



Compte rendu CGT CSE du 17 septembre 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.

En préambule, la CGT, demande que Mme Dazet, qui ne devait pas assister à la réunion, soit exceptionnellement autorisée à venir pour aborder le point 14/ : Intervention de la CGT concernant les conditions de travail du service infirmerie du Hameau Bellevue. Accord de la Direction Générale.

Approbation du P.V du CSE du 16/07/2019

Approuvé suite aux modifications apportées par la Direction Générale (DG) et la CGT.

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

Mme Barette vient présenter les documents transmis au CSE. La CGT lui demande quelles sont les formations faites par les salariés des services logistiques. Ce sont essentiellement les formations Clact et SST. Pour la CGT, peut-on réellement parler de formation pour ce type d'intervention ?

La CGT fait remarquer qu'il est nécessaire que les salariés soient sensibilisés et accompagnés par leur chef de service, ce qui n'est pas le cas dans beaucoup d'établissements. Elle fait aussi remarquer que se projeter sur un projet de formation, sans en avoir les moyens est déstabilisant.

La DRH informe le CSE que tous les chefs de services (CDS) ont été formés pour les entretiens professionnels avec un livret pour orienter les salariés vers les bons dispositifs. La DRH rappelle que les équipes peuvent rencontrer Mme Barette sur demande de leur Responsable d'Établissement.

Présentation du Bilan Social 2018 et avis du CSE

La CGT demande que soit renseigné le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas dans l'Association. La DRH répond qu'il n'y a pas d'obligation dans ce sens, à partir du moment où l'employeur indique le ratio : hiérarchie des rémunérations 2018 (comme indiqué en page 32).

Avis de la CGT : le bilan social 2018 est dans la continuité de celui des années précédentes :

si l'on constate une légère augmentation des effectifs, ce n'est pas en lien avec des créations d'emplois mais avec la fusion-absorption de l'UPAES essentiellement.

Le ratio hommes/femmes est un peu plus équilibré que celui de la branche : 76 % femmes-24 % hommes enquête Unifed 2017 pour 68 % femmes et 32 % hommes dans les PEP64.

Le pourcentage des CDI temps plein est en légère augmentation (54,35 % en 2018) ce qui est une bonne chose (contre 50,78% en 2017 et 50,54 % en 2016). Pour rappel, il était de 57 % en 2014. Par contre le pourcentage de salarié en CDI à temps partiel reste toujours important : 45,65 % alors que le chiffre au niveau de la branche est de 34 %. Les PEP64 restent donc une Association embauchant beaucoup de salariés à temps partiel.

La CGT fait aussi le constat que les mesures prises par les derniers gouvernements continuent de produire leurs effets sur l'augmentation du nombre de salariés de plus de 60 ans encore en activité : ils étaient 40 en 2014, 56 en 2016 et 2017 et maintenant 59 .

Ce qui est le plus inquiétant pour la CGT et qui reste un point noir à améliorer est l'absentéisme dans les 3 domaines: maladie, accidents du travail et maladie professionnelle. Concernant les arrêts maladie : en 2016, 9998 jours d'absence pour 610 salariés soit en moyenne 16,39 jours d'absence par salarié.

En 2017 : 11 109 jours d'absence pour 598 salariés soit 18,57 jours d'absence par salarié

En 2018 : 12 133 jours d'absence pour 623 salariés soit 19,47 jours d'absence par salarié.

Concernant les arrêts pour accident du travail : 1542 journées en 2016 - 1397 journées en 2017 et 1412 journées en 2018. Pour rappel en 2014 seulement 700 journées d'absence soit soit une augmentation de 100 % en 4 ans

Concernant l'absentéisme pour maladie professionnelle : 399 journées en 2016 - 1093 journées en 2017 - 1552 journées en 2018 (soit un chiffre multiplié par presque 4 en 3 ans).

Tout cela a une incidence sur le montant des cotisations AT/MP: 489 251€ en 2018 contre 345 098€ en 2012.

Autres chiffres qui interpellent la CGT : les démissions au nombre de 15 en 2018 (9 en 2016 et 2017) et les ruptures conventionnelles 10 en 2018 (7 en 2017 et 3 en 2016).

Par contre un bon point pour les promotions en très importante augmentation : 41 promotions (8 en 2017 et 13 en 2016)

Point sur l'activité des établissements au 1/09/2019.

