



## Compte rendu CGT CSE du 22 septembre 2020

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 P.V du CSE du 7 juillet :

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

### Projet de restructuration des cuisines : Où en est l'avancée du projet ? Comment se fait-il que le personnel des cuisines de l'IME du Castel de Navarre aurait été « reçu individuellement » afin d'être informé d'un changement prochain sur leurs conditions de travail ? Pourrait-on savoir exactement la teneur des informations données ? Pourrait-on créer un groupe de travail en associant des professionnels des cuisines de l'Association et la Direction Générale ?

La CGT sollicite la concertation des RP concernés en amont de l'élaboration de l'ordre du jour afin de lever des incompréhensions. En l'occurrence, le personnel des cuisines du Castel n'a pas été reçu de manière individuelle mais une information sur le projet de restructuration a été donnée. Les membres du CSE regrettent que le degré d'information ne soit pas le même au sein des différents établissements.

La DG entend le problème lié à la communication et explique que le CODIR se réunit chaque mois pour traiter de projets stratégiques. Trois sont en cours de réflexion actuellement dont celui des cuisines mutualisées afin d'améliorer la sécurité et l'hygiène, le bien manger et prioriser les investissements.

Pour le secteur Béarn (ESAT Jean Genèze, SESSAD Pau, UPAES, ITEP Igon, IME Castel de Navarre, Foyer de Sévignacq, MECS de Borce, siège Billère), un audit a été confié au cabinet BE ING's. La société doit étudier la possibilité de transformation de la cuisine du Castel en «cuisine mutualisée» pour les autres sites en offices. La demande signée par la DG en août pour un coût de 9 000 € doit permettre la rédaction d'un

rapport au 31 octobre. La communication envers les salarié.e.s a été très tardive. Voir dans un second temps si ce dispositif peut être appliqué sur Salies et le secteur Basque.

La CGT fait part de certains points à améliorer (livraisons de repas sur les foyers plusieurs jours avant leur consommation par exemple) et souhaite qu'une vigilance soit apportée sur la qualité des produits qui vont être proposés. Elle propose aussi de réfléchir sur ce qui est servi aux résidents et la prise de poids que cela peut entraîner.

### **Point sur la rentrée des établissements et sur l'activité**

Constat du retour des usagers au sein des 25 structures, conforme à chaque agrément.

Création de 4 places supplémentaires pour les SESSAD (1 à Plan Cousut SESSAD Pro TSA, 1 à Igon et 2 pour les Déficiants Auditifs) afin de favoriser l'inclusion en milieu ordinaire.

Interventions à domicile quasiment à l'arrêt puisque les ressources sont insuffisantes pour permettre l'accompagnement à domicile en plus de celui en établissement.

Sous-activité pour les MECS, notamment liée au départ de fratries.

La période de crise sanitaire et le confinement ont eu un impact sur l'activité des établissements. L'ARS indique cependant ne pas vouloir diminuer l'enveloppe budgétaire initialement octroyée.

### **Secteur PEVLC : Information du CSE**

Déficit prévisionnel de 300 000 € fin 2020 malgré le recours au chômage partiel.

Tous les séjours d'automne ont été annulés par l'éducation nationale, des devis sont demandés pour le printemps mais rien n'est signé.

Maintien des séjours PEP pour les vacances de Toussaint mais très peu d'inscrits à ce jour. Une communication doit être relancée.

Le centre de Socoa doit héberger le CDEF (Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille) dans ses locaux à partir de janvier 2021.

### **Protocole COVID-19 ? Qu'en est-il des dernières informations avec le passage en zone rouge ?**

La DG remet les recommandations de l'ARS en cas de résurgence du virus en établissement, mais rien n'est spécifié sur le passage en zone rouge. L'association a simplifié le protocole et rendu obligatoire le port du masque dès 11 ans alors que l'ARS invite à le porter.

La livraison de masques sera assurée par le Conseil Départemental et l'ARS jusqu'au 30 septembre. Au-delà, l'ARS va stopper l'approvisionnement, les masques seront donc

financés sur les budgets des établissements. L'association a la volonté d'équiper certains établissements de masques inclusifs (Déficients Auditifs et Déficients Visuels notamment), avec un coût supplémentaire (disponibles début novembre). Aucun retour de l'ARS et de la HAS (Haute Autorité de Santé) sur l'équipement de masques FFP2. La DRH indique cependant que les salariés seraient plus protégés avec des masques FFP2.

