

PROCES VERBAL DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE L'ASEA
Du 9 OCTOBRE 2018

Sous réserve de son approbation définitive par la prochaine réunion du Comité Sociale et Economique

ETAIENT PRESENTS :

Représentants l'employeur :

Mr PEYCELON
Mme TAULEMESSE M.J.

Titulaires salariés:

Mmes FARGIER.MC
LORIEUX B.
DELPIC J.
PEZEROVIC S.

Mrs LEYDIER S.
MALHOMME P.
REYMOND F.
COUSTON O.
BONNEFILLE D.

Suppléants:

Mme MEYSONNET D. (suppléante de VISSAC C.)

Titulaire cadre :

Mme GELLET MARTINOL C.

Représentant syndical :

Mr PROVOST N.

Excusés :

Mme VISSAC C.

Directeur invité :

Mr BOIZOT M.

Représentant des retraités :

Toutes les réunions du CSE seront enregistrées entièrement par dictaphone.

Le PV du CSE du 11 Septembre 2018 n'a pu être approuvé car il n'a pas été donné finalisé dans les temps à tous les membres du CSE.

COMMISSION SOCIALE ET CULTURELLE :

N'a pas été abordée lors de cette commission.

COMMISSION ECONOMIQUE ET SOCIALE :

Concertation concernant les bons de délégation :

Les bons de délégation remis par la direction générale sont acceptés comme tels. Ils peuvent être récupérés au bureau du CSE ou dans les secrétariats ou par mail.

Registre du personnel – diffusion réponses employeur :

Les réponses de l'employeur peuvent être consultées un jour ouvrable par quinzaine en dehors du temps de travail, et par le CSE et l'inspection du travail quand ils le souhaitent (art : L2315-22).

La consultation par les salariés se fera les 1^{er} et 3^{ème} mardis du mois au siège de l'ASEA. Le registre se trouve dans la boîte aux lettres dédiée au CSE.

A la suite d'une remarque d'un élu CGT sur la diffusion des réponses avant l'approbation du PV, la direction générale rappelle que les réponses de l'employeur ne peuvent en aucun cas être diffusées avant l'adoption du PV.

Question concernant le comptage des 5 samedis dans les congés annuels :

Suite à une demande d'une élue FO CSE lors de la précédente séance concernant le maintien de seulement cinq samedis dans le comptage des congés annuels, Mme TAULEMESSE décide que cela restera en l'état, soit : « nous en resterons au comptage des 5 samedis dans les congés annuels ». Mr BOIZOT précise que cela va s'appliquer de manière rétroactive pour les salariés qui n'en ont pas bénéficié.

Achat de matériel et du mobilier pour le CSE :

La question est posée de « doit-on réellement déménager ? »

Information concernant le pôle handicap adulte :

- **Création d'un foyer de vie à MEYMAC**
- **Evolution des horaires du FAM après**
- **Modifications des horaires ESAT sur 5 jours**

Création d'un foyer de vie à MEYMAC :

Il y aura un foyer de vie adossé au foyer d'hébergement à partir du 1^{er} Janvier 2019.

Marc BOIZOT apporte des éléments d'explication sur la mise en place de ce nouveau dispositif.

« Le chantier est lancé.

Une expérimentation au Foyer dit-l'annexe avec 14 personnes commencera dès cette date.

- *Le CSE sera consulté :*
- *En ce qui concerne l'amplitude horaire les veilleurs de nuit passeront de 9,25 h à 9.75h.*
- *La prise en charge des résidents par le personnel éducatif se fera entre 7h00 et 22h00.*
- *Transformation d'un poste de lingère en maitresse de maison. La gestion du linge sera assurée par la blanchisserie au Bateau Lavoir.*
- *Le dispositif EVA (les résidents en mi-temps soutien au niveau de l'ESAT) disparaît.*
- *Régularisation des CDD au FOYER dont l'objet est surcroît de travail en CDI.*

- *A l'avenir les capacités d'accueil vont changer, augmentation en foyer de vie et baisse au Foyer d'hébergement au profit d'un accompagnement externalisé.*
- *Les personnels administratifs, services généraux et médicaux impacteront sur les 3 budgets pour la cohérence du projet. »*

Evolution des horaires du FAM après :

Repositionnement des horaires de 7 personnels : aides-soignants, AMP pour obtenir au final, plus de personnel en journée (binômes privilégiés). Les plannings horaires sont présentés en réunion ce jour aux salariés. Ces modifications permettront de renforcer l'aspect « réadaptations » du projet.

