



Compte-rendu et analyse CGT du CE du 16/04/2019

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 procès-verbal de la séance du 19 mars 2019 est approuvé, après modifications.

Reliquat CE 2018.

Les comptes annuel 2018 du CE, ont fait apparaître un reliquat de 15 000€. Le CE décide d'affecter aux 3 premières tranches un montant de 20€ et pour les 2 dernières tranches un forfait de 10€. En bénéficieront les salariés en CDI, ainsi que les salariés en CDD de longue durée (présents dans les établissements toute l'année 2018 et jusqu'à début mai 2019)

Ce reliquat sera distribué uniquement sous forme de chèques-vacances. Pour 2019 le CE décide de modifier les forfaits de la façon suivante. Augmentation de 10 €, pour les 4 premières tranches soit

- 1^{ère} tranche : 360 €
- 2^{ème} tranche : 300 €
- 3^{ème} tranche : 240 €
- 4^{ème} tranche : 160 €.

Le forfait de la 5^{ème} tranche, reste inchangé à 90 €.

Le trésorier indique que l'expert comptable met en garde sur la nécessité d'avoir les justificatifs nécessaires en cas de contrôle URSSAF. À savoir des factures avec l'identité du salarié. Il attire l'attention du CE sur le fait qu'une confirmation de réservation n'est pas un justificatif conforme.

Le CE prend la décision de lancer les commandes pour les forfaits 2019, même si les élections du nouveau CE sont proches, les différentes organisations syndicales s'engageant à ne pas modifier les prestations activités sociales 2019 pour permettre aux salariés de pouvoir s'engager dès maintenant sur leurs dépenses notamment de vacances.

Présentation du projet de compte associatif 2018

La Direction Générale présente les comptes de l'association pour 2018. Un document récapitulatif a été envoyé par mail à chaque membre du CE. La DG indique que dans chaque établissement un compte-rendu sera fait aux délégués du personnel. Tous les établissements sont à l'équilibre hormis le secteur DEL avec un déficit de 55 000€ pour Arette, 66 000€ pour Peyranère et 26 000€ pour Socoa. La MECS Clair Matin présente également un déficit important de 167 000€ lié à de la sous-activité. A l'inverse l'UPAES génère un excédent de 139 000€ en raison d'une sur activité.

La DG informe le CE d'une nouvelle obligation demandée par les autorités de contrôle, obligeant l'association à affecter 10% du budget CPOM en provision avant de pouvoir réaffecter les résultats excédentaires. La DG a commencé à provisionner cela, ce qui explique le résultat comptable du Siège à 1 251 089€. La Direction Générale demande aux établissements d'essayer de réaliser l'activité prévue car à partir de 2019 les autorités de contrôle ont la possibilité de minorer le budget d'un établissement ayant présenté de la sous-activité.

Le CE demande des précisions à la DG sur la baisse d'activité des CMPP, alors que ces établissements étaient régulièrement en sur-activité il y a quelques années. La DG confirme cette situation qui serait en lien avec l'absentéisme exceptionnel des médecins, l'absentéisme des enfants pris en charge notamment pendant les temps de vacances, ce qui est paradoxal fait remarquer la CGT puisque la DG a demandé à ce que ces établissements soient ouverts davantage pendant les vacances scolaires. D'ailleurs les premières expérimentations semblent confirmer cette situation avec un taux d'absentéisme important pendant les semaines de vacances.

Présentation au C.E. des « économies de charges » remplaçant le C.I.T.S. Montant global et ventilation proposée par la Direction Générale (point non traité au dernier C.E.)

La DG présente les économies de charge du CITS et sa ventilation pour l'année 2018: le montant total est de 485 000€ réparti ainsi : indemnités départ à la retraite : 266 000€, prime pouvoir d'achat (prime Macron) : 72 000€, provision pour amortir les taux de reconduction du CPOM insuffisant : 122 000€, fonctionnement airmes : 25 000€. La CGT précise que la question portait sur l'année 2019, puisque le CITS est supprimé cette année et compensé par des économies de charge. La demande de la CGT porte sur le montant de ces économies et comment la DG compte les répartir. La DG apportera une réponse au prochain CE.

Politique de la Direction Générale sur le recrutement de cadre de santé dans les établissements PEP64

La CGT demande à la DG des éclaircissement sur la politique de recrutement des cadres de santé. Suite au départ de la cadre de santé du Hameau Bellevue (HB), une chef de service a été embauchée pour la remplacer. La direction du HB a répondu aux délégués du personnel que l'Association ne recruterait plus de cadre de santé mais des chefs de services.

La DRH confirme cette décision, indiquant que ce seront des chefs de services pluridisciplinaires afin de travailler davantage en pluridisciplinarité le projet individuel. De plus, une carence en management a été perçue sur certains recrutements de cadres de santé précédemment, qui ont conduits à des échecs (Castel de Navarre et Itep Igon).

