



Compte rendu CGT CSE du 16 mars 2021

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 CSE du 23 février

Approuvé à l'unanimité suite aux modifications et ajouts de la DG et de la CGT.

Secteur PEVLC : consultations du CSE sur le projet de compression et de structuration des effectifs et sur le projet de licenciement économique collectif de moins de 10 salariés

Les notes d'informations sont remises en mains propres aux membres du CSE, et la DG questionne sur la nécessité d'explications relative au contexte.

Pour la CGT, il est plus essentiel d'échanger sur l'avenir des salariés, le contexte amenant l'association à envisager ces licenciements étant connu. La CGT reconnaît d'ailleurs les efforts fournis par les PEP pour maintenir les emplois et une activité sur ce secteur (périodes de chômage partiel successives notamment).

La DG indique avoir reçu les salariés concernés pour s'entretenir avec eux de la situation actuelle et les informer sur la procédure à suivre.

La consultation du CSE déclenche automatiquement la recherche de reclassement, bien qu'une consultation supplémentaire spécifique soit nécessaire pour le salarié élu RP.

La CGT demande si l'association va aider au parcours de formation de ces salariés. La réponse est positive.

La CGT fait part des inquiétudes des salariés dont certains ont de nombreuses années d'ancienneté dans l'association. De même, la CGT fait part des inquiétudes des salariés de Arette au regard de la fermeture des cuisines au 31 décembre 2021.

Après une suspension de séance, le CSE émet un avis favorable au projet de licenciement économique.

Point sur le repositionnement des CMPP

Suite à la validation du plan d'action par l'ARS au 31 décembre 2020, deux échéances sont à venir :

- 30 avril : point d'étape sur le déploiement sur les axes organisationnels des 4 domaines et sur les axes de formation. Pour ce faire, des échanges et arbitrages entre les 3 CMPP se déroulent tout le mois de mars sur les modalités de mise en œuvre.
- à l'automne : visites des établissements par l'ARS pour vérification de la mise en place du cahier des charges.

Constat partagé sur le CMPP de Pau d'une remobilisation des équipes même si cela reste fragile (5 départs et demandes de réduction de temps de travail).

Etat des lieux de la mise en place de SERAFIN-PH par établissement

Réflexion sur l'organisation à partir de la grille d'évaluation proposée par SERAFIN-PH (approche par le besoin).

Les 3 besoins principaux repérés étant :

- l'autonomie
- les soins/la santé
- la participation sociale

Pour la CGT, ce dispositif va nécessiter de nombreux professionnels de soins dont ne disposent pas aujourd'hui les établissements. La DG acquiesce et envisage le gel de certains postes pour répondre aux besoins des jeunes.

Si la nécessité d'une trame commune fait l'unanimité, elle doit néanmoins prendre en compte les spécificités de chaque établissement et service.

Point sur le projet des cuisines centralisées : avancées du projet

Le PPI (Plan Pluriannuel d'Investissement) n'étant pas encore déposé auprès de l'ARS, c'est un accord de principe qu'a reçu l'association sur la faisabilité de ce projet (générateur d'économies à terme puisqu'une seule cuisine sera rénovée). Les travaux au Castel devraient démarrer en septembre pour une durée de 8 à 10 mois.

La réflexion porte désormais sur le bien manger, les besoins en équipements et en personnels. La DG souhaite conserver les compétences sur la confection des repas pour garantir un bien manger et l'équilibre des menus.

La CGT aborde la problématique de la réchauffe des plats qui incombe aux équipes éducatives, et qui demande beaucoup de temps notamment le week-end sur les foyers. Il est indispensable de redéfinir qui s'en charge.

La CGT s'interroge aussi sur les répercussions que cette organisation aura sur les salariés qui seront obligés de venir travailler sur Jurançon si le projet est accepté. Le syndicat souhaite une analyse sur ce point.

Le comité éthique devra se pencher sur la question des repas et des connotations religieuses.

Le groupe de travail se mettra en place dès que le PPI sera déposé à l'ARS.

Point sur les recrutements dans les CMPP

Le diplôme requis est le DESC (Diplôme d'Etudes Spécialisées Complémentaires) pédopsychiatrie, ou psychiatrie ou généraliste dans une dynamique de formation ou avec un DU (Diplôme Universitaire) de pédopsychiatrie. Un courrier sera adressé à tous les médecins généralistes du 64 pour information.