- Modifications des horaires ESAT sur 5 jours à partir de janvier 2019

Moins 45 minutes en fin de journée qui impacteront sur l'accompagnement du Foyer d'hébergement.

Dates des commissions techniques :

- *PHA : le 18/10/2018 à 9h au foyer de MEYMAC : Marie-Christine FARGIER, Dominique BONNEFILLE*
- *PPI : le 22/10/2018 à 14h rue de la passerelle : Josette DELPIC, Olivier COUSTION et Betty LORIEUX*
- *PHE : le 23/10/2018 à 9h à l'IME : Sonia PEZEROVIC, Dominique BONNEFILLE et Norbert PROVOST.*
- *PPE : le 23/10/2018 à 14h à Alex BROLLES : Philippe MALHOMME, Christine GELLET MARTINOL, Corinne VISSAC.*

Proposition changement de jour pour les réunions mensuelles du CSE :

Demande de la direction de l'IME de changer la date de réunion mensuelle :

Réponse des membres du CSE

Pour des raisons d'organisation du travail, il apparait plus judicieux de conserver la journée du mardi en raison de l'impact que cela aurait sur l'ensemble des pôles.

Demande de subvention pour le projet Boulangerie:

Une subvention de 230 000 € a été accordée par la Région : la somme globale de l'opération (travaux et matériels) s'élève à 97000 euros. Elle sera répartie comme suit : 60 % pour l'ESAT et 40% pour l'IME, au prorata du taux d'occupation et d'investissement.

Bilan partiel de formation et étapes formation 2019 :

Il reste du budget UNIFAF pour les CIF 2018. Déposer les dossiers le plus rapidement possible (avant fin octobre).

Remise du bilan intermédiaire des formations 2018 à la secrétaire de séance par la Direction Générale.

70 ans de l'ASEA :

Les 70 ans de l'ASEA se dérouleront le 9 novembre à partir de 14h jusqu'à 21 heures à l'hôtel du département. Il y aura plusieurs discours ainsi qu'une conférence de Mr HARDY, thérapeute familial et systémique. Un apéritif dinatoire clôturera la manifestation. La Direction Générale comptera un forfait de 4h pour chaque salarié présent et qui auront émarginé. La manifestation est entièrement sponsorisée.

Toutes les questions des élus ont été traitées en questions diverses car arrivées après le dépôt de l'ordre du jour.

QUESTIONS DIVERSES :

Questions FO :

Question n°1 :

CAP Emploi. Recouvrement contribution AGEFIPH.

Suite à la publication de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » au JO du 06 septembre 2018 (loi n°2018-771 du 05 septembre 2018), d'importantes modifications sont apportées au régime actuel de la contribution AGEFIPH.

Le régime attendu au 1^{er} janvier 2020 : La mission de recouvrement de la contribution due par l'employeur ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi est transférée à l'URSSAF ou la MSA dont il relève dans les mêmes conditions que les cotisations sociales du régime général de la sécurité sociale.

Est-ce que l'URSSAF reversera le budget au même titre et dans les mêmes conditions (somme, délai, fréquence...) que l'AGEFIPH actuellement ? Quelles incidences vont se présenter sur le service et les salariés ?

