



Compte-rendu CGT du CSE du 8/06/2019

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.

Approbation du PV du CE du 14/05/2019 : le PV est approuvé avec les modifications demandées par la Direction Générale (DG) et la CGT.

Arrêté des comptes du CE et transmission au CSE : un arrêté des comptes a été fait par l'expert-comptable du CE et présenté en séance. L'expert-comptable souligne une nouvelle fois la difficulté rencontrée par le CE pour le remboursement de prêts accordés aux salariés. Cette situation ne concerne que 4 salariés. Le secrétaire du CE indique qu'une 1ère relance a été faite avec envoi en recommandé. Si pas de réponse, une seconde relance sera de nouveau effectuée en recommandé. Sans engagement du salarié à rembourser son prêt, le CE a pris la décision lors de sa réunion de mai d'accorder le forfait CE en se « remboursant » le montant du prêt non soldé.

L'expert-comptable fait remarquer que la loi autorise maintenant lors d'une cession de biens (passage de CE vers CSE comme c'est notre situation aujourd'hui) le transfert de tout ou d'une partie du budget de fonctionnement vers les activités sociales et culturelles (ASC). Le nouveau CSE prendra une décision après l'élection du bureau.

Élection du bureau du CSE. La CFDT présente un candidat : Cyril Soto. La CGT une candidate : Gaëlle Clerc. Élu C Soto : 5 voix G Clerc : (3 voix)

Secrétaire adjointe : la CFDT présente 1 candidate : Élodie Lamaignère. La CGT 1 candidat : Benat Sargousse. Élu E Lamaignère : 5 voix B Sargousse (3 voix)

Trésorier : la CFDT présente 1 candidate : Adeline Monrocq Pitot. La CGT présente 1 candidate : Sabine Born. Élu A Monrocq Pitot : 5voix S Born (3voix)

Trésorier adjoint : la CFDT présente 1 candidat : Frédéric Tolomio. La CGT présente 1 candidat. Marc Larribau Élu : F Tolomio : 5 voix M Larribau (3 voix)

La CGT ne peut que regretter la mainmise de la CFDT sur la désignation des membres du bureau. Un partage des différentes fonctions lui paraissait plus équitable, en prenant en compte notamment l'expérience de 3 de ses candidats.

La désignation des représentants des salariés au conseil d'administration sera traitée lors de la réunion de juillet.

Affectation des réserves du budget de fonctionnement

La réserve du budget de fonctionnement est de 59 000€. Un élu CFDT propose de garder un an de fonction (30 000€) et d'affecter le reste au budget ASC.

Le représentant syndical CGT au CSE attire l'attention des membres du CSE sur ce cas de figure. Il faut bien avoir en tête que le budget de fonctionnement permet au CSE d'exercer pleinement ses prérogatives en matière d'information et de consultation. Il peut ainsi s'entourer d'experts compétents dans des domaines variés.

Ce n'est qu'en étant bien formés et informés sur un plan économique et juridique, sur la structure et le fonctionnement de son entreprise que le CSE pourra espérer peser sur les choix de l'employeur. Il faudra aussi penser aux besoins en formation et en assistance. De plus le CSE aura certainement beaucoup plus de déplacements à effectuer dans les établissements en raison notamment de la disparition des CHSCT. La CGT n'est pas favorable à cette possibilité.

Après une suspension de séance, les élus décident de garder en l'état les réserves du budget de fonctionnement du CE, qui seront transférées au budget de fonctionnement du nouveau CSE.

Désignation des représentants de proximité (RP) non cadre à l'IEMFP de Salies et au Castel de Navarre.

Suite aux élections CSE, 3 élus ont la possibilité d'être désignés RP sur ces 2 établissements. Lors de la réunion préparatoire du matin, les élus se sont mis d'accord pour que 1 représentant de chacune des listes syndicales aux élections du CSE soit RP dans son établissement, soit pour l'IEMFP : Mmes E Lamaignère et E Dazet.

Pour le Castel de Navarre : Mrs G Legube et F Graindorge

Mise en place du règlement intérieur du CSE : la législation oblige le CSE à avoir un règlement intérieur, qui doit être adopté à la majorité des membres.

La DRH propose la mise en place d'un groupe de travail afin d'établir ce règlement intérieur en prenant comme trame l'accord sur le dialogue social. Les élus proposent qu'un représentant par organisation syndicale (OS) participent à cette élaboration. Chaque OS transmettra son représentant lors de la prochaine réunion.