Les annonces paraissent régulièrement sur différents supports (annonces médicales, ASH, Directions, APEC, Fédération des PEP, site des PEP64, service RH du CHP de Pau).

Recrutements de neuropsychologues :

- CMPP Pau : augmentation du temps de travail d'une salariée et embauche prévue en septembre
- CMPP Bayonne : une salariée en CDD vient d'être recrutée en CDI

Situation de la MECS Clair Matin de BORCE

La CFDT demande à la DG pourquoi ne pas faire un établissement sur Oloron afin de se rapprocher des placeurs, collègues...

La DG répond qu'à ce jour aucun projet n'est exclu pour éviter de s'enfermer dans un dispositif ou un autre.

Le 18 mars, la Direction Générale, la Vice-Présidente et le Directeur Enfance et Famille du Conseil Départemental seront sur place à Borce pour une visite de l'établissement ainsi que le président de l'association et le DG.

Question des enjeux politiques sur le bassin d'emploi de la Vallée d'Aspe.

La CGT revient sur la formulation de la question posée à l'ordre du jour du CSE, qui laisse entendre qu'il faut fermer la MECS de Borce. Or, cela n'est pas de la prérogative des membres du CSE.

La CGT fait état des inquiétudes des salariés suite à l'annonce de la fermeture de la cuisine : fermeture d'ici un mois, impacts sur l'école d'Etsaut et les repas de l'ADMR, quid de la salariée en cuisine, est-ce que cela va réellement permettre de réaliser des économies ?

La DG répond que la priorité actuelle est le renfort de l'équipe éducative au regard du plus grand nombre de jeunes accueillis sur la structure pour assurer leur sécurité. Des salariés de l'équipe logistique ayant quitté l'association, tous les postes logistiques qui pourront être gelés ou supprimés le seront afin de renforcer l'équipe éducative. Pour la DG, il n'est plus possible de fonctionner avec 200 000 € de budget CDD pour combler le manque de personnel éducatif (chiffre de 2019) alors que le déficit 2020 s'élève à 436 000 €. Il faut stopper l'hémorragie.

La CGT indique aussi que l'information n'a pas été communiquée de cette manière à l'équipe, la direction d'établissement tentant de culpabiliser certains salariés vis-à-vis des déficits. La réunion institutionnelle de la semaine dernière a été assez mal vécue par les salariés.

La CFDT estime que pour la première fois, la direction fait preuve de franchise et a dit la vérité à l'équipe, ce qui a pu être choquant.

La DG comprend que cette communication ait pu être « violente », d'autant plus qu'elle n'était pas transparente auparavant.

La CGT précise que les déficits sont connus depuis très longtemps, il n'y a rien de nouveau. Une attention particulière devrait être portée lors de la remise d'informations aux salariés afin qu'ils puissent « digérer » et se sentir encore investis dans leurs missions.

La CGT indique que les salariés sont aussi force de propositions : pourquoi ne pas envisager le maintien de la cuisine pour les internes le soir et être livrés le week-end ? Pourquoi ne pas envisager un atelier éducatif le week-end de temps en temps (cuisine faite par et avec les jeunes et leur éducateur). La CGT insiste aussi sur le fait que les repas montés par le CAPA d'Oloron ne sont vraiment pas bons. La qualité et le bien manger devraient être la priorité de l'association, le fait de ne pas confectionner les repas sur site ne participera pas à réaliser une économie conséquente pour faire baisser le déficit.

La DG voit la venue du Conseil Départemental jeudi 18 mars de manière très positive, avec l'objectif de contractualiser un CPOM pour une durée de 5 ans, et la restauration du dialogue avec les inspecteurs qui procèdent aux placements du fait qu'il y ait davantage de jeunes accueillis sur l'établissement depuis décembre (passé de 20 à 28). Cette situation peut changer d'un jour à l'autre car ce sont en majorité des placements séquentiels : la situation reste très fragile. Cependant, la DG indique qu'il ne lui paraît

pas viable d'avoir deux sites pour 30 jeunes.

Quand la CGT indique que l'équipe paie actuellement la mauvaise gestion de l'établissement, la DG répond par la négative, affirmant que les moyens ont été conservés à l'identique de ce qui existait quand 48 enfants étaient accueillis (l'erreur viendrait de là!). Où est la responsabilité de la DG dans cette gestion pour en arriver à de tels déficits?

