT du CE du 19/02/2019

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 15 janvier 2019 est approuvé avec les modifications demandées.

### Point NAO 2018

La Direction Générale (DG) rappelle la signature par l'ensemble des organisations syndicales (OS) de l'accord d'entreprise sur les astreintes et sur le renouvellement de l'avenant accord GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétence).

La Cgt ne peut que regretter une nouvelle fois la position de la DG qui n'a retenu main toutes les demandes des organisations syndicales dans le cadre de ces NAO. Cette année encore la Direction Générale des PEP 64 dit NON à toutes les propositions de la CGT et des organisations syndicales pour les NAO 2018 en se réfugiant toujours derrière le même argument «contraintes budgétaires».

Sauf qu'en 2018, avec le CITS qui a permis une économie de 467000€, la Direction Générale pouvait faire beaucoup mieux qu'accorder 5€ par mois au titre de la mutuelle obligatoire.

Comme l'avait déjà dit la CGT en 2017, les NAO continuent d'être des NON.

Jusqu'à quand ?? Quand la CGT demande des améliorations du socle conventionnel :

- Demande de 5 jours de congés pour aides aux aidants, rétablissement de la prime d'ancienneté de 1 % par an pour les salariés bloqués pendant 2 ans.
- Permettre aux salariés ayant effectués des heures supplémentaires ou complémentaires et qui le demandent d'avoir ces heures payées et non récupérées.
- Demande que les ouvriers des services logistiques niveau 2 accèdent au métier d'ouvrier hautement qualifié par promotion après 5 ans passés en temps qu'ouvrier des services logistiques niveau 2.
- Demande que le coefficient de référence de l'AES suive celui des aides soignantes avec majoration de 25 points et porté à 376 au 1/08/2019 (suite avenant 2017) etc...

La direction générale des PEP64 répond qu'elle ne peut accéder à nos demandes et que cela doit se faire au niveau de la CC51, et lorsque cette même question est posée à la FEHAP celle-ci répond que c'est à voir au niveau local (PEP64)!!!!

Cherchez l'erreur!

### **Information et consultation du CE sur la décision unilatérale de l'employeur sur les modalités du droit d'expression des salariés pour 2019.**

Pour 2019, la DG propose un texte identique aux années précédentes. En conséquence la réponse de la CGT reste également la même : « La CGT PEP64 ne peut qu'être favorable aux réunions de libre expression des salariés.

Issu des lois Auroux de 1982, ce droit d'expression collectif doit permettre à chaque salarié de pouvoir exprimer librement son opinion en vue de faire émerger collectivement des avis, des souhaits. Pour la CGT PEP 64, il est nécessaire que les managers intermédiaires disposent eux aussi de leurs groupes d'expression entre pairs afin qu'ils puissent aussi échanger entre eux, confronter leurs pratiques, trouver du soutien chez leurs collègues. »

La CGT demande à la DG que les responsables d'établissements (RE) apportent une attention particulière sur les moments où sont positionnées ces réunions.

La DG informe le CE que cette année les RE et directions de pôle bénéficieront d'analyse de la pratique. De plus une équipe « élargie » direction générale (DG-DRH-Dir développement-Dir des affaires financières) rencontrera chaque chef de service annuellement. La CGT donne un avis favorable à ce type de rencontre.

### **Information et consultation du CE sur la décision unilatérale de l'employeur instituant une participation supplémentaire à la cotisation du régime de base de la mutuelle obligatoire**

La DG informe le CE de sa décision d'augmenter sa participation à la mutuelle obligatoire pour tous les salariés PEP64. Elle passera à 20€ mensuel, le resta à charge par le salarié sera de 12,42€ (hors option). Ceci est possible par des économies de charge remplaçant en 2019 le CITS. La Cgt interroge la DG sur la pérennité de cette décision. La DG répond que c'est pour une durée indéterminée.

Les salariés de l'UPAES continueront de bénéficier des avantages de l'ancienne complémentaire santé CC66.

La CFDT et l'UNSA donne un avis favorable. La CGT donnera son avis au prochain CE.

