

**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 VISSAC.C  
FARGIER.MC  
LORIEUX B.  
DELPIC J.  
PEZEROVIC S.

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

**Suppléants:**

Mme

**Titulaire cadre :**

Mme GELLET MARTNOL C.

**Représentant syndical :**

Mr PROVOST N.

**Excusés :**

**Représentant des retraités :**

---

Le PV du CSE du 21 Juin 2018 est approuvé à l'unanimité en fin de séance, sous réserve de deux modifications apportées par les représentants de FO :

- En ce qui concerne la présentation des politiques économiques et financières et politique sociale : Les élus FO demande à ce que soit rajouté « la présentation de ces politiques se fera en dehors de ces périodes, autant de fois que nécessaire » au lieu de « l'employeur devra répondre à toutes questions inhérentes à ces politiques en dehors de ces périodes ».
- En ce qui concerne la diffusion du calendrier des réunions mensuelles : « A la demande des élus FO, « le calendrier sera diffusé par la direction générale dans les services pour information aux chefs de service et directeurs. Cela fait office de convocation pour les élus ».

Réponse de la secrétaire du CSE : Une information a été envoyée dans les services courant du mois d'Août par la secrétaire du CSE ce qui faisait partie de ses prérogatives jusqu'à présent.

Inscription des élus dans les commissions :

**Commission formation** : Marie-Christine FARGIER, Sonia PEZEROVIC, Josette DELPIC, Olivier COUSTON, Dominique BONNEFILLE

**Commission sociale et culturelle** : Corinne VISSAC, Olivier COUSTON, Christine GELLET-MARTINOL, Marie-Christine FARGIER, Corinne VISSAC pour les appartements.

**Commission économique et sociale** : Betty LORIEUX, Christine GELET-MARTINOL, Philippe MALHOMME, Sonia PZEROVIC, Fred REYMOND, Josette DELPIC

**Commission santé, sécurité et conditions de travail** : Christine GELLET-MARTINOL en tant que cadre

Stéphane LEYDIER et Dominique

BONNEFILLE

Philippe CELLE notre salarié comptable est venu faire une explication plus complète des comptes (en pièce jointe du PV du 21 Juin 2018). En ce qui concerne la somme de 5518.71 euros pour frais de notaire, c'est le cumul des frais concernant l'achat des appartements. Cette somme apparait sur le bilan car il présente une photographie et un historique des comptes à l'instant demandé.

Rappel concernant les sigles employés lors du dernier CSE

PHA : Pôle handicap adulte

PHE : Pôle handicap enfant

PPE : Pôle protection de l'enfance

PPI : Pôle Précarité et Insertion

CSST : Commission sécurité et santé au travail.

## **COMMISSION SOCIALE ET CULTURELLE :**

Présentation des activités sociales et culturelles : Le CSE vote pour le renouvellement des chèques Happy Kdo. Préparation des chèques happy KDO. Pour la fête de Noël 2018, le spectacle présenté sera la ballade des Clownelles à la salle polyvalente d'ARSAC EN VELAY.

Demande de mise en place pour les chèques vacances : les membres du CSE sont d'accord pour demander l'intervention d'une personne qui viendrait nous présenter ce que sont les chèques vacances et ce que coûterait cette mise en place.

Le CSE prend en charge une partie de la mutuelle à hauteur de 26 % pour les salariés et non leurs ayants droits.

Information sur la location des appartements : Bons retours sur l'ensemble des campings. Le taux d'occupation a été très bon.

Réfection de l'EDELWEISS : Projet d'aménagement avec le SAJ en pension complète pour un devis de 12000 euros maximum. En principe 43 et 46<sup>ème</sup> semaine.

Une indemnité individuelle sera donnée à chaque jeune qui participe au chantier.

Les membres du CSE valident ce projet.

Question des représentants de FO sur le retard pour l'envoi des convocations. MJO TAULEMESSE accorde que pour l'envoi des premières convocations il y avait du retard. Donc demande d'adresse Mail pour que ce soit plus rapide. Les membres du CSE valident cette question.

## **COMMISSION ECONOMIQUE ET SOCIALE :**

**Question n°1 : Registre des délégués**

**Nous vous demandons de mettre en place un registre des représentants du personnel au CSE afin de pouvoir y inscrire les demandes.**

**Selon l'article L.2315-22 les représentants du personnel remettent à l'employeur les demandes écrites, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus. L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.**

*Le registre a été commandé. C'est un registre pour les questions DP. Il n'existe pas de registre spécial CSE. En revanche les questions et les réponses figureront également sur les PV de réunions du CSE, ce qui fera double emploi.*

A la demande de certains salariés une boîte à questions sera mise en place au pôle protection de l'enfance, ainsi qu'à MEYMAC.

