



## Compte rendu CGT CSE du 16 juillet 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 dernier P.V du CSE du 18/06/2019

Approuvé suite aux modifications apportées par la DG et ajouts de la CGT.

### Présentation du CIFA 2018 consolidé et point d'étape sur la mise en œuvre du CIFA 2019

En l'absence de Mme SB (chargée de formation), ce point sera traité lors du CSE de septembre.

Pour la CGT, il est important que chaque établissement recueille les souhaits de formation à temps pour ne pas reproduire les ratés de l'année dernière. Les recueils de formation seront à remettre au plus tard fin septembre.

La DG invite les salariés à solliciter leur compte personnel de formation (CPF) pour des formations individuelles, le plan de développement des compétences est à réfléchir de façon plus collective.

La DG indique que les axes stratégiques de formation seront proposés en septembre 2019 par territoire, en lien avec les axes du CPOM.

La CGT signale une dérive importante sur les contrats de travail. Des volontaires du service civique, à qui il a été proposé des remplacements sur postes de ME ou ES, ont effectivement travaillé sur ces postes alors qu'ils ne sont ni diplômés ni qualifiés. Qu'en est-il de l'accompagnement? Ceci pose des questions sur les responsabilités et la reconnaissance des formations et diplômes pour les salariés titulaires de ces mêmes postes...

### Présentation du bilan social 2018 :

Une présentation succincte est faite par la DRH qui aborde certains éléments : recours toujours aussi important aux CDD, forte ancienneté dans l'association pour une majorité de salariés en CDI, augmentation du nombre des départs et d'embauches en CDI, fort taux d'absentéisme (moins de salariés concernés mais arrêts de travail plus longs), 41 promotions suite aux NAO 2018.

Les documents de travail ayant été envoyés il y a quelques jours seulement aux représentants du personnel, ces derniers demandent un délai pour pouvoir les étudier et donner leur avis lors de la réunion CSE de septembre.

### Information et consultation du CSE conformément à l'article 2 de l'accord GPEC :

L'article est entré en application au mois d'avril. Dans les trois prochaines années, 52 salariés auront l'âge légal de départ à la retraite.

Tout comme le point précédent, et pour les mêmes raisons, l'avis des représentants du personnel sera donné en septembre.

Concernant la cellule écoute et accompagnement pour les salarié, il est rappelé que chaque salarié a la possibilité de prendre rendez-vous avec le cabinet Formetis (3 rencontres de 1h par an).

### **Situation de l'organisation de l'équipe de direction à l' IEMFP « hameau Bellevue » de Salies-de-Béarn:**

La DG informe le CSE de la rupture conventionnelle du contrat de Madame Herriberry le 10 juillet 2019. L'intérim de direction est assuré par Monsieur Gracia et Madame Guénard jusqu'à la fermeture fin juillet, notamment pour le côté relationnel et management.

Du 26 août au 31 octobre : Anne-Laure Coumeig sera détachée de Cordey'a pour l'intérim , elle sera remplacée sur Cordey'a à hauteur d'un mi-temps (Responsable d'établissement ou Chef de Service Éducatif).

Le poste est paru au mouvement interne le 15 juillet, et la commission de recrutement est prévue le 26 septembre.

La DG souhaite que Bellevue retrouve une certaine sérénité.

La CGT signale que plusieurs familles se sont plaintes de maltraitance concernant les résidents à Cordela (dîner à 17h30, Coucher à 19h...). La DG indique que les résidents sont vieillissants, et que certains d'entre eux ne devraient pas être en foyer de vie mais en FAM (foyer d'accueil médicalisé). Une réunion se tient prochainement avec le conseil départemental . Il n'y a pas d'enveloppe soins, les financeurs demandent le redéploiement des moyens entre structures, il ne faut donc pas espérer de moyens supplémentaires.

La CGT indique que l'équipe est fragilisée, et souhaite que la personne qui prendra le poste de RE puisse communiquer et être en lien avec les professionnels.

La CGT s'inquiète des conditions de travail des salariés de cet établissement et restera vigilante et en contact avec eux.