La publication au Journal Officiel du 6 septembre dernier, est un élément de contexte parmi d'autres sur l'environnement global dans lequel l'OPS évolue. A date, cette publication n'a aucun impact sur le financement des OPS et a fortiori sur l'organisation interne de l'OPS 43. Pour rappel, l'OPS a signé une convention financière pluri annuelle avec ses commanditaires, établie sur une durée de 5 ans, de 2018 à 2022.

Question n°2 :

IME LES CEVENNES. Modification du calendrier des vacances d'été.

Les salariés viennent de prendre connaissance d'un courrier envoyé aux familles par la direction de l'IME. Ce courrier consiste à demander l'avis aux parents quant à l'organisation du calendrier de vacances d'été. Des modifications de date d'ouverture et de fermeture semblent envisagées différemment des autres années, impliquant un nombre de jours d'ouverture plus conséquent. Qu'est ce qui motive ce changement ? Cela va-t-il entraîner des modifications sur le temps de travail et le planning des salariés ? Ce questionnaire amené aux représentants légaux va-t-il leur être soumis chaque année ? La direction de l'IME a-t-elle prévu de consulter le CSE sur ce sujet?

IME LES CEVENNES. Modification du calendrier des vacances d'été.

Motivation du changement :

L'établissement a initié une démarche qualité, qui a été menée par une stagiaire Master 2 durant 3 mois, de mai à juillet 2018. A l'issue de celle-ci nous prenons en compte les pistes d'amélioration

évoquées ainsi que les suggestions et réflexions de certains parents. Cette démarche qualité sera un critère pris en compte dans l'attribution des financements par les autorités de tarification.

Parmi celles-ci se posait la question de la longueur des vacances d'été, durant lesquelles certaines familles peuvent se trouver démunies dans la prise en charge de leur enfant en situation de handicap. Fort de ce constat, nous étudions différentes pistes d'action pour répondre à ce besoin. Déjà certaines années, un camp d'une semaine fin août a pu être mis en place, mais il ne concerne que trop peu d'enfant (6 en moyenne). D'où le questionnaire auprès des familles afin de connaître leur besoin et souhait en matière de modalités d'ouverture de l'IME.

Le Projet régional de santé Auvergne-Rhône-Alpes 2018-2028 adopté par arrêté du Directeur général de l'ARS le 25 mai 2018 précise (page 229) :

Durée d'ouverture de l'hébergement permanent

Les FAM et les MAS sont ouverts 365 jours/an.

Les IME, ITEP et IEM sont ouverts 210 jours/an au minimum.

L'IME les Cévennes doit donc commencer à se préparer à cette nouvelle modalité de fonctionnement dont la mise en œuvre se négociera dans le cadre du futur CPOM associatif, dont l'échéance d'élaboration n'est pas encore précisément déterminée (d'ici un ou deux ans).

Modification temps de travail et planning des salariés :

Sur le temps de travail annualisé : non, chaque salarié en fonction de ses droits acquis conservera le nombre d'heures annuelles à réaliser, selon l'accord d'entreprise en vigueur

Sur le planning de travail : oui par lissage des heures annuelles sur une amplitude d'ouverture plus longue, mais à ce jour aucune précision ne peut être apportée tant que le calendrier d'ouverture 2019 n'est pas finalisé.

L'avis des familles est une première étape logique dans la démarche qualité que nous visons. Cet avis est recueilli entre autre par ce questionnaire et au CVS. Il sert de base de discussion et de réflexion avec l'ensemble du personnel du Pôle dans le seul objectif d'améliorer en continu les prestations proposées par l'IME. Il est à rappeler que le Pôle Handicap Enfant ne trouve sa légitimité que dans la qualité du service qu'il rend au public, et que toute évolution de son fonctionnement est en réponse aux nouveaux besoins repérés.

La consultation du CSE est évidemment prévue, dès que nous pourrons exploiter les résultats de ce questionnaire envoyé aux familles.

Les membres du CSE souhaitent que les salariés soient consultés car ils sont forces de proposition.

Question n°3 :

Parking ALEX BROLLES.

