



Compte rendu CGT CSE du 6 avril 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.

En préambule, la CGT regrette de ne pas avoir eu de réponse en temps et en heure sur le fait d'effectuer une visioconférence avec les élus présents le matin.

Présentation des comptes du CSE de l'année 2020 par l'expert-comptable

Le plafond autorisé concernant l'attribution de chèques cadeaux passe à 171 €.

Question du reliquat de 10 000 € de l'UPAES, la DG indique qu'il est intégré au budget.

Les documents seront transmis par l'expert-comptable.

Approbation du PV du CSE du 16 mars

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

Information/Consultation du CSE : mesures exceptionnelles liées au confinement

La DG explique qu'une note du ministère est parvenue dès jeudi soir, afin d'indiquer que les établissements médico-sociaux et ceux relevant de la protection de l'enfance devaient rester ouverts, ce qui concerne notre association.

Le centre d'Artigueloutan est considéré comme centre pour l'accueil d'urgence (enfants de salariés ayant une profession dite prioritaire).

Le centre d'Arette accueille un séjour MECSA au mois d'avril pour une vingtaine d'enfants.

La limitation de déplacement ne s'applique pas aux personnes en situation de handicap.

Les CMPP peuvent fonctionner normalement.

Le recours au télétravail reste possible dans les conditions définies par la cellule de crise. Possibilité d'augmenter le nombre de journées en télétravail pour les personnels administratifs (actuellement à 80 %).

La téléconsultation est possible en télétravail.

Les formations en présentiel sont suspendues ainsi que les réunions (sauf pour les PPI). Les sorties éducatives, sportives et culturelles extérieures sont suspendues par la DG. La CGT indique que cela risque d'être explosif au sein des établissements, le confinement est vécu de façon violente par certains usagers, qui pourraient subir de lourdes conséquences suite à cette décision. La DG entend mais dit être dans une période très exceptionnelle où les sorties favorisent la contamination. La CGT demande qu'une réflexion soit engagée sur ce point, en lien avec la non étanchéité des groupes, d'autant plus que la poursuite de l'observation des gestes barrières limite les risques. La DG reconnaît être plus prudente que la norme et fera un retour au CSE dans la soirée. Des tests salivaires pourront être proposés sous réserve d'approvisionnement. Tests PCR disponibles à la rentrée. La DG précise que ces tests ne sont pas obligatoires mais fortement recommandés, tout comme la vaccination.

La CGT questionne sur les conditions d'exercice du télétravail, qui ne sont pas de bonnes conditions de travail à l'heure actuelle. La DG l'admet et indique que du matériel est en cours d'acquisition. Normalement, tous les personnels administratifs sont équipés pour travailler à distance. La CGT demande aussi que l'accès des professionnels à AIRMES soit facilité, lien indispensable au quotidien.

L'accueil des stagiaires résidents et professionnels est maintenu avec un test PCR. Si des salariés se font vacciner durant le temps de travail, ce temps est considéré comme temps de travail effectif.

Avancées sur la procédure de licenciement économique dans le secteur PEVLC

Recherche de reclassement lancée en interne (PEP64) et en externe (PEP national, aucun retour positif à ce jour).

Une seule proposition de reclassement en interne, un poste d'agent des services logistiques à Sévignacq (0,743 ETP), a été adressée aux 3 animateurs mais ne semble pas obtenir un avis favorable de la part des salariés (ne correspond pas à leurs attentes).

Au terme du délai de réflexion (15 jours) les salariés seront convoqués à un entretien préalable au licenciement.

La CGT interroge sur le mail envoyé par un animateur au CSE, demandant des explications. Si la CGT entend le désarroi de ce salarié, le syndicat demande si les professionnels concernés par ce projet de licenciement ont été reçus. La DRH répond par l'affirmative.

