



Compte rendu CGT CSE du 15 juin 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 11 mai

PV approuvé à l'unanimité après amendements.

Point sur le départ de la Directrice territoriale Béarn. Conditions de départ ? Point sur le prochain recrutement ?

La DRH indique qu'il s'agit bien d'un licenciement, initié en raison des graves perturbations sur le bon fonctionnement de l'association engendrées par l'absence prolongée de la DT.

Un recrutement est en cours avec le cabinet EURIS, la commission de recrutement est prévue le 8 juillet pour une prise de poste à la rentrée (poste à profil). La CGT questionne sur l'absence de communication sur le site associatif, ne permettant pas aux salariés potentiellement intéressés d'obtenir facilement l'information.

Extension du territoire Béarn avec intégration de la plateforme SESSAD, l'IME du Castel de Navarre et l'UEMA.

La CGT interpelle la DG et le secrétaire du CSE quant à la formulation de la question, qui individualise fortement le sujet. Si la DG considère la remarque pertinente, le secrétaire du CSE explique la formulation par le défaut de communication au sein de l'UPAES sur ce point.

Avis sur les comptes 2020

La CFDT ne rend pas d'avis mais félicite le travail accompli pour la bonne santé financière de l'association.

La CGT remercie l'association pour l'envoi de documents supplémentaires concernant les indemnités journalières, demandés par le syndicat pour l'analyse des comptes.

Avis CGT : « Tous les établissements sous tutelle ARS ont dégagé un excédent budgétaire plus ou moins important allant de 1 713€ pour le plus bas (SESSAD DA Pau), à 286 469€ pour le plus élevé (IEMFP Salies, 329 146€ tous services confondus). Cependant ces excédents sont atteints suite à la neutralisation par l'ARS des impacts de la crise sanitaire. Ces résultats auraient-ils été les mêmes sans cette mesure : rien ne nous permet de le dire.

Les établissements sous tutelle Conseil Départemental présentent un déficit important pour Borce (401 000€) et l'UPAES (329 000€), moins important pour Argia (46 000€) et Cordey'a (26 000€).

Les foyers de Urt et Sévignacq sont quant à eux très légèrement excédentaires (respectivement 7 700€ et 8 500€).

Concernant les ESAT, dont les comptes du secteur production sont à l'équilibre, la CGT ne peut que s'inquiéter de la baisse continue du chiffre d'affaires des 2 établissements depuis 2017 : - 45% pour Pau et - 25% pour Bayonne.

Enfin le secteur PEVLC a subi de plein fouet la crise sanitaire, avec une baisse d'activité importante entraînant un déficit de 100 000€ pour Arette et 90 000€ pour Socoa.

Afin d'avoir une analyse plus approfondie, les élus CGT au CSE, demandent la mise en place d'une expertise sur les orientations stratégiques, la situation économique et politique sociale de l'entreprise ([articles L2315-87](#), [L2315-88](#) et [L2315-91](#) du code du travail). »

La DG questionne sur l'expertise souhaitée par la CGT, le syndicat explique avoir besoin de visibilité sur l'avenir de l'association. La CFDT exprime clairement son refus de recourir à une expertise externe, la DG propose alors de réunir la commission économique dans un premier temps. Proposition acceptée par le CSE.

Bien que le CPOM 2022 permette peut-être une meilleure stabilité, la CGT interroge sur la reprise des déficits des MECS. La DG indique qu'une réunion avec l'ARS est prévue à ce sujet le 28 juin.

Élection d'un nouveau membre à la commission financière

La CGT fait remarquer que la composition de cette commission a subi des modifications et nécessite d'être renforcée.

Vote : Elodie LAMAIGNERE, trésorière du CSE, remplace Adeline PITOT et Sabine BORN est élue en remplacement de Marc LARRIBAU.

Une réunion est actée le 5 juillet à 14h au siège en présence de M. BERROUET pour traiter les comptes 2020.

Information sur le nouveau projet UEMA (Unité d'Enseignement en Maternelle Autisme) à Billère

L'association a remporté cet appel à projet en raison de 3 points forts :

- L'appui sur une structure IME (rattachement Castel de Navarre)
- L'accompagnement médico-social proposé lors des vacances
- Le projet d'inclusion de l'UEMA au sein d'une école avec perspective de sortie vers le milieu ordinaire

Accueil de 7 enfants âgés de 3 à 6 ans à partir de septembre 2021, dans une salle dédiée de l'école Lalanne à Billère. Une demande d'accompagnement pendant les vacances est formulée par l'ARS (sur le centre de loisirs d'Artigueloutan par exemple). La CGT demande si les enfants devront être diagnostiqués par le CRA (Centre Resource Autisme), la DG répond par l'affirmative : diagnostic TSA avec notification de la MDPH nécessaires.

L'équipe sera composée de 5 ETP, les postes à pourvoir sont parus au mouvement interne ces derniers jours et des formations doivent être mises en place : connaissance de l'autisme, scolarisation en UE, stratégies développementale, approfondissement ABA...

Ce dispositif aura un budget de fonctionnement de 280 000€ annuels.

Point CMPP de Pau

La DG explique le besoin d'ES pour les accompagnements sur l'extérieur suite à l'évolution de l'offre (renfort et soutien de l'école, des familles...).