### **Information sur le retour de la direction générale au CSE sur les conditions de passage des salariés de l'UPAES à la CCN 51:**

La DG indique que la situation est complexe. Il y a obligation pour l'employeur de maintenir la rémunération lors du transfert de convention. L'ancienneté doit être prise à 30 %, la direction générale a fait une reprise à 100 %.

Un certain nombre de salariés se voient attribuer une indemnité fondante, qui devra disparaître au fur et à mesure de l'évolution de l'ancienneté. C'est une question de droit, l'association ne peut garantir le maintien de cette indemnité, au risque de voir tous les salariés des PEP64 demander une revalorisation de salaire.

La DG a reçu hier un courrier des salariés de l'UPAES, demandant à négocier certains acquis comme les congés pour ancienneté (inexistants dans la convention collective 51). La DRH indique qu'une évaluation des variables sera effectuée d'ici un an (octobre 2020), afin de voir s'il y a perte de rémunération et la revaloriser le cas échéant.

La DRH rappelle également l'intérêt initial de cette fusion, la préservation des emplois ainsi que l'octroi d'un prêt de 4 millions d'euros pour les travaux de l'UPAES.

Une rencontre avec les salariés a lieu demain matin à 9 heures, en présence de la DG et de deux membres du CSE.

### **Projet de dénonciation DUE UPAES instituant le régime collectif complémentaire santé et rattachement à la mutuelle associative les PEP64 à compter du 1er octobre 2019:**

La dénonciation sera faite au 1er octobre pour rattacher les salariés à Ociane avec participation supplémentaire de l'association sur la cotisation au régime de base. La direction générale enverra un courrier à Sud-Ouest Mutualité (organisme référencé par la convention collective 66).

Un échange s'engage alors sur la nécessité de renégocier le contrat avec Ociane avec la mise en place du reste à charge zéro.

Le CSE émet un avis favorable sur le projet de dénonciation.

## Situation et avenir du PRPE (Pôle Ressources Parents Enfants) et APEH (Accueil Parent Enfant avec Hébergement) d'Oloron. Comment fonctionne le nouveau service et avec quels moyens financiers et humains ? :

Mise en adéquation du fonctionnement sur le terrain avec le projet initial.

Une diminution du personnel avec mise en place d'un temps plein (TP) moniteur éducateur et d'un mi-temps technicien d'intervention sociale et familiale (TISF), comme convenu sur la carte des postes (ce qui a permis de repositionner un TP éducatif sur l'hébergement collectif qui est en déficit de personnel). L'équipe est sous la responsabilité de la chef de service et se consacre à sa mission, le travail éducatif et l'accompagnement des usagers.

Le financement de temps pour la participation au x CTE et aux audiences avec le juge des enfants est sollicité.

Mission et organisation : centrage sur l'accompagnement des usagers dans le sens du service, fin du soutien scolaire et des visites à domicile. Travail de communication avec nos partenaires de la part de l'équipe éducative sous la responsabilité de la chef de service.

Organisation de travail avec une thérapeute familiale (mutualisation avec la MECS UPAES) pour analyser les situations et avoir un éclairage partagé. Cette modalité d'accompagnement n'est pas un service à part, il est intégré dans le fonctionnement de la MECS, avec une logique de prestation qui est en articulation avec les autres prestations assurées par le APEH/DAED et l'hébergement collectif.

APEH : Accueil Parent Enfant avec Hébergement

Deux appartements dédiés à l'accueil des familles.

Développement de l'équipe et demande de prise en compte des séjours annulés par les partenaires adressée aux financeurs. Confirmation de la création de 1 ou deux place(s) en HAD (Hospitalisation à Domicile).

## Réponse de la direction générale aux interrogations des salariés du SESSAD jeunes sourds de Bayonne :

La direction générale regrette que le courrier reçu le 8 juillet 2019 n'ait pas été signé.