**Question n°1 bis: PV du CSE**

**Le PV du CSE du 21 juin 2018 non validé a été diffusé aux salariés. Les représentants FO demandent que soient respectées les règles en matière de diffusion, à savoir que le PV ne soit porté à connaissance des salariés qu'après validation en CSE.**

*Je n'ai pas connaissance de diffusion du PV du 21 juin. Il n'a pas été transmis à la Direction Générale pour diffusion. Dorénavant les PV ne doivent être diffusés qu'après leur validation par le CSE.*

**Question n°2 : Congés annuels : FAM Après**

**Selon le décompte des congés annuels pour la période du 1<sup>o</sup> juin 2018 au 31 mai 2019 il resterait 1 jour à la disposition libre de chaque salarié.**

**Il semble qu'une erreur se soit produite sur ce décompte car sur le document fourni aux salariés vous décomptez 6 samedis et sur le décompte fournis en réunion DP vous en décomptez 5.**

**Pouvez-vous faire rééditer ce document avec la modification?**

**Etant donné que depuis une dizaine d'années le principe de déduction des jours de congés annuels s'effectue en jours ouvrables mais comporte un usage qui consiste à déduire seulement 5 samedis par ans.**

**La détermination de cette pratique étant fixée lors d'une réunion DP une fois par an en janvier ou Février. Cette pratique étant applicable à tous les salariés.**

**Plusieurs salariés ont posé une période de congés en avril ou mai 2018 comportant un samedi qui est le sixième de l'année pour eux. Le Directeur Mr BOIZOT a expliqué que ce jour serait déduit car cet usage (cité plus haut) est illicite.**

**Nous vous demandons de rendre, aux salariés concernés, ce jour parce que la réunion de détermination a eu lieu en janvier 2017 et porte sur la période de congés du 1<sup>o</sup> juin 2017 au 31 mai 2018.**

**Pourquoi estimez-vous que cet usage est illicite ?**

*Cette question a été abordée en réunion DP au 2<sup>nd</sup> trimestre.*

*Pour considérer l'usage illicite. Nous nous sommes seulement appuyés sur un document NEXEM – décompte congés : "la règle des 5 samedis est illicite. C'est à l'employeur d'accorder ou de refuser, en fonction de l'équité, les CP."*

*Si après des recherches nous validons le principe de l'usage celui-ci sera dénoncé en respectant la procédure. La détermination de cette pratique étant revue et fixée lors d'une réunion DP une fois par an en début d'année nous ne considérons pas à première vue qu'il s'agit d'un usage.*

### **Question n°3: Modification horaires. FAM Après**

**Plusieurs professionnels ont des modifications de leurs horaires de travail au cours de la semaine, il est important pour eux que soit respecté le délai de 7 jours ainsi que la notification par écrit pour les modifications dont la raison est connue depuis longtemps.**

**Pour les modifications dont les raisons sont imprévues il est également important que les professionnels soit informés par écrit.**

**Pouvez-vous veiller au respect de ces règles?**

**Pouvez-vous nous indiquer quelle règle allez-vous appliquer pour les professionnels dont le résultat d'une modification horaire engendre un temps de travail inférieur au nombre d'heures habituellement fait par semaine ?**

*Cette question a été traitée en réunion DP le 30/03/2018.*

*Pour rappel, le suivi du temps de travail au FAM APRES s'effectue sur la base de 35 heures hebdomadaires pour un salarié à temps plein sans aucun aménagement du temps de travail.*

#### Modification horaires de travail :

*Nous respectons autant que possible le délai de 7 jours et la notification par écrit en cas de changement. Cependant, l'urgence de certaines situations ne permet pas de respecter systématiquement la règle (absence d'un professionnel non prévue).*

*Pour le respect de cette règle, nous invitons l'ensemble des salariés à anticiper les demandes d'absence afin de prévoir la réorganisation du service dans le respect du délai des 7 jours y compris en ce qui concerne les heures de délégations.*

*En ce qui concerne les heures de délégation notre syndicat employeur précise : « la loi ne prévoit pas de délai de prévenance. Toutefois, il appartient au salarié de prévenir son supérieur hiérarchique avant la prise d'heures de délégation même s'il n'est pas obligé de préciser les motifs de son absence.*

*Si tel n'est pas le cas, le salarié pourrait être sanctionné. Afin de ne pas trop perturber le fonctionnement de l'association, il peut donc être demandé au représentant du personnel de respecter un certain délai de prévenance pour informer l'employeur de son intention d'utiliser son crédit d'heures. Ce délai est en général très court et varie selon le poste occupé et la nature du travail. Il peut être pratiquement nul. Pour autant, une information de dernière minute, ou l'absence d'information de l'employeur, peut être considérée comme fautive – lorsque cela perturbe le fonctionnement de l'association et justifier, en conséquence, une sanction disciplinaire. (Cass. soc. 12 février 1985, pourvoi n°82-41.647) Cette information peut aussi intervenir au moyen de bons de délégation à remettre à l'employeur. »*