La CGT insiste sur le fait que le suivi de l'activité est l'un des points primordiaux du rôle économique du CSE et demande qu'un point soit réalisé une fois par trimestre au niveau du CSE.

La DG répond favorablement à cette demande. Un bilan sera présenté au prochain CSE avec une activité arrêtée au 30 septembre 2019. Elle indique que globalement les effectifs sont atteints dans les établissements à la rentrée de septembre 2019.

Point sur la rentrée dans les établissements

Problématique de la piscine de Plan Cousut : la DG fournit au CSE le planning d'utilisation de la piscine. Tous les jeunes de l'établissement la fréquentent et elle est aussi occupée par des intervenants extérieurs. Les recettes sont de l'ordre de 50 000€ alors que les dépenses sont de 95 000€ soit un déficit de 45 000€ annuels. D'importants travaux de rénovation seraient à réaliser (1,5 millions €) mais l'Association n'en aura pas les moyens précise la DG. Elle priorise l'Unité autisme : 900 000€, le restaurant d'application 500 000€, les travaux de la cuisine 200 000€. A chiffrer également la toiture du château et la toiture du gymnase.

Aussi l'Associative a décidé de la fermeture de la piscine au 30/07/2020.

La CGT regrette le non investissement pour travaux, choix des directions précédentes. On arrive aujourd'hui à un point de non retour, alors que 300 000€ ont été dépensés peut être pour rien dans des travaux (il ya 4ans), tout cela avec de l'argent public. La CGT est tout de même surprise de cette décision de fermeture au 30 juillet, car dans toutes les réunions DP/CHSCT de l'établissement de Plan Cousut il n'avait jamais été question de fermeture. Pour beaucoup de salariés et d'associations extérieures, c'était une référence de l'établissement. La Cgt annonce que les salariés continueront de se battre pour maintenir cet outil, hautement intéressant notamment pour le projet autisme.

Il est relevé dans plusieurs établissements, des problématiques diverses au niveau des « cuisines ». A Urt et Salies, passage de 2 cuisiniers à 1 seul, avec nouvelle organisation mise en place, au Castel de Navarre changement de centrale d'achat sans information. La Cgt interroge la DG sur la politique associative de la DG au niveau des cuisines. On sent que la priorité n'est plus la qualité. Pour la Dg il y a certainement une réflexion générale à mener mais il faut aussi traiter les problèmes dans chaque établissement. Aujourd'hui l'Association a fait le choix de prendre une centrale d'achat unique (APPOGER) portée par les PEP nationales.

Projet de modification de territoires de pôles

La DG informe le CSE du départ en retraite du directeur développement en février 2020. Elle à l'intention de faire évoluer ce poste en poste de directeur général adjoint. Afin de le faire à coût constant, la DG projette de réduire le nombre de pôle à 3 (au lieu de 4 actuellement). Elle envisage également la création d'un poste de directeur des systèmes informatiques et la création d'un poste de responsable de formation à mi-temps.

Intervention de la CGT concernant les conditions de travail du service infirmerie du Hameau Bellevue (HB)

Mme Dazet, représentant de proximité au HB et suppléante CGT au CSE a envoyé un courrier à la DG, suite aux dysfonctionnements récurrents constatés au HB. Elle fait la déclaration suivante.

« La Direction Générale des PEP64 a pris la décision de supprimer le poste de carde infirmier au printemps. La CGT avait à ce moment alerté la Direction de l'établissement et la DG des risques liés à cette décision. Aujourd'hui, nous faisons le constat que ce que la CGT prévoyait se concrétise.

La santé et la sécurité des enfants n'ont pas à être remises en cause par des contraintes budgétaires.

Notre établissement fait face à une grave crise. Tous les secteurs sont frappés : éducatif, médical (glissement de tâches), logistique, administratif.

Cela se traduit par de l'anxiété, des pathologies liées au stress, des troubles du sommeil, de l'absentéisme, des conflits.

Notre santé est en danger. Nous avons le sentiment de n'être que des exécutants. Les personnes soit disant « trop impliquées » souffrent. La tension monte.

Nous sommes soumis à des injonctions contradictoires provenant de personnels non légitimes désignés « chefs » de façon unilatérale par la Direction.

Le manque de respect, de communication, deviennent pratique courante. La stratégie remplace l'Éthique.

Cette dégradation massive de nos conditions de travail ne peut plus durer.

Nous demandons une action rapide et efficace de la Direction Générale.