La DG indique que les remplacements de congés/vacances sont coûteux.

La CGT demande à ce qu'un retour soit fait rapidement à l'ensemble de l'équipe de Borce afin de l'informer du devenir de l'établissement.

Point sur la restitution du collège QVT dans les CMPP de Bayonne et St Jean de Luz

La DRH reprecise le rôle du collège QVT et de la cellule de crise.

Deux cellules de crise ont été instaurées avec le cabinet Formétis sur la souffrance au travail, les professionnels ont été invités à y participer.

Dans la mesure où le cabinet Formétis est un cabinet agréé indépendant, la DRH ne peut dire si la restitution a été fidèle ou non. Compte tenu du contexte, le rapport ne sera pas diffusé aux équipes.

La CGT interroge sur la façon de fonctionner du cabinet : pas de retour complet au collège QVT mais restitution entière devant l'ensemble de l'équipe de St Jean de Luz. Cela arrive à un très mauvais moment et est douloureux pour certains salariés.

Une réunion entre l'équipe et la direction d'établissement est programmée lundi prochain afin d'échanger sur la situation.

La DRH indique que la restitution sur Bayonne s'est déroulée plus sereinement avec des débats et échanges plus constructifs.

La DG s'interroge néanmoins sur son partenariat avec le cabinet Formétis à moyen terme pour ce qui relève de l'accompagnement collectif.

Le collège QVT se réunira à nouveau le 30 avril. Des préconisations ont été proposées par Formétis pendant la restitution, le plan d'action est donc en cours de préparation.

Quelles sont les avancées pour le recrutement de volontaires en service civique avec la Fédération PEP et la plateforme du Conseil Départemental ?

Convention triennale renouvelée en mars par la Fédération des PEP.

Une candidature en cours sur la plateforme du Conseil Départemental.

Retour sur le déroulé des derniers Conseils d'Administration

La CGT s'interroge sur le compte rendu du conseil d'administration :

- Pourquoi n'est-il pas fidèle aux échanges lors de la réunion ?
- Pourquoi les administrateurs de Borce n'ont pas été entendus ?
- Pourquoi n'ont-ils pas eu la possibilité de faire des rajouts sur l'écrit ?
- Pourquoi le Président a tenu des propos assez virulents ?
- Est-ce lié à la mauvaise santé de l'établissement ?

Pour la CGT, les questions de respect et de considération doivent s'appliquer au sein de cette instance entre tous les membres qui la composent.

La DG ne souhaite pas répondre à cette question dans ce contexte et propose l'intervention de Monsieur Espil lors d'un prochain CSE.

Retour du Conseil d'Administration sur la piscine de Plan Cousut

Le CA a décidé de ne pas poursuivre les négociations avec la Communauté d'Agglomération du Pays Basque, et a acté la fermeture définitive de la piscine.

Chiffrage de la démolition et du désamiantage du bâtiment en cours.

Quelle règle est appliquée par l'association pour la reprise d'ancienneté dans le cadre de nouvelle embauche de moniteurs d'ateliers ? Peut-il y avoir négociation ?

La règle qui s'applique est celle de la Convention Collective, à savoir reprise de 30% minimum de l'expérience acquise dans les différents métiers ou fonctions de la profession, sans distinction selon le métier occupé.

La négociation reste possible lors de l'embauche, notamment lorsque des compétences spécifiques sont recherchées.

Pour la CGT, une expertise est nécessaire pour exercer en tant que Moniteur d'Atelier. Il est donc inconcevable de demander une certaine expérience et ne pas la reconnaître au moment de l'embauche.

Questions diverses

Vaccination

Une note est parue hier concernant la vaccination des personnels médico-sociaux. La DG indique que tous les professionnels sont éligibles, la vaccination doit se pratiquer en dehors des institutions (cabinets médicaux, pharmacies...).

Une équipe mobile se déplacera sur Urt et Sévinacq.

Tests salivaires

La DG rappelle qu'une campagne de tests doit être réalisée à chaque retour de vacances pour les salariés, mais aucune consigne n'est donnée quant aux tests salivaires.

La CGT demande si le test sera nécessaire pour participer à un transfert sur Arette ou Socoa. La DG répond qu'il faudra voir en fonction de la situation.

La délégation CGT au CSE