La CGT questionne sur l'enveloppe budgétée pour ces 3 licenciements, environ 42 000 €, (31400 euros pour Arette et 10023 euros pour Socoa : chiffres donnés au conseil d'administration). La CGT demande si cela est suffisant au regard de l'ancienneté de certains salariés. La DG rappelle que certains animateurs exercent à temps partiel, et que les indemnités de licenciement (préavis, congés payés et indemnités de licenciement) seront imputables sur les budgets de Arette et Socoa (ce qui va ajouter une charge supplémentaire sur ces 2 établissements).

La CGT estime que les raisons que l'association a invoquées pour justifier et « légitimer » les licenciements économiques ne sont pas les justes raisons, le syndicat a d'autant plus de mal à accepter cette décision (aucun maintien de salaire notamment). La DG indique que le licenciement économique n'est pas seulement rattaché au chômage partiel et rappelle les pertes financières pour les centres concernés, la diminution du taux d'indemnisation du chômage partiel, le choix de réaliser des baisses sur les charges fixes et de recourir à des CDD pour les futures prestations.

Si la DG entend les arguments, elle demande quel secteur était en capacité de maintenir une activité avec une telle dette, et assume ses responsabilités dans sa prise de décisions. La DG s'engage à être transparente.

Avis et consultation du CSE sur la prolongation du recours à l'activité partielle sur le PEVLC

Retour sur la note concernant l'activité partielle.

Les métiers de la filière logistique sont de nouveau concernés en raison de la fermeture de la cantine de Arette (du fait de la fermeture de l'école et du collège).

Pour la CGT, un flou demeure entre le recours à l'activité partielle et la procédure de licenciement économique engagée. La DRH explique que les animateurs peuvent bénéficier du chômage partiel jusqu'à la notification de leur licenciement. Si la procédure de licenciement est engagée en avril il n'y aura pas de déclenchement de chômage partiel pour ces 3 salariés.

La DIRECCTE n'est pas encore informée, contrairement à ce qui est écrit sur le document.

Les organisations syndicales sollicitent un délai de réflexion de 48 heures avant de se prononcer. Demande acceptée par la DG.

Point sur l'avancée du projet des cuisines mutualisées : dépôt du PPI auprès de l'ARS et création d'un autre établissement

Le PPI n'est pas encore déposé auprès de l'ARS.

ARS ne s'est pas prononcée sur le rattachement des cuisines mutualisées, l'association propose donc le rattachement à l'IME du Castel de Navarre afin que l'ARS se positionne. Il est possible qu'il soit nécessaire de créer une nouvelle identité juridique.

Retour sur la visite du Conseil Départemental à la MECS Clair Matin du 18 mars 2021. Quelles sont les perspectives ?

Un échange s'est engagé après la visite des locaux, au cours duquel les représentants du Conseil Départemental ont montré qu'ils souhaitaient soutenir l'activité de la MECS.

Un CPOM d'une durée de 5 ans, commun aux 2 MECS (Clair Matin et UPAES), devrait être signé au 1er janvier 2022. Tout est à construire pour ce CPOM « Protection de l'Enfance ».

Des questions restent posées : élargissement de l'agrément, renforcement du DAED, reprise des déficits 2018, 2019 et 2020...

Pour la DG, la question de l'investissement est primordiale, il ne peut y avoir d'investissements sans reprise des déficits.

La commission de sécurité a validé les lieux lors de sa visite de conformité, comme étant des locaux propres et bien tenus. La CGT rappelle que tous les locaux ne sont pas en bon état (toilettes peu confortables, moisissures dans les douches...). La DG acquiesce et répond qu'un architecte sera sur place en fin de semaine. « Le bateau » a été rouvert pour accueillir les 28 enfants présents. L'association recherche une structure sur Oloron pour limiter les transports. Un « dédoublement » de la MECS semble compliqué économiquement mais reste à étudier.

Pour la CGT, ce qui ressort de cette visite est encourageant.