La CGT ne peut entendre ces propos. En effet sur l'exemple du Castel notamment, la cadre de santé faisait l'unanimité de l'équipe et au Hameau Bellevue la dernière chef de service éducatif qui travaillait dans le sens du travail en pluridisciplinarité a vu un arrêt de sa période d'essai. **Pour la CGT, les nouveaux chefs de service sont recrutés pour accompagner le changement et non accompagner les salariés vers le changement.**

Retour de la Direction Générale sur la réunion Schéma Départemental Protection de l'Enfance

La DG indique qu'elle était présente à cette réunion. Cette réunion avait pour finalité la présentation du futur schéma départemental dont les axes majeurs sont :

La prévention, l'accompagnement de la parentalité, la mise en place progressive des CPOM dans pour les 3 prochaines années, l'accueil des mineurs non accompagnés qui devra se faire par des dispositifs à coût moins important qu'un prix de journée en établissement, l'accueil de fratrie repéré comme un besoin sur le département, l'orientation vers des aides à domicile Concernant l'établissement Clair Matin (Borce), la DG demande que fin juin les orientations de cet établissement soient posées.

Politique salariale 2019

La Direction générale informe le CE que la FEHAP invite les associations à recourir à des accords d'entreprises dans le cadre des augmentations de salaire notamment.

La CGT fait savoir que lors de la paritaire de mars la FEHAP a écarté toute possibilité de revalorisation du point conventionnel en 2019, ce qui est inadmissible de la part du syndicat employeur puisque dans le même temps il était proposé un peu plus de 0,5 % d'augmentation au niveau de la CC66 (insuffisant certes mais tout de même mieux qu'au niveau de la CC51). Depuis plus de 15 ans les salariés CC51 perdent du pouvoir d'achat avec des grilles salariales qui ne font que contribuer aux difficultés de recrutement de certains métiers (orthophonistes, kinés, médecins...)

AG2R : y a t-il eu une réponse sur la possibilité de cotiser pour prise en charge des indemnités maladie pour les droits à retraite.

La réponse de l'AG2R apportée par la DG ne convient pas à la CGT qui demande à la DRH de se renseigner plus précisément : le point ne porte pas sur le fait de valider ou non des trimestres mais sur la possibilité que les indemnités journalières puissent être prises en compte dans le calcul du salaire moyen annuel. En effet en cas d'arrêt maladie long, il faut savoir que les indemnités journalières ne sont pas prises en compte pour ce calcul. En cas d'arrêt maladie long, même si le salarié via la prévenance touche son salaire total, le salaire moyen annuel sera amputé des indemnités journalières pour le calcul des 25 meilleures années de cotisation.

Point sur le recrutement du Responsable d'établissement du C.M.P.P. de PAU

Suite au départ de la responsable d'établissement (dans le cadre d'une rupture conventionnelle), un recrutement est assuré en CDD jusqu'en juillet. La commission de recrutement se réunira le 21 mai pour une prise de poste mi-août.

Information du C.E. sur le départ de la directrice de pôle secteur hébergement adulte: quelles incidences sur le fonctionnement de ce Pôle ?

La DG ne remplacera pas ce poste. Un redécoupage des établissements en 4 territoires est mis en place. Le directeur de pôle ESAT, prendra en responsabilité de secteur. De ce fait il est nécessaire de recruter 1 ETP responsable d'établissement sur Recur.

Information sur le mandat de gestion des PEP40

Un mandat de gestion a été signé le 10/04 avec les PEP40 pour un an. A ce jour, aucune fusion-absorption n'est prévue entre les 2 associations précise la DG, indiquant que ce partenariat s'inscrit dans le cadre des axes de développement de la Fédération nationale des PEP, dans les axes de développement du projet associatif des PEP64, dans la réponse aux besoins des résidents sur les territoires des départements 40 et 64 dans une vision inclusive, ainsi que dans la recherche de synergies entre les établissements.

Activité du secteur P.E.V.L.C. pour l'été.

La DG indique qu'au niveau de la MECSA (Arette) toutes les places sont réservées. Pour les séjours d'Arette et Socoa, il reste encore de nombreuses disponibilités.

Questions diverses

La CGT demande à la DG de faire un retour sur la rencontre tenue le matin même concernant le licenciement d'une psychologue. La CGT qualifie la procédure d'extrêmement brutale, et demande à la DG si elle a pris en compte le contexte de l'époque (2016). La DG répond que oui, cependant les faits extrêmement graves reprochés à la salariée, ne permettraient pas de la garder dans l'établissement au vu des conséquences pénales pour l'Association et l'établissement. La CGT demande si l'Association, va se retourner contre le responsable d'établissement alors en poste, car la CGT estime que ce n'est pas à la salariée de porter seule la responsabilité de cette situation. La DRH indique qu'une réflexion est en cours au niveau associatif.

La délégation CGT au CE