### **Information et consultation du CE sur la décision unilatérale de l'employeur prime exceptionnelle Macron. Prime exceptionnelle : les salariés en CDD long pourront-ils bénéficier de cette prime ? Quel est son montant et son coût total ,pour l'association ?**

La DG a décidé de se saisir de cette opportunité pour accorder une prime exceptionnelle pour tous les salariés ayant un contrat de travail au 31/12/2018 (cela exclu donc tous les salariés en CDD dont le contrat de travail est arrêté pendant les périodes de fermeture des établissements) Le montant total évalué est de l'ordre de 70 000€ et pris sur le budget des établissements, au risque de le financer sur les fonds propres de l'association pour les établissements n'ayant pas d'excédents fin 2018 précise la DG.

La CGT interroge la DG sur le fait que cet argent aurait pu être utilisé différemment notamment par de l'embauche de personnel et éviter le travail en mode dégradé par exemple. La Cgt fait aussi remarquer que lorsque la DG le souhaite, elle arrive à trouver des marges de financement sur les budgets. Cela va à l'inverse des réponses faites en NAO depuis plusieurs années, où la DG se réfugie derrière des budgets contraints pour dire non à toutes les

demandes des organisations syndicales.

La CGT PEP64 rappelle aussi l'utilité des cotisations sociales sur les salaires, permettant un niveau de prestations sociales de qualité (retraite, sécurité sociale). Elle regrette le choix de l'Association de proposer une prime non-pérenne défiscalisée et non-soumise à cotisations sociales. La CGTPEP64 rappelle qu'elle avait fait en NAO des propositions plus pérennes : augmentation de la valeur du point de 3 %, rétablissement de l'ancienneté de 1 % par an. Malgré tout, la CGT est consciente que les salariés sont en attente de cette prime, permettant en 2019 d'améliorer légèrement leur pouvoir d'achat mais loin de répondre à bientôt 20 ans de baisse de pouvoir d'achat.

### **Information et consultation du CE sur la décision unilatérale de l'employeur de réduction des mandats des 2 élus CSE Maison Cordeya pour la mise en place du CSE associatif.**

Le CE fait remarquer que cette situation est conforme au code du travail. Il demande à la DG l'autorisation de rencontrer les salariés de ce nouvel établissement absorbé par les PEP64.

### **A quelle date sera organisée la rencontre cadres UPAES/élus CE/salariés prévue lors du CE de novembre 2018 ?**

La rencontre est fixée au 14/03/2019.

### **CPOM : présentation par la DG des actions mises en place en 2019 ? Impact sur les conditions de travail des salariés par la mise en place des plate formes SESSAD PAU et secteur basque. Pourquoi les équipes du SESSAD déficients sensoriels n'ont pas eu d'information en amont de l'élaboration du CPOM.**

Concernant la situation des Sessad déficients sensoriels, la DG indique qu'une information a été faite aux salariés la semaine dernière. Elle reconnaît qu'il n'est pas normal que l'équipe n'ait pas été informée en amont et s'engage à faire le point avec le responsable de cette structure.

La DG fait une présentation du CPOM 2019/2023 qui s'appuie sur 4 axes : le virage inclusif, l'approche populationnelle, la prévention, la réponse accompagnée pour tous. Les établissements ont 5 ans pour atteindre les objectifs énoncés dans le CPOM.

**Virage inclusif:** actions à mettre en place :

Fermeture de 20 places d'internat-externat au Castel/Création de 40 places Sessad au Castel : à partir de début 2019

Fermeture de 5 places à Bellevue : début 2019

Fermeture de 9 places déficients auditifs/ Ouverture de 5 places déficients visuels/ Ouverture de 4 places troubles spécifiques du langage et des apprentissages : début 2020

Diminution de l'activité du CMPP de StJean de Luz /Augmentation de l'activité du CMPP de Bayonne et du CMPP de Pau : début 2019

Fusion des agréments des ESAT:en 2019

Transformation d'une place de foyer de vie accueil temporaire Lou Rey en service d'accueil de jour : en 2019

Passage en DITEP pour l'IME/SESSAD Igon : en 2019

Délocalisation d'une unité d'enseignement du hameau Bellevue : en 2020

Foyer Argia : transformation des modalités d'accompagnement en appartements : en 2021  
transformation d'une place d'externat dans chaque foyer de vie en une place de transition  
habitat inclusif : en 2021

Mise en place d'une plate forme de service à domicile Béarn (fusion des 3 sessad  
Igon/Castel/déficients sensoriels) : en 2021.

Plate forme de service à domicile au pays basque : en 2021

Mise en place d'un pôle d'accueil polyvalent pendant les vacances scolaires (sur HB) : en 2021.  
Ouverture des CMPP pendant les vacances scolaires : dès 2019.