Mise en place des différentes commissions

4 Commissions santé sécurité condition de travail de territoire (CSSCT T)

Pôle enfance Béarn (CMPP Pau, CDS Pau, Castel, Bellevue, Igon) : présidente A Larroque Pitot + 4 membres : E Dazet, F Graindorge, E Lamaignère, C Soto)

Pôle enfance Pays Basque et loisirs (Plan Cousut, CMPP Bayonne, Sessad jeunes sourds,

CMPP St-Jean, Socoa, Arette, Artigueloutan) : présidente : G Clerc + 4 membres : E Soutif, I Zampieron, B Sargousse, M Larribau.

Pôle protection de l'enfance (MECS Borce, UPAES Pau) : président C Soto + 4 membres : E Lamaignère, F Tolomio, S Born, L Aragon)

Pôle insertion et accueil adulte : (ESAT Pau, Salies et Bayonne, SAVS Bayonne, Foyer Argia, foyer Urt, foyer Sévignacq, Foyer Orthez) : président M Larribau + 4 membres : G Legube, I Zampieron, S Born, B Sargousse.

Commissions santé sécurité condition de travail centrale (CSSCTC) : présidente : E Lamaignère + 4 membres : A Monrocq Pitot, C Soto, G Clerc, M Larribau.

Membre de droit : P Crozatier : représentant syndical CGT au CSE

Commission développement des compétences, formation : présidente : S Born + 3 membres : E Lamaignère, G Legube, B Sargousse.

Commission logement, mutuelle : président : C Soto + 2 membres : G Legube, S Born

Commission égalité professionnelle : président : B Sargousse + 2 membres : I Zampieron, L Aragon

Commissions activités sociales : président : employeur + tous les membres du CSE

Commission économique : président employeur + 3 membres : F Tolomio, A Monrocq Pitot, M Larribau.

Articulation CSE- CSSCTC : C Soto

Retour sur les élections du CSE

La CGT demande à revenir sur le déroulement des élections CSE. Sa déléguée centrale a découvert par hasard la veille des élections, la présence de bulletins blancs préparés par la DG. La CGT a fait savoir à la DG qu'une décision du Conseil Constitutionnel a rappelé en 2017 qu'il est de la responsabilité du seul électeur d'amener avec lui un bulletin vierge, s'il désire voter blanc, même si le vote blanc est maintenant reconnu et décompté séparément du vote nul. La DRH répond qu'elle a donné une suite favorable à cette demande.

La déléguée centrale CGT exprime également sa colère envers le délégué CFDT pour affichage de la profession de foi de la CFDT sur le panneau d'affichage de la CGT, alors qu'un panneau spécifique est à disposition.

La CGT déplore également qu'au HB de Salies, la responsable d'établissement n'ait pas envoyé le matériel de vote au personnel de nuit, prétextant que ces salariés pouvaient venir voter dans les créneaux horaires du bureau de vote. La CGT regrette également que plusieurs salariés en « sortie » ce jour n'aient pu voter.

Point sur les conditions de travail au CMPP de Bayonne et à l'IEMFP de Salies.

L' élu cadre CFDT travaillant sur le CMPP de Bayonne intervient pour présenter la situation

sur cet établissement. L'annonce par mail des nouvelles modalités concernant les temps de préparation des professionnels a déclenché des réactions très vives des salariés. Ceux-ci avaient déjà accepté l'année dernière d'effectuer plus d'ateliers de groupe (permettant de générer plus d'actes facturés). Cependant les équipes sont confrontées à des cas de plus en plus complexes, donc des demandes de temps d'échange important alors que la DG a également demandé de réduire ces temps. L'ensemble des salariés ressent de plus en plus de pression afin de réaliser des actes. Un courrier a été adressé à la DG dans ce sens.

La DG répond qu'elle est étonnée que les salariés du CMPP de Bayonne aient pu continuer de bénéficier d'une dérogation au temps de préparation, puisque la directive formalisant le temps de préparation dans les établissements date de 2001. La CFDT répond que cela n'a jamais remis en cause la qualité du travail des salariés. La DG en convient, mais tient à faire savoir que oui l'activité prévue dans le CPOM doit être réalisée, d'autant que le CMPP affiche une ouverture de 235 jours sur 6 jours par semaine. Elle reconnaît également que sur la forme, cette note de service aurait pu être expliquée plutôt qu'envoyée ainsi aux équipes.