A quelle date est prévue la fin des travaux du parking Alex Brolles ? Quand va-t-il être goudronné ? Qu'est-il envisagé pour l'éclairage ?

Les travaux du parking sont en lien avec la construction du nouveau bâtiment des dépôts du SAJ ainsi que du local entretien du Pôle mais également avec l'élargissement du chemin d'accès du FAM. En effet lorsque les travaux d'élargissement ont été effectués, nous avons décidé en lien avec la direction du FAM de déblayer la terre qui est très argileuse pour agrandir le parking car il n'était pas prévu l'évacuation de la terre lors de ces premiers travaux en anticipant le futur

terrassment du bâtiment en construction. Nous avons été dans l'obligation d'agrandir le parking avec les moyens que nous avons qui n'étaient pas prévus dans le budget de départ. Pour ce faire, nous avons pour l'instant mis du « 31/5 ». Nous sommes en train de faire faire des devis pour le goudronnage, mais à l'heure actuelle, nous n'avons pas de date effective pour deux raisons :

C'est un surcoût qui n'était pas prévu et il faut attendre la finalité des travaux de l'ensemble des travaux (construction et aménagement de l'administratif du pôle) pour voir s'il nous reste des marges de manœuvre pour le goudronnage.

De plus, même si nous avons le budget au final, il faut attendre minimum deux ans puisque c'est de la terre argileuse avant d'envisager le goudronnage.

Quant à l'éclairage, il existe déjà deux éclairages halogènes sur le parking, dont un a été réparé début septembre et qui a nécessité la location d'une nacelle et l'autre n'a pas été réparé car il semble que la cause est plus complexe, cela fait partie des nombreux travaux que les hommes d'entretien du pôle doivent effectuer.

Question n°4 :

Tremplin.

Nous avons constaté une disparité dans les aménagements horaires hebdomadaires des salariés des services administratifs et généraux du Tremplin, en comparaison de certains autres salariés de l'ASEA dans les mêmes services. En effet, dans certains établissements, les salariés des secteurs administratifs, généraux et paramédicaux bénéficient de 9 jours de Congés Trimestriels/an (CCN66). En accord avec la direction de l'ASEA, le personnel de ces services a pu négocier afin de travailler 4,5 jours par semaine pour effectuer 36h30. Cela leur permet d'obtenir 9 jours de « RTT »/an. Dans un souci d'égalité, les personnels de Tremplin, qui en feraient la demande, pourraient ils accéder aux mêmes conditions de travail ? Au-delà de l'intérêt des RTT, cela permettrait aussi de limiter leur jour de présence sur leur lieu de travail, qui engendre des conséquences financières pour le stationnement en ville.

Au moment de la fusion, Le Tremplin a mis en place l'annualisation du temps de travail.

Cette condition d'organisation avait pour objet de répartir mieux le temps de travail, compte-tenu du bénéfice de jours trimestriels et de jours d'ancienneté supplémentaires dus au changement de convention, en sachant que tous les salariés du Tremplin étaient aux 35 heures et ne bénéficiaient pas de RTT.

A ce moment-là, il a été proposé aux salariés des fonctions administratives et plus largement des fonctions support qui ne bénéficient pas de 6 jours trimestriels, mais de 3, un aménagement du temps de travail selon deux axes, soit ils conservaient le bénéfice (comme c'était le cas auparavant) d'une demi-journée d'aménagement du temps de travail et travaillaient 4.5 jours par semaine (pour 1 ETP), soit ils cumulaient un nombre d'heures suffisant pour bénéficier de jours trimestriels supplémentaires par trimestre.

Tous les salariés ont choisi de conserver le bénéfice de la demi-journée.

En conséquence, ils travaillent tous 4.5 jours par semaine.

Le personnel qui travaille 35 heures par semaine n'a pas de jours RTT et le TREMPILIN n'entre pas dans le cadre de l'accord d'entreprise de 1999 sur la réduction du temps de travail.