Si un salarié doit garder son enfant (cas contact ou fermeture de classe), il faudra qu'il transmette une attestation sur l'honneur afin de bénéficier d'un arrêt de travail (dont la durée passe de 14 à 7 jours).

La DG s'interroge sur la périodicité du dépistage et a rédigé une note concernant les salariés cas contacts pour lesquels le télétravail est privilégié si la situation le permet. Pas de communication à l'employeur du résultat d'un test (CNIL), l'ARS l'informe s'il y a un cas positif.

**Quelle réponse l'association a donné à la DIRECCTE concernant le courrier reçu par le CSE et la Direction Générale sur les manquements à la dérogation à la durée maximale quotidienne de travail des salariés de l'UPAES pendant la période du 16 mars au 5 avril ? Comment se fait-il que 17 manquements aient été relevés après cette période allant jusqu'au 12 mai ? Comment se fait-il qu'une salariée ait réalisé au moins 50 h dans la semaine ? Comment des emplois du temps supérieur à 10 h de travail quotidien ont-ils pu être validés durant cette période (5 avril au 12 mai) sans que le CSE et la Direction Générale ne soient consultés ?**

Le CSE s'étonne de la réception de ce courrier puisqu'il avait donné son accord sur une période de dérogation de 15 jours seulement pour 6 éducateurs. Le CSE s'était prononcé contre une nouvelle dérogation.

La DRH indique que le temps de pause consacrée aux repas n'apparaît pas dans les emplois du temps, ce qui augmente de fait l'amplitude horaire. Cependant, pauses déduites, 2 salariés sont encore à plus de 13 heures d'amplitude. Une réponse écrite à la DIRECCTE va être rédigée par la direction de l'UPAES et la DRH, le CSE en recevra une copie.

Pour la CGT, soit la pause est identifiée dans l'emploi du temps, soit l'organisation décidée par la direction d'établissement la prévoit. En aucun cas le temps de repas pris auprès des usagers ne peut être considéré comme tel. La CGT restera attentive sur les temps de pauses en terme de responsabilités.

La DG indique que les MECS de l'association sont en difficulté : les cadres sont essouffés, il est compliqué de trouver des remplaçants et le profil des usagers se complexifie. L'organisation est à repenser, du renfort pour les équipes éducatives est à prévoir, et le plan de travail doit être adapté au public accueilli (les Mineurs Non Accompagnés sont orientés vers d'autres structures désormais). L'association a besoin d'un peu de temps.

Ce point sera remis à l'ordre du jour du prochain CSE.

**Point sur les emplois du temps des veilleurs de nuit de l'UPAES : construits sur une annualisation/modulation (semaine haute 42h et semaine basse 28h). Avec la fusion/absorption, l'UPAES rentre-t-elle dans l'accord RTT de l'association ? Si oui l'accord doit-il être révisé ?**

**Pourrait-on savoir si l'absence d'un veilleur de nuit de minuit à 6h du matin un jour semaine, révélée à la CSSCT Béarn, a été résolue ?**

L'UPAES fait partie intégrante de l'accord RTT sans qu'il soit nécessaire de le réviser. Il est en effet prévu et stipulé que l'accord s'applique à tout établissement qui intègre l'association. La fusion/absorption entraîne automatiquement la dénonciation de la convention collective et des accords existants.

La question des emplois du temps sera traitée en réunion RP du 24 septembre, tout comme l'absence d'un veilleur.

**Où en est-on de la réflexion associative sur la fonction de coordinateur au sein des MECS de l'association ?**

La réflexion est toujours en cours.

Les missions ont été renouvelées temporairement jusqu'à fin 2020 mais la priorité reste le renfort des équipes éducatives pour l'accompagnement des jeunes.

**Situation de la MECS de Borce : le CSE s'inquiète des dernières informations concernant l'activité (12 jeunes en internat actuellement, 2 situations au DAED et au PRPE). Au regard de cette situation, comment se fait-il que la MECS refuse des placements pour soucis de transports ? Existe-t-il un projet de mutualiser les 2 MECS et leurs services externalisés ?**

La DG étudie un certain nombre de pistes, pour recentrer l'activité sur l'internat et maintenir les deux entités afin de voir comment les autorités de tutelle se positionnent. Abandon du projet de MARPHA (Maison d'Accueil Rurale pour Personnes Handicapées psychiques Agées).

Déficit prévisionnel sur la MECS, le Conseil Départemental demande comment rattraper la sous-activité d'ici fin 2020.