Pour la CGT, une vigilance particulière doit être portée sur les spécificités de l'assistant social, dont le travail ne peut être totalement réalisé par un ES. La DG confirme que l'idée n'est pas de s'appauvrir en postes AS au niveau associatif.

Une démission, des réductions de temps de travail et des recrutements en cours (1 ETP orthophoniste, 0.5 ETP Ergothérapeute, 0.25 ETP psychomotricien et 0.25 ETP psychologue).

Démission de la RP de son mandat de représentante du personnel.

Point sur le collège QVT des CMPP du Pays Basque

Au regard des questions portées à l'ordre du jour, la DRH s'interroge sur la circulation de l'information entre les diverses instances.

Un temps d'échange est proposé demain à l'équipe du CMPP de St Jean de Luz, en présence de la DRH, du DGA et d'un élu membre du collège QVT. La DG regrette qu'aucun salarié ne veuille participer à cette cellule d'écoute et espère malgré tout que ce moment sera constructif et que l'équipe saura se saisir de cette instance pour dialoguer.

La CGT quant à elle regrette l'absence de participation d'un représentant CFDT, et propose qu'une délégation du CSE aille à la rencontre des salariés sur site.

Retour sur le diagnostic Antéis de l'IEMFP de Salies de Béarn

Le comité de pilotage s'est réuni le 3 juin pour la restitution du diagnostic, suite aux entretiens réalisés par le cabinet Antéis avec les professionnels.

La restitution a mis en exergue les difficultés rencontrées sur les différents services. La CGT constate avec étonnement l'existence de problématiques sur le service éducatif jusqu'alors minimisées par certains élus du CSE.

La CGT se félicite que les propositions avancées par le syndicat aient été prise en compte pour l'intervention du cabinet Antéis et pour l'élaboration du futur plan d'action. La disponibilité et l'accompagnement de l'inspection du travail et de la médecine du travail ont été appréciés par la CGT.

La CGT demande à ce que les informations soient communiquées à la CSSCT Pays des Gaves pour un meilleur suivi de la situation de l'IEMFP.

Le groupe projet, chargé de travailler le plan d'action qui sera déployé sur l'établissement, se réunira le 24 juin.

Point sur la cuisine mutualisée

L'ARS n'a pas validé le projet initial, un nouveau plan d'investissement a été déposé avec rattachement des salariés au siège associatif. Un avenant de l'accord RTT est donc nécessaire (fonctionnement sur 52 semaines).

La CGT questionne sur l'impact sur les conditions de travail (périodes de fermeture...) et sur l'impact sur les budgets d'établissements. La DG indique qu'un groupe de travail se met en place et sera étendu aux personnes qui seront en charge de la production et de la distribution, un changement doit s'opérer sur les lignes budgétaires avec refacturation aux établissements.

Le projet prévoit 8 postes à temps plein, dont 7 ETP existants et une création pour effectuer les livraisons.

Pour la CGT, il est primordial de relayer les inquiétudes des salariés et de les informer régulièrement des avancées de ce projet.

Point sur le devis pour la formation des élus (informatique)

Aucun retour des organismes sollicités à ce jour et sessions proposées avec les PEP complètes. Voir à programmer une formation Excel début 2022, un devis sera présenté lors du prochain CSE.

Retour sur les partenariats PEP64 au profit des salariés

La liste des partenariats sera communiquée au CSE.

La CGT demande à ce que ces éléments soient intégrés à la Plaquette du CSE.

Serait-il possible que tous les salariés aient accès à la CCN51 et aux accords d'entreprise, dans leur établissement ?

La DRH indique que la convention doit être accessible dans tous les établissements et est également consultable sur Ededoc.

Les accords d'entreprise et autres documents sont répertoriés dans le classeur annexe du livret d'accueil qui doit être mis à disposition des salariés.

La CGT demande à nouveau l'actualisation de la BDES (Base de Données Economiques et Sociales), les élus ayant des difficultés à accéder à ces documents.

Le CSE prend-il en charge la formation BAFA ?

La réponse est négative.

Information du CSE : Bilan social 2020

La DRH remet aux membres du CSE le bilan social 2020 (effectif de l'association, nombre de temps pleins et temps partiels, absentéisme...).

La CGT demande le report de l'avis attendu par la DG lors du prochain CSE. Accordé.

Questions diverses

Retour sur le Conseil d'Administration du 9 juin

Décès d'un résident à Sévignacq : la CGT fait part de sa satisfaction face à l'accompagnement proposé pour les salariés et les résidents. L'équipe a été fortement épaulée sur le moment et la CGT demande à ce que l'accompagnement soit remis en place si nécessaire. Cette situation interroge la CGT dans la mesure où elle est amenée à se reproduire.

Point sur Borce : La CGT interpelle la DG sur les difficultés relationnelles entre les RP et la direction d'établissement et demande davantage d'espaces pour la discussion.

Réponse au courrier d'un salarié du secteur PEVLC : La CGT demande si le secrétaire du CSE a répondu au courrier de ce salarié comme il était convenu. Le secrétaire dit s'être contenté de la réponse apportée par la CGT. Pour la CGT, un courrier du CSE devait également être envoyé pour répondre aux interrogations de ce professionnel.

La délégation CGT au CSE