Les membres du CSE (CGT et FO) suggèrent la possibilité que les salariés se rapprochent à nouveau de leur direction et essaie de rediscuter d'un aménagement de travail, tout en restant vigilant aux besoins du service.

MME TAULEMESSE signifie qu'elle n'y voit pas d'inconvénients.

Un élu CSE FO a signalé que les salariés avaient pour postulat de base de respecter justement les horaires d'ouverture de l'établissement pour couvrir les besoins, tout en faisant leur demande de réaménagement d'horaires.

Question n°5 :

CSE

Dans le site intranet salarié, apparait le règlement du CSE 2014. Lorsque nous ouvrons celui-ci, le règlement intérieur du CE est affiché. Pouvez-vous modifier cet intitulé afin de ne pas induire les personnels en erreur ?

Sur intranet, le PV du CSE du 21/06/18 est inaccessible. Pouvez-vous remédier à la situation ?

*La modification sur le site a été apportée avant qu'un règlement intérieur du CSE soit élaboré.
Le PV de juin est également accessible.*

Question n°6 :

Demande CSSCT.

Il serait profitable comme nous l'avons mis en place en CHSCT auparavant, de définir un calendrier des inspections des services et établissements, afin de préparer dans de meilleures conditions les réunions concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Ce calendrier sera prévu lors de la première réunion avec les membres désignés concernés de la CSSCT.

Il sera ensuite transmis aux responsables d'établissement concernés en respectant les dates et l'organisation préalablement définis :

9 octobre 2018: Pôle handicap adultes et Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

11 décembre 2018 : Pôle précarité insertion et Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

12 mars 2019: Pôle handicap enfants et Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

14 mai 2019: Pôle protection de l'enfance et Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

C'est à la commission de décider pour le calendrier des dates d'inspection.

En fin de séance de CSE, un élu FO demande à ce qu'il y ait un report pour la CSSCT Pôle handicap adultes prévue ce jour et qui n'a pas été faite. Les DUER n'ont pas été présentés.

Question n°7 :

CARSAT, Médecine du travail, Inspection du Travail.

« L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions. »

Le calendrier ayant été établi le 21 juin 2018 en réunion du CSE, est ce que ces moyens ont été mis en œuvre ? Un courrier a-t-il été envoyé à ces services, accompagné de l'ordre du jour ?

Nous n'avons pu diffuser ce calendrier prévisionnel pour plusieurs raisons :

La validation du PV de la réunion au cours de laquelle le calendrier prévisionnel a été évoqué n'a eu lieu qu'en septembre.

Suite à cette réunion des personnes concernées ont demandé des modifications de ce calendrier, qui n'est donc pas définitif, car les demandes de modifications vont être présentées à la prochaine réunion (voir ordre du jour de la réunion du 9 octobre).

Question n°8 :

Participation des membres du CSE au conseil d'administration.

Article L2312-72 Créé par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

« Dans les sociétés, deux membres de la délégation du personnel du comité social et économique et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas. ».

La direction peut-elle nous informer des dates des prochains conseils d'administration, afin que les membres du CSE désignent les représentants qui vont y participer ?

Cet article n'évoque que les sociétés, donc ne s'applique pas aux associations.

« Les ordonnances MACRON n'ont pas eu d'impact sur les associations, car elles ne visent que les sociétés pour ce qui concerne la représentation dans ces organes. Le droit en vigueur reste donc le même que lorsqu'un CE existait.

Ainsi, les seules dispositions prévues dans le Code du travail sont les suivantes.

Selon l'article L. 2312-72 du Code du travail, « Dans les sociétés, deux membres de la délégation du personnel du comité social et économique et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas. (...) »

Ensuite, selon l'article L. 2312-77 du Code du travail, « Deux membres du conseil, désignés par le comité social et économique et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, ou les personnes mentionnées aux articles L. 2312-74 et L. 2312-75 peuvent assister aux assemblées générales. Ils sont entendus, à leur demande, lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés. »

Enfin, et après consultation de plusieurs avis, les dispositions prévoyant la présence des membres du CSE au conseil d'administration n'ont vocation à s'appliquer qu'aux seules sociétés commerciales. D'ailleurs, le premier article figure dans une sous-section qui s'intitule « Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés ».

