



Compte-rendu et analyse CGT du CE du 19/03/2019

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.

La séance débute par :

Consultation du CE sur le projet de licenciement pour inaptitude à l'emploi sans solution de reclassement de M HJ, délégué du personnel du secteur DEL.

La Direction Générale (DG) a fait parvenir aux membres du CE les éléments relatifs à cette situation et l'ensemble des postes disponibles sur les PEP64 et associations départementales PEP ayant répondues. Il s'avère qu'aucun poste ne puisse correspondre au profil de M HJ, conduisant la DG à envisager le licenciement de M HJ

La CGT fait remarquer que depuis quelques mois, le nombre de licenciements pour inaptitude à l'emploi augmente dans les PEP64. La DG confirme cette situation.

Avis de la CGT : l'employeur a rempli son obligation de recherche de postes afin de répondre à l'inaptitude prononcée par le service de médecine au travail. Elle ne donnera pas d'avis supplémentaire laissant le choix au salarié.

Le PV du CE du 19 février 2019 est approuvé avec les modifications demandées.

Avis du CE sur le projet de fusion absorption du centre de loisir d'Artiguelouve

La DG rappelle que l'Association gère ce centre de loisirs (procédure mandat de gestion) depuis le 1/10/2018. L'association qui gère actuellement ce centre de loisirs a demandé à être absorbée par les PEP64. Cette association n'a pas de biens immobiliers propres. L'effectif des salariés est de 2 salariés en CDI (sous convention animation comme secteur DEL PEP64. Cette structure sera rattachée au pôle Enfance Béarn. La DG présente les synergies qui pourraient être envisagées dans le cadre de cette fusion.

La CGT ainsi que la CFDT et l'UNSA donne un avis favorable. Le CE donne à l'unanimité un avis favorable.

Présentation des comptes du CE

L'expert comptable du CE vient présenter les comptes 2018. Le document présenté ne fait pas apparaître comme habituellement l'année n-1. L'expert comptable enverra les tableaux rectifiés au CE. Le budget de fonctionnement, relatif à toutes les dépenses internes du CE (salaire employée administrative, frais postaux, téléphone, déplacement, repas,... est à l'équilibre : petite économie de 682€.

Le compte activités sociales fait apparaître une économie de dépenses de 15 000€ environ. Le CE interrogera les salariés des différents établissements afin d'avoir leur avis sur l'affectation de ce reliquat et prendra une décision au prochain CE.

Diagnostic MECS Clair Matin de Borce.

La directrice de pôle, vient présenter au CE l'étude menée sur l'établissement depuis ces 4 derniers mois. Celle-ci sera également présentée aux salariés de l'établissement le 28/03. Le point de départ est lié à un problème d'activité rencontré depuis de nombreuses années sur cette structure.

Ce diagnostic s'est appuyé sur des questionnaires de satisfaction renvoyés par les structures travaillant en lien avec Clair Matin, sur les dysfonctionnements ciblés par les professionnels, sur les points forts et les points faibles de la MECS.

L'activité depuis 2010 fait apparaître un déficit de journées qui s'est accentué considérablement en 2018 (-1988 journées). Concernant l'externat, si entre 2010 et 2014, l'activité a toujours été excédentaire, ainsi qu'en 2017 cela n'a pas été la même chose entre 2014 et 2016 (-110 journées environ) et surtout 2018 (-304 journées)

Les salariés ont proposé 2 axes de travail principaux : développer les services et travailler sur le projet personnalisé.

D'autres propositions ont été faites également : au niveau RH : maintenir la solidarité de l'équipe, embaucher des éducateurs spécialisés. Au niveau de l'accueil : rénover les locaux, et les adapter aux familles ou à des tout petits. Au niveau partenarial, développer les réseaux dans la vallée, animer les réseaux en s'appuyant sur les compétences et connaissance des professionnels.

La directrice de pôle, souligne que depuis août 2018, l'équipe n'est pas resté sans rien faire et a commencé à mettre des actions en place.

