



COMPTE-RENDU CGT CSE DU 20 OCTOBRE 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 22 septembre

Approuvé à l'unanimité après modifications.

Information et consultation du CSE : recours à l'activité partielle pour le secteur PEVLC

Déficit estimé à 330 000 € fin 2020 en raison de la crise COVID (réservations de séjours annulées), malgré le maintien de 50% de l'activité.

Le recours au dispositif d'activité partielle est envisagé du 1er novembre au 31 décembre et l'avis du CSE sollicité. Un dossier d'autorisation a été déposé auprès de la DIRECCTE qui doit également statuer sur le recours au chômage partiel.

La rémunération des personnels sera maintenue à hauteur de 70% du salaire brut, et les PEP percevront une aide de l'état équivalente au remboursement intégral du maintien de salaire. Une réunion est programmée le 22 octobre pour communiquer auprès des 14 professionnels concernés, informés du projet à ce jour.

Dans ce contexte, l'association affiche sa volonté de prioriser le reclassement des personnels du secteur PEVLC. Sur la base du volontariat, les salariés pourront postuler sur le mouvement interne, et des formations adéquates devront être proposées le cas échéant.

Mi-temps temporaire proposé à une salariée au service RH afin de travailler sur la question de l'absentéisme.

La CGT entend la volonté de l'association de soutenir les professionnels du secteur PEVLC. Si le recours au chômage partiel n'est pas une solution idéale, cela permet malgré tout une rémunération pour les salariés. La CGT émet un avis favorable.

Point sur la prime COVID dans les établissements ARS et Conseil Départemental

L'enveloppe perçue par l'ARS représente 294 000 €.

La DG estime que 107 000 € sont nécessaires pour octroyer une prime COVID aux salariés des établissements dépendant du Conseil Départemental. L'association décide de la financer sur ses fonds propres, sans assurance que le Conseil Départemental en prendra une partie ou la totalité à sa charge. La CGT se félicite de cette décision, qui satisfait pleinement sa demande émise lors du précédent CSE.

Versement de la prime COVID au 30 novembre selon les conditions décidées de manière unilatérale par l'association :

- 800 € pour 1 ETP ayant travaillé du 1er mars au 30 avril (télétravail compris)
- + 200 € pour 1 ETP ayant travaillé au contact des usagers

Prime proratisée en fonction de l'ETP et des absences :

- Réduction de moitié si absence supérieure à 15 jours calendaires
- Aucune prime si absence supérieure à 30 jours
- Quel que soit le motif de l'absence

Point sur les recrutements : Directeur Territorial (DT) en CDD pour 3 mois, pourquoi ? Responsable d'Etablissement UPAES et CMPP Pau, Chef de service à l'IEMFP

Recrutement lié à l'absence de la DT Béarn, pour un CDD de 3 mois. La DG fera le choix de retenir une candidature externe afin d'éviter de déstructurer d'autres établissements, et indique qu'il est nécessaire d'assurer la sécurité des jeunes sur le pôle protection de l'enfance.

La CGT craint que la durée du CDD soit trop courte pour prendre connaissance de l'ensemble des structures de ce pôle. La DG répond avoir établi une fiche de missions pour prioriser les actions à mettre en oeuvre.

Questionnement sur les évolutions des salariés diplômés en interne pour des postes à responsabilité, et sur le turn-over des postes de cadres.

1 candidature interne pour le poste de RE à l'UPAES et 2 candidatures internes pour le poste de RE au CMPP de Pau. Les commissions de recrutement se dérouleront le 22 octobre.

La CGT interroge sur la légalité du recrutement au CMPP de Pau alors que la RE est en CDI. La DG informe qu'en raison de restrictions médicales, la RE ne pourra reprendre son poste au CMPP de Pau, sa santé reste très fragile.

Sur l'IEMFP, la candidature externe de Mr D a été retenue comme Chef de Service Educatif.

Docteur H, médecin psychiatre, retenu pour intervenir sur les 3 CMPP.