**Approche populationnelle** : création de 5 places d'Esat troubles psychiques : entre 2019 et  
2023

Création de 5 places d'ESAT TSA

Atelier IMPRO Plan Cousut pour jeunes TSA : entre 2022 et 2023

Prestation en locomotion pour DV adultes : dès 2019

Ouverture de 6 places en CFAS (Castel) : 2020/2023

Création section occupationnelle et hortithérapie intégrée à l'ESAT : 2019

### **Démarche réponse accompagnée pour tous**

Transformation de 3 places de l'IME Plan Cousut en 3 places pour accueil de jeunes à besoins  
spécifiques : dès 2019

*Création pôle JBS à l'IME Castel de Navarre (5 places) : 3 places en 2019. 2 places en 2020*

*Pérenniser l'aide aux aidants / fratrie (IEMFP, IME Castel de Navarre et ITEP)*

*Création d'un PCPE : dès 2019*

*Renforcement de l'appropriation du logiciel AIRMES par les professionnels des  
établissements et services : 2019/2020*

*Ouverture des droits d'accès au logiciel pour les usagers majeurs ou leurs représentants  
légaux pour les usagers mineurs : dès 2019*

*Utilisation de l'application "Via trajectoires" : 2019/2023*

### **Maintenir une gestion performante et un management de qualité**

Mise en place d'un Plan d'Amélioration de la Qualité sur chaque territoire s'appuyant sur les  
dernières évaluations internes et externes (2022).

Mutualisation du CIFA et développement d'un organisme de formation interne : dès 2019

Plans d'actions pour atteinte des objectifs d'activités proches de 100 %

Améliorer la performance globale sur la prévention des risques psycho-sociaux

Réduction de l'absentéisme

La Cgt interroge la DG sur la mise en place des plate formes Sessad Pau et pays basque : cela  
veut-il dire que les professionnels interviendront sur les 3 structures ? La DG répond que  
c'est une opportunité à saisir si les professionnels d'une structure ne sont pas « occupés » à  
100 %. La Cgt répond qu'il sera important d'anticiper la formation des professionnels à  
l'avance en raison de l'hétérogénéité des publics accueillis sur ces différents établissements.

### ***Point sur les conditions de travail dans les foyers de Urt et Argia.***

La CGT fait remarquer que ce point a déjà été abordé en CE, notamment au foyer de Urt. Elle dénonce les difficultés et les refus fréquents de la direction pour poser des jours de congé ou de récupération, refus de la direction de transmettre aux salariés des plannings individuels (des plannings collectifs sont affichés sur un panneau sous verre que les salariés sont obligés de photographier), nombreux arrêts de travail, infantilisation du personnel, et surtout perte du sens du travail. Elle fait le constat qu'aujourd'hui rien n'a bougé à Urt et que les conditions de travail se dégradent également fortement à Argia. Ce n'est pas pour rien que lors du dernier mouvement social, un nombre important de salariés de cette structure se sont mis en grève.

Pour la CGT, c'est la dernière fois qu'elle alerte l'association à ce sujet, et demande qu'un véritable plan d'actions soit mis en œuvre.

La DG demande à la CFDT et l'UNSA si elles ont les mêmes informations. La CFDT répond avoir peu de contact avec le foyer de Urt mais au vu du constat dressé elle se rendra avec l'UNSA à Urt avant le prochain CE pour rencontrer les salariés et fera un retour au prochain CE de cette visite.

### **11/ Questions diverses**

La DG fait un retour sur une demande de congé pour formation syndicale, économique et sociale, à laquelle elle ne peut répondre positivement, présentant au CE ses arguments : 3 salariés en congés et un salarié en formation syndicale sur la même semaine. La CGT demande à ce que la salariée soit prioritaire quand elle adressera à nouveau sa demande sur une autre période. Réponse favorable de la DG

La DRH informe le CE des derniers recrutements au sein de l'association :

- Chef de service UPAES : M. BELKACEM au 1er mars 2019
- Chefs de service à l'IEMFP : Mmes ETCHEGOYEN et LANDABURRU au 1er avril 2019
- Responsable d'Établissement à ARETTE : Mme CASASSUS prendra au 20 avril 2019

En raison de l'augmentation des plafonds sécurité sociale le CE décide d'augmenter les montants chèque cadeau à 160€ maxi en 2019.

La délégation CGT au CE