La CGT demande si des temps de rencontre et réunion afin de déterminer des objectifs transversaux sont prévus pour les salariés des deux MECS. La DG dit qu'une première réunion est fixée fin avril pour travailler sur des objectifs communs.

Point sur les CMPP de l'association : retour sur la rencontre avec l'équipe de St Jean de Luz, poursuite du collège QVT sur Bayonne, recrutement de médecins et neuropsychologues, point sur le CMPP de Pau et ses antennes

CMPP St Jean de Luz : Echanges sur le compte-rendu de la réunion de libre expression, les pistes d'amélioration proposées, la présentation des outils de suivi d'activité.

La CGT demande si le médecin a repris le travail. La réponse est négative, la DG indique que ce sujet est la préoccupation majeure de l'équipe (question de son accueil et de la relation de confiance). L'audit et la cellule d'écoute ont eu des effets collatéraux sur l'équipe de St Jean de Luz.

CMPP Bayonne : Réunion le 29 mars à l'initiative de la direction.

Sentiment qu'il y a un manque de dialogue avec la direction.

CMPP Pau : Embauche d'un psychiatre et augmentation du temps de travail d'un autre médecin. Prolongation de l'arrêt de la RE, d'où prolongation de la mission de Monsieur MORA. Le poste de chef de service n'a pas de financement pérenne, ce poste sera pourvu jusqu'au 31 décembre 2021.

L'antenne de Mourenx est en mode dégradé depuis quelques mois, l'arrivée d'un médecin devrait permettre de meilleures conditions de travail.

Premiers retours des groupes de travail attendus pour le mois de mai.

Mise en place d'un plan de formation CMPP par la fédération.

Où en est l'appel à projet du SESSAD Jeunes Sourds de Bayonne ?

Aucune réponse de l'association, Monsieur GOARRE indiquant qu'il n'existe pas d'appel à projet émanant du CIH (Comité Interministériel du Handicap).

La CGT s'étonne de ce retour, étant donné que l'information a été communiquée lors de

la réunion de la CSSCT pays basque du mois de décembre. Des renseignements complémentaires seront pris.

Point sur les formations et les réponses formulées aux salariés

La CGT explique que de nombreux salariés n'ont toujours pas de réponse à leur demande de formation, ou ne la reçoivent pas de la bonne manière. La DRH indique qu'elle peut proposer un courrier type pour réponse écrite aux DT et RE, à personnaliser.

Un travail est en cours par Madame VIGOUROUS, pour expliquer comment mobiliser son CPF car l'association identifie beaucoup de frustrations pour les salariés suite à la réforme de la formation professionnelle.

Questions diverses

La CGT demande le retour sur les différents partenariats. La DG s'engage à y travailler rapidement afin d'en faire une présentation au CSE.

Commission sports, loisirs et culture : la CGT fait lecture des recherches réalisées sur les notions juridiques notamment et propose la nomination de membres du CSE pour avancer. Groupe de travail constitué de Monsieur BERTHELOT, Madame PAULHE, Frédéric GRAINDORGE, Benat SARGOUSSE, Elodie LAMAIGNIERE et Frédéric TOLOMIO.

Carte professionnelle de santé : La CGT demande à l'association si les paramédicaux peuvent obtenir cette carte qui est attribuée aux professionnels exerçant dans le libéral ? Les kinésithérapeutes en bénéficient puisqu'ils dépendent d'un ordre professionnel. La DG va se renseigner.

La CGT demande pourquoi aucune communication officielle n'a été faite concernant la déclaration d'inaptitude de la cadre thérapeutique de l'IEMFP et demande qu'un recrutement dans le cadre du mouvement interne soit réalisé. Pour la DRH, il était difficile de communiquer en amont de la réunion RP. Le mouvement interne ne sera effectué qu'après le licenciement effectif de la salariée.

La CGT fait part de la qualité plus que médiocre de cette réunion en visioconférence, qui ne facilite pas les échanges.

La délégation CGT au CSE