En outre, selon l'administration, les entreprises au sens large du terme qui sont assujetties à l'obligation d'avoir un CE (et désormais CSE) mais qui ne sont pas des sociétés commerciales, comme les associations de loi 1901, ne sont pas visées par cette désignation obligatoire de représentants du comité d'entreprise.

Par conséquent, au vu de ce qui précède, il n'existe pas de dispositions légales qui imposent à l'employeur de convoquer les membres du CSE des associations aux réunions du conseil d'administration

Les statuts de notre association n'évoquent par ailleurs pas la présence des IRP en Conseil d'Administration.

Question n°9

BDES

La BDES est tenue à la disposition des représentants du personnels, élus et suppléants, pour la consulter sur support informatique pour les entreprises d'au moins 300 salariés, et sur un support informatique ou papier pour les entreprises de moins de 300 salariés ([article R. 2312-12 du Code du travail](#)).

La BDES rassemble toutes les informations que l'employeur met à la disposition du CSE en reprenant les règles habituelles. Ainsi, elle doit être mise à jour régulièrement, être accessible en permanence aux membres du CSE, CSE central d'entreprise, CSE d'établissement et aux

délégués syndicaux, qui doivent faire preuve d'une obligation de discrétion, voire de confidentialité sur demande de l'employeur.

Qu'en est-il de la BDES de l'ASEA 43 ? Est-elle consultable ? Comment ?

Actuellement la BDES n'est pas consultable sur support informatique. Nous sommes en train de faire évoluer le logiciel, d'intégrer de nouveaux modules et de prévoir des journées de formation pour les utiliser qui devraient permettre l'accès en toute confidentialité.

Questions CGT :

Tremplin :

Suite à la fusion ASEA43-Tremplin en janvier 2018, nous sommes toujours en attente d'un écrit sur les modalités de prise des congés d'ancienneté.

Pour rappel un écrit en date du 13 février 2018, en partie relatif aux jours de congés d'ancienneté a été transmis à tous les salariés de l'établissement.

Cependant la demande de précisions de salariés a été vue en réunion cadres du 3 octobre et il a été décidé que les chefs de services rappelleraient en réunion d'équipe la règle et le fonctionnement.

Pour la seconde partie de la question : la réglementation sur la pose des et la prise des congés a été à plusieurs reprises abordées avec les DP de l'association LE TREMPLIN avec lesquels nous sommes tombés d'accords sur les grands principes. Pour rappel, il nous a fallu articuler le nombre de congés supplémentaires acquis grâce au bénéfice de changement de convention, le fonctionnement de l'établissement et le nombre d'ETP pour faire fonctionner les activités.

Nous disposons d'un document pour la réglementation des congés mais il est incomplet. Le personnel souhaite des explications quant à la décision d'imposer les départs en congés du lundi au samedi (et non plus à partir d'autres jours de la semaine)

Il a été décidé que le congé principal serait comptabilisé en semaine entière du lundi au samedi pour mettre en œuvre un principe d'équité entre salariés. Nous rappelons toutefois que c'est l'employeur qui décide des périodes de congés suite aux propositions des salariés.

Pourrait-on avoir une information collective concernant les réservations de locations et autres avantages auxquels peuvent prétendre les salariés de l'ASEA43?

A voir avec les membres du CSE.

La majorité du personnel administratif et technique demande à être dans les mêmes conditions que le personnel administratif de l'ASEA : travailler 1h30 de plus par semaine, pouvoir compléter les 3 jours trimestriels par 3 autres compensateurs tout en gardant une demi journée de repos par semaine. Cette réorganisation est-elle possible ?