En conclusion la directrice de pôle indique qu'à partir des orientations retenues, il faudra mettre en œuvre un plan d'actions prenant en compte les 5 paramètres identifiés (réglementation applicable, attentes des usagers et leur famille, les attentes des salariés, les attentes des prescripteurs et les ambitions de l'institution), afin d'inscrire l'établissement dans une démarche d'amélioration en continue.

La CGT renouvelle ces craintes concernant ce secteur, d'autant qu'à ce jour l'Association est maintenant gestionnaire de 2 MECS sur le département et qu'il lui semble revivre la fermeture du Grand Cèdre. Elle demande à la DG si elle envisage de fermer cet établissement : la DG répond qu'à ce jour il n'en n'est rien.

Remplacement de la Responsable d'établissement du C.M.P.P. de Pau qui vient de signer une rupture conventionnelle

La DG a accédé à la demande de rupture conventionnelle de la responsable d'établissement (RE) Celle-ci quittera l'effectif des PEP64 le 20/04/19 La DRH indique que ce poste passera au mouvement interne et que le cabinet Euris a également été sollicité pour ce recrutement. La DG recherche une solution de transition jusqu'aux congés d'été afin de réaliser un recrutement dans des conditions optimales. La CGT fait part des difficultés que rencontre l'équipe avec des situations de souffrance au travail. Cet élément pourrait être défavorable dans le recrutement du futur responsable d'établissement.

Mutuelle Ociane

Le secrétaire du CE fait remonter que qu'Ociane ne respecte pas l'ordre établi dans la priorité et le

choix des mutuelles, ce qui engendre des complications pour les remboursements des salariés. La DRH enverra un mail au correspondant Ociane pour rappeler ce point.

Point sur les conditions de travail dans les Foyers de Vie d'Urt.

Suite au CE du 19/02/2019 et de l'alerte lancée par la CGT, la CFDT et l'UNSA font un retour à la DG de leur visite du 13/0/2019

Une vingtaine de salariés tous services confondus sont venus rencontrer les élus CFDT et UNSA. Cette visite confirme les propos de la CGT lors du dernier CE.

LES OS ont rencontré des salariés en grande souffrance et qui ne se sentent plus soutenus et aidés par leur direction. Un climat de méfiance s'est installé et les salariés n'ont plus confiance en leur responsable d'établissement et chef de service. La CFDT et l'UNSA confirment également la perte de sens dans leur travail évoquée par certains salariés

Mr Berthelot informe le CE, qu'il avait prévu de mettre en place une cellule d'écoute. Cependant au vu des éléments concordant des visites des différentes organisations syndicales elle prend la décision de lancer un diagnostic RPS sur cet établissement très rapidement par le cabinet Formétis.

Il souhaite aussi que soit retravailler le projet d'établissement (donner un sens au virage inclusif). Il faut également mettre en place plus de souplesse sur la récupération des temps effectués en supplément (le directeur de pôle a pour mission d'harmoniser cela sur les foyers de vie).

Avis CGT sur participation mutuelle obligatoire

La CGTPEP64 est étonnée par l'annonce de la direction générale (DG) d'augmenter sa participation de 5€ à la mutuelle obligatoire (la DG se réfugiant régulièrement derrière l'argument des budgets contraints pour répondre favorablement aux demandes des organisations syndicales lors des NAO notamment).

Il faut rappeler que sur cette participation, l'employeur ne paie aucune cotisation sociale ce qui fragilise notre niveau de prestations sociales (régimes de retraite ou de sécurité sociale notamment)

Si pour les salariés de l'Association, ce geste sera le bienvenu, avec comme incidence une petite augmentation de leur pouvoir d'achat après 6 années de blocage du point et 2 années à 0,5 % (pour rappel durant ces mêmes 2 dernières années l'augmentation des prix a été de près de 3%), la CGTPEP64 aurait préférée une vraie augmentation de la valeur du point ou le rétablissement de l'ancienneté de 1 % tous les ans comme elle l'avait demandé dans le cadre des NAO 2018.