Avis sur le bilan social 2019 et l'article 2 de l'accord GPEC

A la demande de la CGT, avis reporté au prochain CSE.

Quelle réponse la DIRECCTE a faite face aux justifications de l'association concernant le courrier sur les emplois du temps de l'UPAES ?

La DG a envoyé un courrier le 9 octobre, sans réponse à ce jour.

La CGT s'étonne de ce long délai entre le 3 septembre (date de réception du courrier de la DIRECCTE sur de multiples manquements) et le 9 octobre. La DRH indique que l'association n'est pas restée sans rien faire puisque de nombreux échanges téléphoniques ont eu lieu avant l'envoi de ce courrier.

Point sur les emplois du temps des veilleurs de nuit de l'UPAES. Mise en rapport avec l'accord RTT (36 h hebdomadaires)

La DRH explique que l'accord RTT prévoit la modulation. Aussi, si les 36 heures hebdomadaires génèrent trop de difficultés pour le fonctionnement de l'établissement, les emplois du temps des veilleurs peuvent passer à 35 heures.

La note RH du 01/07/2016 organise le temps de travail des salariés 35h/semaine. Quelle équité la DG pense t-elle mettre en oeuvre en appliquant cette règle à tous les établissements alors que certains ne sont pas ouverts 7 jours sur 7 ? Concernant les dérogations possibles « sur propositions des Directeurs Territoriaux » à la DRH, comment les demandes collectives peuvent remonter et être étudiées ?

La DG informe ne pas avoir travaillé cette note depuis la crise COVID. Si cette question est toujours d'actualité, il sera nécessaire de la traiter en 2021, peut-être dans le cadre des NAO.

Pour les établissements ouverts 365 jours, il est difficile de travailler 4 jours ou 4 nuits sans incidence, avec un manque de personnel (pas de possibilité de renforcer la carte des postes). Besoin d'avoir une visibilité sur un cycle entier pour travailler 4,5 jours semaine comme le prévoit la convention.

Pour la CGT, l'équité est parfois dans ce que l'on accepte des divergences en fonction des conditions de travail.

L'hébergement diversifié du pôle externat de l'UPAES a encore fonctionné avec 2 éducateurs pour couvrir l'ensemble de la semaine cet été. Comment la DG pense t-elle remédier à cette situation qui perdure ?

Si le manque de personnel semble manifeste (2 pour 20 jeunes tout l'été), la DG précise l'avoir pris en compte : soutien des équipes du DAED (Dispositif d'Accompagnement Educatif à Domicile), intervention d'une salariée pour l'entretien, embauche d'un prestataire extérieur pour la menuiserie.

Dégradation importante des locaux pour cette structure quasi neuve (6 mois de fonctionnement).

Pour la CGT, il est primordial de renforcer les services logistiques et éducatifs.

Où en est la réflexion sur les postes de coordination de projets ?

Les titulaires ayant démissionné, les postes de coordinateurs sont pourvus en CDD jusqu'à fin 2020. La DG indique que ces postes pourraient disparaître (difficulté d'occuper un tel poste sans autorité hiérarchique sur les équipes) au profit de missions de chefs de service éducatif sur l'internat à Clair Matin et à l'UPAES.

Proposition qui doit être soumise à l'ARS.

L'UPAES passe d'un agrément de 67 à 72 places.

Bilan d'ouverture du centre de formation de l'UPAES. Quel impact sur l'activité du service insertion ?

Le CFA n'est pas encore ouvert. Attente de subventions pour sa création.

Point CMPP : transmission du nombre d'actes en moins, des ruptures de soins, des démissions et demandes de réduction du temps de travail. Mise en place du collègue QVT pour les CMPP de Bayonne et St Jean de Luz. Quel est le plan d'action de Formétis pour le CMPP de Pau et ses antennes ?