L'élue CFDT du CMPP de Pau, tient à faire savoir à la DG pourquoi certains professionnels (notamment orthophonistes) ne sont plus attirés par leur établissement (salaire peu motivant, manque de temps de concertation, de travail en équipe... entraînant peu de satisfaction au travail)

La CGT indique de son côté qu'il existe une recrudescence des arrêts de travail sur cette structure, qui doit être un signal d'alerte par sa direction. Ce qui vient de se passer doit servir de leçon à l'avenir, pour ne pas le reproduire.

Hameau Bellevue : un courrier a en-tête CGT-CFDT été envoyé à la directrice des ressources humaines faisant état des dysfonctionnements et des difficultés rencontrées par nombre de salariés. La DG a rencontré ce matin même, le directeur de pôle et la responsable d'établissement du HB. Elle reconnaît les absences de cadres dues à des concours de circonstances (absences pour maladie). Il existe aussi un certain nombre de chantiers mis en route (secrétariat, équipe logistique, service administratif). La CFDT fait état de dysfonctionnements organisationnels récurrents (rien n'est organisé).

La CGT fait le parallèle entre ce qui s'est passé il y a quelques années au Castel, ayant entraîné des conséquences terribles pour certains salariés (allant jusqu'au licenciement). Dans ce type de situation, des salariés peuvent être mis en danger, avec source d'erreur en raison d'une organisation du travail délétère. Il n'y a pas plus de cadre de santé, plus de référent. Ceci entraîne des dysfonctionnements énormes qui se répercutent d'un salarié à l'autre.

La CFDT fait état de salariés en souffrance, avec des idées suicidaires.

La DG répond que cette situation retient toute son attention. Elle travaille dans ce sens afin que cette situation soit traitée. Les réunions droit d'expression vont se tenir prochainement et des réponses seront faites. Le souhait de la DG est de reprendre le dialogue avec les équipes.

Pour la CGT, les relations de confiance entre salariés et responsable d'établissement sont rompues depuis des mois. Tous les jours il y a un problème.. ce sont les salariés qui portent l'établissement. (Problème d'organisation de travail pour les cuisiniers, problèmes de transport, des oublis, réunion annulée au dernier moment. Pas de réunion éducative.....=

Recrutement des responsables d'établissement

Concernant le CMPP de Pau : Mme Delibie

Pour l'Esat Recur : Mme Simard Camille

La CFDT tient à faire un retour sur ses recrutements, regrettant que des candidatures internes n'aient pas été retenues par la DG (notamment sur l'ESAT Recur. La DG répond qu'il est important pour ces établissements, d'avoir des profils de poste en lien avec l'activité des établissements, notamment le versant productivité.

Piscine de l'IME Plan Cousut.

La DG présente au CSE l'activité de cette structure (accueil des jeunes de l'IME + groupes extérieurs). Elle reconnaît que beaucoup de personnes connaissent cet établissement par sa piscine. Aujourd'hui les recettes sont de 50 000€ annuels pour des charges de 95 000€. Un plan important d'investissement devrait être déposés pour couvrir l'ensemble des travaux de réfection (1,8 millions d'euros) dont 300 000€ déjà investis.

A ce jour, l'Association n'a pas les fonds pour les travaux de la piscine, sachant que 700 000€ sont nécessaires pour l'unité autisme, 500 000€ pour le restaurant d'application, 200 000€ pour les cuisines, plus les travaux de réfection des toitures du château.

La CGT s'interroge sur l'absence d'entretien ou plan d'investissement amenant aujourd'hui à cette situation. Les élus de l'établissement ont depuis plusieurs années fait remonter cette situation et alerté la direction de l'IME. La CGT demande à la DG de lancer des pistes d'étude afin de garder cet outil de travail indispensable pour le public accueilli ainsi que pour le salarié y travaillant.

La DG répond que des fonds européens ont été sollicités ainsi que l'ARS mais sans réponse à ce jour.

Questions diverses

Accueil de stagiaires sur les groupes d'activité : les élus demandent s'il existe des directives associatives pour les stages de découverte des lycéens ou collégiens, faisant remonter que l'accueil sur des groupes de vie de stagiaires jeunes peut parfois être difficile à encadrer. La DRH répond qu'il ne lui semble pas, mais qu'elle fera un retour.

Le CSE demande à la DG que le listing des salariés en CDD soit envoyé à la secrétaire administrative du CSE pour préparer les forfaits d'été.

La CGT demande à mettre à l'ordre du jour du prochain CSE, les interrogations et difficultés des salariés du SESSAD jeunes sourds de Bayonne.

UPAES : le CSE fait remonter les craintes des salariés concernant la fusion-absorption de cet établissement. La DRH se veut rassurante en disant que leur salaire ne subira pas de baisse.

La délégation CGT au CSE.