La CGTPEP64 fait aussi remarquer, qu'à partir du moment où la mutuelle est obligatoire et que le salarié ne peut y déroger ce serait à l'employeur de prendre en charge l'intégralité de la cotisation.

La CGTPEP64 est étonnée par l'annonce de la direction générale (DG) d'augmenter sa participation de 5€ à la mutuelle obligatoire (la DG se réfugiant régulièrement derrière l'argument des budgets contraints pour répondre favorablement aux demandes des organisations syndicales lors des NAO notamment).

Il faut rappeler que sur cette participation, l'employeur ne paie aucune cotisation sociale ce qui fragilise notre niveau de prestations sociales (régimes de retraite ou de sécurité sociale notamment)

Si pour les salariés de l'Association, ce geste sera le bienvenu, avec comme incidence une petite augmentation de leur pouvoir d'achat après 6 années de blocage du point et 2 années à 0,5 % (pour rappel durant ces mêmes 2 dernières années l'augmentation des prix a été de près de 3%), la CGTPEP64 aurait préférée une vraie augmentation de la valeur du point ou le rétablissement de l'ancienneté de 1 % tous les ans comme elle l'avait demandé dans le cadre des NAO 2018.

La CGTPEP64 fait aussi remarquer, qu'à partir du moment où la mutuelle est obligatoire et que le salarié ne peut y déroger ce serait à l'employeur de prendre en charge l'intégralité de la cotisation.

Présentation au CE des économies de charge remplaçant le CITS.

La Direction Générale demande quelques explications sur ce point. La CGT aimerait que soit présenté au CE les économies de charge qui depuis le 1^{er} janvier 2019 remplace le CITS : montant total pour l'Association et comment la DG les ventile.

La DG fera une présentation au prochain CE

Point sur AIRMES : y a-t-il des avancées au niveau des C.M.P.P. ? Tous les établissements utilisent-ils AIRMES et si non, pourquoi ?

La DG présente un récapitulatif de l'utilisation d'Airmes dans les différents établissements avec l'état des lieux de leur utilisation. La CGT fait remonter l'insatisfaction des salariés du CMPP de PAU sur la construction du logiciel et son utilisation au quotidien. La DG reconnaît que cela pose toujours problème dans les CMPP. A cet effet elle a prévu de mobiliser une secrétaire référente par établissement sur 2 à 3 semaine pour avancer sur ces difficultés.

La DG indique que le directeur développement, en charge du déploiement de ce logiciel s'est déplacé dans 4 établissements (Castel, Salies, Argia, SAVS) pour rencontrer les équipes et faire un état des lieux des difficultés rencontrées.

Pour la CGT, ce logiciel est toujours inadapté aux CMPP. De plus bon nombre de salariés n'ont pas été suffisamment formés à son utilisation. Dans certains établissements des « facilitateurs » sont partis et n'ont pas été remplacés. Se pose aussi la question de savoir sur quels temps les salariés peuvent rencontrer ses facilitateurs ?

Ce logiciel sera mis prochainement en place sur l'UPAES et Cordeya.

Présentations des rencontres « Prévention des Risques Psycho-Sociaux ». La DRH informe le CE de la mise en place de 7 binômes : 4 sur la thématique risques psycho-sociaux et 3 sur la thématique de la violence. Chaque binôme arrêtera 5 formations . Une programmation est prévue jusqu'en 2021 pour l'ensemble des salariés PEP64. Les OS disent avoir un bon retour de ces journées de rencontre.

Questions diverses

Les salariés de l'UPAES font savoir qu'ils sont en attente d'une réunion concernant le passage de leur convention collective (CC66) à la CC51. La DRH répond qu'une réunion collective se tiendra en avril ou au plus tard début mai. En fonctions des questions techniques des réunions pourront être organisées par le service RH.

Accord pré-électoral : signature envisagée au 28 mars 2019. Les OS sont d'accord pour qu'un tableau récapitulatif de l'ordre de présentation femmes-hommes soit intégré au document afin qu'il n'existe pas d'ambiguïté pour la constitution des listes.

La délégation CGT au CE