La DG donne les chiffres suivants :

-20 situations de rupture de soins sur le CMPP de Bayonne, avec reprise intégrale des suivis en septembre. Mr V (RE CMPP Bayonne) a demandé des informations sur les ruptures de soins en juillet mais il n'a eu aucun retour de la part des psychologues.

- 6 changements de thérapeute sur le CMPP de Pau. Pas de visibilité sur un éventuel relai assuré par le secteur libéral.

Le collègue QVT (Qualité de Vie au Travail) se réunira le 27 novembre au siège avec la DRH, le DT, le RE CMPP Bayonne, le médecin associatif, les élus à la CSSCT, les RP et le cabinet Formétis.

Dans l'attente du renfort du poste de chef de service, pas de déclinaison du plan d'action de Formétis sur le CMPP de Pau. La CGT interroge sur la lenteur du

processus, la DG indique à la DSC de se rapprocher des RP concernés.

Point sur le collège QVT : constitution, activation, fonctionnement, pour quelles situations ?

Ce collège est chargé de réfléchir sur les situations individuelles ou collectives de mal-être au travail, et y apporter des réponses et solutions concrètes.

Composition : DRH, DT et RE concernés, psychologue expert en souffrance au travail (cabinet Formétis), médecin du travail, 2 représentants du personnel à la CSSCT, RP de l'établissement.

Intervient en amont de l'équipe mobile (12 personnels formés au niveau associatif).

Sollicitation d'AIRMES afin de développer le logiciel pour les CMPP

Les professionnels ont travaillé sur une liste d'actions à améliorer, transmise à AIRMES qui doit attendre les évolutions de l'offre pour proposer des modifications. L'association demande une évolution du logiciel, de façon à ce que son utilisation soit plus adaptée au fonctionnement des CMPP notamment par une simplification de l'arborescence. Mais à ce jour, aucun changement de logiciel n'est prévu.

Ce logiciel étant « collaboratif », il évolue en fonction des retours pour le faire progresser. Mais les remontées des autres utilisateurs sont trop peu nombreuses pour prendre en compte les demandes des CMPP des PEP.

Situation de l'IEMFP

La CGT revient sur les difficultés et dysfonctionnements relevés par les professionnels ; elle note les tensions avec la RE ainsi qu'entre certains salariés, ce qui crée du mal-être au travail. La situation ne peut perdurer. La CGT demande que des actions soient mises en place pour remédier à cette souffrance. Lors d'une rencontre avec la déléguée syndicale centrale CGT, la DRH et le DT, des axes intéressants sont ressortis : proposition de se rapprocher de la médecine du travail et de l'inspectrice du travail afin d'avoir recours à un organisme agréé et neutre pour mettre en œuvre un plan d'actions.

La CGT souhaite que les salariés puissent être entendus et travailler dans de bonnes conditions.

Qu'en est-il du travail entamé sur la bientraitance à l'IEMFP ? Va t-il reprendre et avec qui ?

La commission s'est arrêtée il y a un peu plus d'un an faute de participants. Retour sur le bien-être au travail à travers « la boussole » et travail en suspend à ce jour.

La demande de le réactiver est entendue par la DG qui apportera une réponse ultérieurement.

Nomination du représentant de proximité à l'IEMFP

Suite à la démission de la RP CGT, Mme IZ se porte candidate et est désignée RP à l'IEMFP.

Bilan des missions des préventeurs de sécurité et nouvelles nominations

Le bilan n'a pas encore été réalisé, il est prévu en CODIR de novembre en présence du chargé de sécurité associatif. Les missions des préventeurs ont malgré tout été renouvelées pour un an. La CGT aurait préféré que le bilan soit réalisé en amont du renouvellement, et demande à ce que le bilan s'appuie sur le retour des préventeurs (souci pour certains de prendre les heures dédiées à ces missions).

Nouveau préventeur à Borce et à Salies. Absence de préventeur sur Argia, le CMPP Bayonne et St Jean de Luz.