La CGT fait part de l'inquiétude des salariés quant à l'arrêt de l'unité d'enseignement bilingue

La direction générale apporte des éléments pour éclaircir la situation : une classe va fermer en raison de l'absence de jeune. 2 dispositifs différents pour les transports Béarn et Pays-Basque: le conseil départemental a décidé que les enfants ne seront plus transportés en taxis, ceci restera à charge des familles.

La direction générale note que le courrier des salariés est très bien fait car il y a des propositions.

Le site Internet n'est pas fait pour les personnes sourdes il faudra résoudre ce problème.

Préoccupation numéro deux : démantèlement du SESSAD jeunes sourds. Qu'en est-il de la mutualisation de plate-forme SESSAD/CMPP ? La CGT informe qu'il n'y a pas eu de réponse aux questionnements de la part du responsable d'établissement et du responsable territorial.

La CFDT fait remarquer que les salariés sont très spécialisés et très impliqués. L'interprète n'est pas toujours présent et parfois pas payé.

La CGT rapporte une autre préoccupation des salariés concernant le démantèlement du SESSAD jeunes sourds :

inquiétudes autour de l'effectif d'enfants sourds suivis par le service, autour de l'effectif des professionnels (postes non pourvus, départs volontaires...), autour de la création de la plate-forme pays basque...

La CGT relève le peu de réponse apportées par le responsable d'établissement et le directeur territorial et fait part du sentiment des salariés quant à la désorganisation chronique du service.

La CGT fait remonter également les difficultés rencontrées par les salariés concernant les remboursements kilométriques qui ne sont effectués qu'au bout de 2 mois. Ce n'est pas normal. En

raison de l'absence de véhicule de service, chaque intervenant doit utiliser son véhicule personnel. La direction générale indique que la procédure de trois remboursements mensuels pourra être faite. La DG a demandé à Mr Guillemot et Mr Ramat de planifier une réunion en septembre avec l'équipe. Un travail sur le projet de service avec les salariés est demandé.

La DG a réfléchi à un plan de travail :

- Mise en place du dispositif FALC : Facile A Lire/ Facile A Comprendre
- Proposition de co-construction du projet de service par plate forme

Rendez-vous avec l'Education Nationale pour l'école des plus jeunes

Formation LSF pour la direction ?

Réflexion globale CMPP/SESSAD

- Turn-over du personnel à revoir avec le RE

La DG se dit fière des services que le SESSAD dispense aux déficients sensoriels.

### 9. Projets de l'Association en termes de fusion/absorption des petites associations :

L'association a mis en place un mandat de gestion des PEP40 et une réflexion est menée quant à la création d'une entité commune.

Pour l'Ensoleillade, la situation est plus complexe car il existe des problématiques notamment dans le management, les ressources humaines, ... Une prestation de service paye est instaurée.

La direction générale indique que la taille de l'association est repérée par l'ARS. L'association a la volonté de garder une place forte sur le territoire, d'être un acteur majeur et visible. Les petites structures peuvent disparaître.

Les PEP40 ont répondu à un appel à projet : aucune réponse car trop petit

Appel à projet SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-social pour Adultes Handicapés) : la direction générale travaille avec l'ADAPEI.

Des partenariats sont recherchés pour travailler avec d'autres structures telles que AJIR, John Bost, l'ADAPEI, l'APAJH...

### Organisation des CSSCT de territoire et centrale et calendrier prévisionnel des réunions :

Le calendrier sera envoyé au CSE. Une réunion par trimestre. La première réunion de la commission centrale aura lieu de 9h à 12h et le CSE de 13h30 à 17h le 19 novembre : participeront à la 1ère commission centrale : Adeline Pitot et Cyril Soto (cfdt), Marc Larribau, Gaëlle Clerc et Philippe Crozatier(CGT).

Marc WIARD sera présent si possible, sinon les préventeurs de sécurité seront invités (leurs missions vont redémarrer au 1er octobre 2019 puisqu'elles ont pris fin au 31 août).

### Formation des nouveaux élus CSE

Dispositions légales: formation en santé, sécurité et conditions de travail (durée 5 jours).