**Pourrait-on avoir les compteurs cumulés des heures supplémentaires par établissement au 31 août ?**

La DG rappelle que le recours aux heures supplémentaires doit rester l'exception puisqu'elles sont effectuées à la demande de la hiérarchie. Récupérées dans les deux mois qui suivent, sans report possible au-delà du 31 décembre de l'année en cours. Les salariés des foyers et MECS ont un volume important d'heures supplémentaires, qu'ils doivent solder d'ici la fin de l'année.

Expérimentation d'un logiciel sur le temps de travail (SOAP) à venir.

**Point sur les CMPP : quelle lecture l'association fait-elle des différentes démissions et des réductions de temps de travail sur Pau et Bayonne ? Pourrait-on connaître les chiffres exacts sur un an ?**

CMPP Pau : 4 démissions, 6 demandes de réduction du temps de travail (dont 4 pour une durée indéterminée).

CMPP Bayonne : 2 avenants de réduction du temps de travail à durée déterminée.

CMPP St Jean de Luz : 1 demande de réduction du temps de travail.

Cette situation n'est pas sans impact sur les jeunes et leurs familles, elle entraîne des ruptures de suivis et de soins. La question des embauches se pose, un personnel recruté en CDD ne peut s'investir dans une thérapie sur du long terme par exemple.

Le directeur médical associatif a pour mission d'établir la cartographie des postes au regard des besoins et de l'évolution de l'offre. Deux candidatures de médecin psychiatre reçues pour le CMPP de Pau.

Suite à la commission d'enquête sur le CMPP de Pau, le cabinet Formétis devait être saisi pour rencontrer l'équipe. Trois sessions ont été réalisées avec une partie de l'équipe de l'antenne de Salies alors que la demande concernait l'ensemble des salariés de Pau et Salies. La CGT regrette encore une fois que ce qui était acté n'ait pas été respecté.

Avis favorable de l'ARS reçu début août sur le projet d'évolution de l'offre. La DG doit préciser plusieurs axes d'ici fin octobre : définir l'articulation entre les CMPP PEP et celui de la Sauvegarde de la côte basque, définir le cadre de coopération entre les CMPP, le CAMSP, le CRA (Centre Ressources Autisme), la PCO (Plateforme de Coopération et d'Orientation) ..., poursuivre la mise à disposition des Dr F et T sur le CRA et la PCO...

Un comité de suivi avec des représentants du personnel et responsables syndicaux se met en place au niveau Aquitaine.

Le CSE sollicite la mobilisation du collège QVT (Qualité de Vie au Travail) afin de réaliser un état des lieux des CMPP de l'association. La DG demande à en mesurer la temporalité pour apporter une réponse.

**Point sur les recrutements en cours**

Mme G retenue sur le CMPP de Pau (CDD jusqu'au 16 juillet 2021) et Mme L sur le foyer de vie de Urt.

Mouvement interne en cours sur Borce (CDD) et l'UPAES.

**Où en est-on de la prime Covid ? Quand, à qui et selon quels critères sera t-elle versée ?**

L'ARS a versé une enveloppe à l'association d'un montant d'environ 280 000 €. Le Conseil Départemental n'a rien attribué pour les salariés des foyers, MECS et SAVS.

Les enveloppes n'étant pas fongibles entre l'ARS et le Conseil Départemental, le partage envisagé lors du dernier CSE entre l'ensemble des professionnels des PEP ne pourra être réalisé.

La DG indique que cette prime sera versée au plus tard au 30 novembre, afin de laisser du temps pour que le Conseil Départemental se positionne.

Les critères d'attribution de la prime sont définis par la réglementation, celle de la Fonction Publique Hospitalière est citée en référence (ETP et absences). La DG demande aux organisations syndicales de l'aider à définir davantage de critères d'attribution, la CGT s'y refuse car cela est générateur d'inégalités entre les salariés (ce qui est déjà le cas avec la création de cette prime COVID de manière générale).

La CGT demande si l'association peut financer sur ses fonds propres l'octroi de cette prime pour les salariés des foyers, MECS et SAVS.

### **Nomination des représentants de proximité de la MECS « Clair Matin » après appel au volontariat du dernier CSE**

Sur sollicitation du CSE, 3 salariés ont candidaté dont un avec la volonté d'être suppléant. L'accord de dialogue social prévoyant 2 titulaires, ce n'est pas possible.

M C et A M T sont donc désignés RP sur la MECS de Borce par le CSE, et bénéficieront de 7 heures de délégation mensuelles chacun.