Point sur les documents mis à disposition dans la BDES

La CGT fait part du manque de mise à jour des documents consultables. La DRH indique en effet qu'il existe une difficulté liée à la connexion sans VPN. Mr S est chargé d'assurer la mise à jour quotidienne dès le mois de novembre afin que les élus puissent consulter les différents documents mis à disposition.

Retour sur la commission égalité professionnelle Femmes/Hommes du 29 septembre

Écarts importants entre la représentativité des femmes au sein de l'association et les postes à responsabilités, plus occupés par des hommes. Même tendance pour les temps partiels. Ajout du congé paternité pour 2021.

La CGT demande à avoir connaissance des indicateurs de suivis, la DRH va faire parvenir les documents et un avenant de renouvellement sera soumis aux délégués syndicaux.

Retour sur la commission mutuelle du 16 octobre

Le bilan 2020 n'a pas été remis à la commission en raison de la crise sanitaire liée au COVID. L'augmentation prévisionnelle des dépenses sans entrée de cotisations (explosion du nombre de chômeurs) va entraîner une augmentation de taxe à hauteur de 3% pour chaque groupe de mutuelle, qui ne sera pas répercutée sur le contrat

associatif.

Demande de faire évoluer l'option 1 et 2 pour davantage d'attractivité.

Travail de négociation en cours et mise en concurrence, le contrat peut être dénoncé à tout moment dès 2021.

La CGT a fait remonter la difficulté pour les CDD qui ne sont couverts que pour la durée de leurs contrats (plus la portabilité) alors qu'ils payent pour la totalité du mois. Pour la CGT, les salariés ayant des CDD de quelques heures /semaine n'ont donc aucun intérêt à souscrire à la mutuelle associative. La question du reste à charge zéro est également évoquée par la CGT, certains professionnels du secteur basque ne respectent pas leurs engagements.

Signature du règlement intérieur du CSE

La CGT indique que de nombreuses modifications doivent être apportées avant signature. Le document doit donc être retravaillé.

Situation financière des ESAT

Bien qu'elle ne relève pas de dégradation de la situation, les éléments en possession de la DG sont insuffisants à ce jour. Des précisions seront apportées au prochain CSE.

Avancée des travaux de rénovation des installations de chauffage sur le foyer Argia

Nouvelle installation testée jusqu' au 1^{er} Novembre, finalisée si résultats concluants.

Point sur la piscine de Plan Cousut et rendez-vous avec la mairie de Biarritz

RDV politique avec Madame le Maire de Biarritz jeudi 22 Octobre.

La DG attend de connaître les conditions de gestion proposées par la municipalité afin de garantir la sécurisation de l'IME et accepter ou non la signature d'une convention.

La CGT indique la nécessité de maintenir cette piscine pour le bien être des jeunes. Le maitre-nageur a l'impression d'être utilisé pour pallier aux manques.

Dans le cadre du bien-être au travail, demande de création d'une association sportive et culturelle au sein de l'ADPEP64, à destination des salariés

Le projet d'association sportive et culturelle est à définir, une recherche sera effectuée par la RH suivant des modèles existants. La mise à disposition de locaux professionnels a des conséquences juridiques pour l'employeur (sécurité et responsabilité notamment).

Existe-t-il une enveloppe pour défrayer les salariés qui travaillent du domicile ou qui ont télétravaillé (papier, cartouches d'encre...)?

Pas d'enveloppe dédiée, la DG indique que cela pourra être envisagé si le télétravail ou les VAD reprennent.

Questions diverses

Formation BNSSA à Borce : se rapprocher des RP.

Récupération des jours fériés : la CGT demande quelle application est faite au sein des différents établissements, et si une note associative existe sur ce sujet. La CGT dénonce un manque d'équité sur le traitement de ces récupérations, notamment sur un établissement ouvert 365 jours par an avec application stricte et sans concertation d'une note de service.

Référents COVID: obligation d'en nommer un au sein de chaque établissement. La DG dit que cela est effectif.