Voir réponses 4

Quelles solutions sont envisagées afin d'assurer l'entretien et les dépannages des appartements de l'hébergement en prévision du départ en formation des 2 agents d'entretiens ? En effet, l'un d'entre eux sera absent d'octobre à juin, et l'autre, actuellement en contrat aidé, doit suivre une formation d'un mois en novembre.

Effectivement l'agent de service titulaire du poste part en formation d'octobre à début mai.

Pour rappel cette formation a été consentie et accompagnée par l'équipe de direction suite aux difficultés ressenties par le salarié dans sa fonction. La demande de formation (hors plan de formation) a été réalisée et accompagnée en 2017. Malheureusement elle a échoué, faute au dernier moment d'un nombre insuffisant de stagiaires. Il a donc fallu recommencer les démarches et accompagner le salarié jusque dans la recherche d'un lieu de formation. Celui-ci devait prévenir la direction des dates de début de formation, ce n'est que la veille du début de la formation que le salarié en a informé le comptable.

Dans ces conditions il a été difficile d'anticiper un remplacement qui est bien financé par l'OCPA, à la demande de l'employeur pour assurer la continuité de la tâche.

Le remplacement sera toutefois assuré au mieux et au plus rapide.

Les véhicules de services sont garés au parking souterrain. Afin de gagner du temps et de limiter les transports de charges lourdes (lors de l'installation dans les appartements), nous avons proposé de réserver des places de parking dans un immeuble de l'OPAC à proximité de nos bureaux. L'abonnement au souterrain arrivant à échéance fin juin, il nous avait été demandé d'attendre. A ce jour, nous sommes sans réponse, aussi nous demandons si ce transfert est toujours envisageable et si oui, peut il être effectué d'ici fin décembre 2018 ?

A cette demande il a été répondu que des projets de déménagement de bureaux étaient en cours et que des réponses seraient apportées, une information serait faite sur l'éventuel changement de parking qui n'est pas à l'ordre du jour actuellement.

Question CGT sur le changement de temps de travail à MEYMAC :

La direction propose de consulter un juriste et propose aux élus du CSE de consulter chacun nos organisations syndicales. La direction Générale et Marc BOIZOT ont besoin d'éclairage. Il n'y a pas de blocage à ce sujet.

Les élus CGT demandent à ce que l'accord sur le temps de travail de 1999 soit appliqué.

Offre d'emploi Directeur Adjoint :

L'association a fait le choix de sécuriser le pôle protection de l'enfance et de soutenir la Directrice actuelle qui a en responsabilité un public difficile et la plupart des établissements ouverts 365 jours/an..

Document unique ancien CHSCT :

Dominique BONNEFILLE ancien secrétaire CHSCT présente le document unique proposé par l'ancien CHSCT. Ce document unique travaillé en collaboration entre Mr MIRAMAND directeur du pôle handicap enfants et le secrétaire du CHSCT suite à la demande de Mme TAULEMESSE a du être diffusé dans tous les établissements et services de l'ASEA 43.

Comité Social et Economique Procès-verbal
Réunion du 9 OCTOBRE 2018 Approuvé le :
Nombre de pages : Documents mis en annexe :

	Rédacteur	Approbateur	Approbateur
Nom	Corinne VISSAC	Corinne VISSAC	Christian PEYCELON
Fonction	Secrétaire	Secrétaire	Président
Visa			

Destinataires		Pour information	Pour approbation
Noms	Fonction	Date de l'envoi du	
PEYCELON C	Président		
TAULEMESSE M	Directrice		
MEYSONNET D	Suppléante		
LORIEUX B	Secrétaire		
MALHOMME P	Trésorier		
COUSTON O	Trésorier Adj		
FARGIER MC	Titulaire		
LEYDIER S	Titulaire		
DELPIC J	Titulaire		
PEZEROVIC S	Titulaire		
BONNEFILLE D	Titulaire		
GELLET MARTINOL C	Titulaire Cadre		
PROVOST N	Représentant Syndical FO		
Etablissements	Pour diffusion		