### **Où en est-on de la signature du Règlement Intérieur du CSE ?**

Le règlement intérieur n'est pas encore signé. Une dernière lecture doit être faite pour une signature lors du prochain CSE.

### **Quand est prévu le changement de convention des PEP 40 ?**

Le traité de fusion/absorption sera signé le 30 septembre, et effectif au 1<sup>er</sup> octobre avec transfert de tous les contrats de travail au sein des PEP 64 (13 salariés concernés).

Durant 15 mois, les deux conventions s'appliquent (période de survie), les salariés peuvent donc prétendre aux dispositions conventionnelles les plus favorables pour eux.

Existence d'un CSE dans les PEP 40. Une élue va perdre son mandat de RP avec la fusion, la DRH propose qu'elle puisse poursuivre sa mission de RP si elle le souhaite pour conserver un dialogue social avec les PEP 40. Le CSE doit aussi se prononcer sur cette proposition.

### **Information/consultation du CSE sur le projet de mise à disposition temporaire de 2 personnels à but non lucratifs entre les PEP 40 et les PEP 64**

Une secrétaire et une secrétaire comptable des PEP 40 seraient mises à disposition des PEP 64 jusqu'au 30 juin 2021 pour travailler sur les activités des SESSAD à hauteur d'un mi-temps.

Le CSE donne un avis favorable.

### **Retour sur la commission VAD (fiches réflexes, guide des bonnes pratiques)**

Le support doit être retravaillé afin de sensibiliser certains professionnels au cas où les interventions à domicile devraient reprendre. Un appel à candidature va être effectué pour constituer un groupe de travail. Une formation d'une journée sur les 3 territoires est prévue, l'idée est de former 3 binômes. La formation des formateurs se fera en décembre sur 2 jours, Mme V (nouvelle responsable formation) est chargée de programmer les sessions.

### **Les formations CLACT sont-elles obligatoires ?**

La volonté de la DG est de sensibiliser tous les salariés donc oui, la participation est obligatoire pour ces formations imposées par l'employeur.

### **Combien d'heures doivent effectuer les équipes éducatives au sein des MECS, foyers de vie, IME, CMPP... ?**

1477 heures (1470 heures + 7 heures journée de solidarité).

### **Situation de l'IEMFP de Salies : Situation du secteur soin (démission, refus d'augmentation d'ETP, arrêts de travail), Droit d'expression (non réponse de la Direction, pourquoi?), Courrier du secteur soin non lu par la Direction, pourquoi ?**

#### **Problème global de management**

Les élus CGT font lecture du courrier envoyé par une infirmière démissionnaire. Les membres du syndicat s'interrogent sur la détérioration du climat social dans l'établissement.

Une partie de la délégation CGT ayant du quitter la séance, la DG propose la tenue d'un CSE exceptionnel la semaine prochaine ou d'une visioconférence. La CGT rappelle qu'une CSSCT devrait permettre de reprendre les sujets tels que le mal-être de certains salariés de Salies.

Ce point sera traité lors du prochain CSE.

### **Mouvement interne :**

La DG va se renseigner sur les bases du recrutement du moniteur éducateur à l'IME Plan Cousut, elle semble prendre en compte les observations et demandes de la CGT. Pour la CGT, la candidature en interne doit être privilégiée ; elle insiste sur le fait qu'un salarié puisse, au bout d'un certain nombre d'années passées dans le même établissement, prétendre à une évolution professionnelle par une mutation. De plus, l'envie de se former pour être en adéquation avec les demandes de la nouvelle structure peut permettre d'apporter du dynamisme et donc du bien-être, tant au niveau professionnel que personnel. La question du mouvement interne pourrait aussi être débattue en amont, grâce la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences).

Au niveau de l'information du mouvement interne auprès des salariés, la DG va se renseigner auprès du service informatique afin de connaître la possibilité d'envoi sur la messagerie professionnelle.

### **Information du CSE : Bilan social et article 2 accord GPEC**

L'avis du CSE sera sollicité lors de la prochaine réunion.

### **Information et communication du CSE : week end salariés du 10/11 octobre à Arette et achat d'ordinateurs pour 4 élus du CSE**

Pour l'instant, très peu d'inscriptions pour le week-end des salariés à Arette.

### **Questions diverses**

Le cadeau de Noël des salariés (coffret alimentaire) est reconduit, à hauteur de 12 euros.

La commission sociale devrait se réunir le 16 octobre et le 5 novembre, pour aborder les questions relatives à la mutuelle.

La délégation CGT au CSE.