Nous demandons de véritables cadres de proximité dignes de ce nom, qui sachent organiser, planifier, qui aient des compétences dans le secteur dans lequel ils sont positionnés. Et surtout qui sachent prendre des responsabilités et qui les assument.

Nous demandons de véritables cadres qui soient aux côtés des équipes, sur le terrain, qui s'impliquent. Les membres d'une équipe doivent pouvoir partager des valeurs communes mais surtout des caractéristiques communes (posséder des connaissances spécialisées) avec leur cadre de proximité.

L'équipe paramédicale demande un chef d'équipe efficace, impliqué, à l'écoute, qui apporte sa connaissance et ses compétences dans le domaine de la santé ainsi que son soutien. Une bonne équipe partage des idées et des informations rapidement et régulièrement. Elle doit être unie dans un esprit d'équipe, un respect mutuel qui accepte et encourage la diversité d'opinion. Le chef de service doit veiller à la qualité des soins en apportant ses connaissances et son expertise.

Or, un cadre éducatif sans formation médicale ne peut assumer ce rôle.

Les dysfonctionnements s'accroissent.

Jusqu'où ? »

Le représentant syndical CGT au CSE, confirme la situation fortement problématique des salariés paramédicaux et surtout du service infirmerie du HB. Aujourd'hui l'équipe est orpheline : plus de cadre de santé suite au départ en retraite de la cadre infirmière et quasiment plus de temps de médecin rééducateur suite au départ en retraite du médecin précédemment en poste. Alors que celle-ci était présente 2,5 jours par semaine, ce n'est maintenant plus qu'une demi-journée tous les 15 jours (2h/semaine en moyenne). Inadmissible pour la CGT

La direction de l'établissement s'est engagée à recruter 1 médecin généraliste. Connaissant les difficultés pour ce type d'embauche, la CGT reste perplexe sur cette perspective.

En 2018, la seule orthophoniste de l'établissement s'est vue contrainte de démissionner car non soutenue par le médecin de rééducation. La Cgt espère qu'il n'en sera pas de même du fait du manque de temps de médecin de rééducation pour les infirmières.

La CGT demande à la DG de recruter d'urgence un cadre de santé afin de mettre un terme à cette situation, sécuriser les équipes et apporter des réponses à tous les points relevés par

Mme Dazet.

Mme Dazet insiste lors de son intervention sur le fait que ce n'était nullement la personne recrutée qui était mise en cause mais uniquement sa formation qui ne correspondait pas aux fonctions ou missions attendues. Les dysfonctionnements quasi-quotidiens doivent alerter la direction du HB et la DG des PEP.

De plus le jeudi précédent le CSE, lors d'un problème médical auprès d'un jeune, l'équipe présente a été mise à mal par la non prise en compte de l'urgence de la situation par le médecin, laissant les salariés prendre des responsabilités qui ne leur incombaient pas, tout en ayant une attitude et des propos irrespectueux, obligeant même une salariée à aller à l'encontre de ses injonctions.

Demande de la CGT d'un accord d'entreprise sur l'utilisation de la messagerie interne pour diffusion tracts et informations complémentaires

La CGT demande qu'un accord d'entreprise soit signé afin que les organisations syndicales puissent utiliser la messagerie interne pour diffuser des tracts et informations complémentaires. Comment à l'ère des nouvelles technologies, ne pas pouvoir informer tous les salariés de l'Association de façon équivalente ?

Le DG répond qu'il ne peut donner encore une réponse tant que toutes les boîtes mail professionnelles ne sont pas activées

Certains établissements ne disposent pas encore de panneaux d'affichage syndicaux (ni même DP/CE) A quelle date l'Association compte-t-elle se mettre en règle avec la législation ?

La CGT fait une nouvelle fois remarquer que de nombreux établissements ne sont pas équipés de panneaux syndicaux (obligation code du travail). La DRH s'engage à les faire installer dans chaque établissement. La CGT insiste sur le fait qu'une dimension minimale soit respectée. Il est arrêté avec la DRH une dimension minimale type tableau paper-board

Questions diverses

La CGT fait remonter un certain nombre de difficultés rencontrées par les salariés du Sessad déficients sensoriels de Pau. Même si le responsable d'établissement a essayé de faire le maximum de ce qu'il pouvait faire, il persiste des difficultés. La DG se rapprochera du directeur territorial afin qu'il se mette en contact avec Mme Born pour reparler de cela.

La délégation CGT au CSE