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé de sécurité et de conditions du travail. Les modalités de la prise en charge de cette formation par l'employeur sont fixées par les articles 23 15-20 à article 23 15-22 du code du travail. Cette formation a pour objet :

-De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail.

-De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée selon les modalités fixées par les articles 2315-10 et article 2315-11 du code du travail

Formation économique : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE, élus pour la première fois bénéficient dans les conditions et limites prévues à l'article majuscule L. 2145-11 du code du travail, de stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE. Cette formation est imputée sur la durée du

congé de formation économique sociale et syndicale.

Modalités de la formation en santé, sécurité et conditions de travail : le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les formations sont dispensés par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative, soit par des centres rattachés aux organisations syndicales ou des instituts spécialisés. Leur liste est publiée chaque année par arrêté ministériel. Les obligations de ces organismes de formation sont précisées par les Art 2315-12 et R 2315-16 du code du travail. Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Une formation économique est également prévue dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Dispositif Art 8-2 accord de dialogue social 4/03/2019: La direction générale et les élus reconnaissent conjointement la nécessité de déployer tout au long de la mandature et pour tous les salariés engagés dans un mandat électif ou de désignation, une démarche de formation active au-delà des règles imposées par le législateur. En fois deux quoi il est décidé que chaque participant au CSE pourra ainsi suivre en plus des cinq jours de formation obligatoire économique et à la santé la sécurité et aux conditions de travail, une session de formation complémentaire « le rôle et les missions d'un représentant du personnel »

Le cas échéant il appartiendra au secrétaire du CSE de recueillir le besoin exprimé collectivement par les élus CSE intéressés dès la troisième année de mandat. La DG pourra prendre à sa charge cet effort de formation complémentaire en fonction du budget de formation disponible et choisira l'organisme de formation ad hoc

La CGT indique que le code du travail permet aux salariés de choisir les organismes de formation et que les élus CGT au CSE se formeront avec des organismes référencés, au plus près des idées du syndicat.

#### **Désignation des représentants des salariés au conseil d'administration.**

Cyril SOTO (CFDT) et Sabine Born (CGT) seront les représentants. Le prochain conseil d'administration aura lieu le 4 septembre..

#### **Information du CSE sur la mise en place des boîtes mail professionnelles à l'ensemble des salariés- mise en place des bons de délégations des élus**

Les boîtes mails professionnelles seront en fonction au 30 septembre 2019.

La RH va nous faire une proposition concernant les bons de délégation à remplir par l'ensemble des représentants de proximité ainsi que les élus CSE.

Il est convenu que les élus titulaires disposent de 43h30 maximum pour le mois de septembre (fermeture des établissements en août).

#### **Assurance des élus CSE (déplacements avec véhicules personnels notamment)**

Le coût annuel est de 1600 € pour le CSE.

Une fiche d'auto-mission est à réaliser afin de la mettre à disposition des élus.

#### **Communication des organisations syndicales de leur représentant pour l'écriture du règlement intérieur du CSE.**

Une commission est constituée et composée de : Lucie ARAGON (CGT), Benat SARGOUSSE (CGT), Cyril SOTO (CFDT) et Élodie LAMAINÈRE (CFDT)

Deux temps de travail sont arrêtés les 11 et 25 septembre.

#### **Point sur les temps de pause :**

Cette question est spécifique à l'UPAES et devra être abordée en réunion de RP.

#### **Questions diverses:**

Demande s'il existe un accord dans les PEP pour permettre le travail de 12 heures. La DRH répond par la négative, seul l'accord de branche prévoit un travail de 12 heures pour les surveillants de nuit.

Sollicitation d'une salariée du CMPP de Pau auprès des élus du CSE concernant sa situation personnelle.  
La DG demande à la salariée de se rapprocher de l'association.

Demande de rupture conventionnelle d'une salariée de l'IEMFP.

Le déménagement du CMPP de Saint Jean de Luz a été effectué, l'ouverture est prévue le 2 septembre avec inauguration le 20 septembre.

La délégation CGT au CSE.