Modification horaire engendrant un temps de travail inférieur sur la semaine :

*Cette situation est de la responsabilité de l'employeur et ne doit pas avoir d'impact sur le nombre d'heures prévues au planning hebdomadaire du salarié concerné. Les heures non effectuées ne doivent pas être décomptées du temps de travail.*

*Pour rappel, les retards et absences du fait du salarié sont décomptés du temps de travail.*

#### **Question n° 4: Repos Hebdomadaire**

**A combien de jour de repos par semaine les salariés ont ils droit ?**

**Ces jours sont-ils consécutifs ?**

**A combien de dimanches au minimum, en repos hebdomadaire pour 4 semaines de travail, les salariés étant amenés à effectuer leur service le dimanche ont ils droit ?**

#### *TITRE IV*

#### *Article 21*

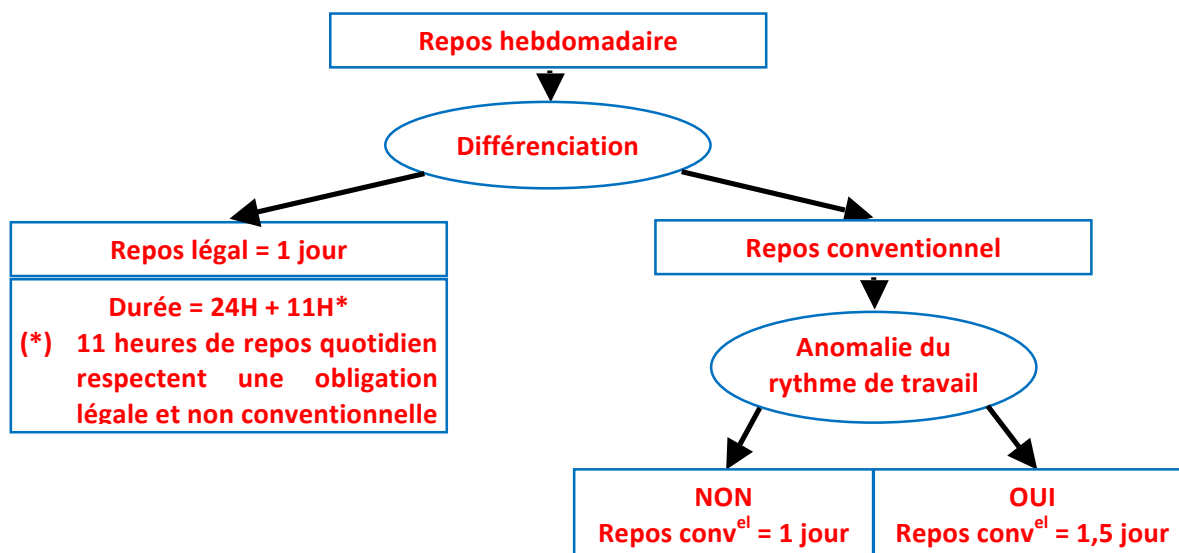
*Dernière modification: Modifié par Accord-cadre du 12 mars 1999 art. 15 agréé par arrêté du 9 août 1999 JORF 18 août 1999.*

*« Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 jour et demi consécutif et au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.*

*Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à 2 jours et demi, dont au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.*

*En cas de fractionnement des 2 jours de repos hebdomadaire, chacun des jours ouvre droit à un repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journalier entre 2 journées de travail. »*

Jours de repos par semaine - Règle appliquée aux établissements de Meymac



Une décision récente rendue par la Cour de cassation précise les modalités d'octroi du repos hebdomadaire dans le cadre de la CCN 66

Selon l'article 21, le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 et demi consécutif [...]. Pour certains personnels, lorsqu'ils subissent des anomalies de rythme de travail, la durée du repos hebdomadaire est de 2,5 jours. L'alinéa 3 de l'article précise qu'en cas de fractionnement des 2 jours de RH, chacun des jours ouvre droit à un repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos journalier entre deux journées de travail. Les hauts magistrats précisent à ce titre que ce 3ème alinéa n'a pas vocation à s'appliquer aux salariés bénéficiant d'un repos de 2 jours et demi.

*Cour de Cassation, chambre sociale, 17 novembre 2015 n°14-17168*

*La distinction "repos légal" et "repos conventionnel" est utilisée dans le décompte en jours ouvrables des jours de congé. Dans cette méthode de décompte, le jour de "repos légal" ou "repos hebdomadaire dominical" (appellation NEXEM) n'est pas décompté des droits à congé.*

Personnels sur les établissements de Meymac considérés en anomalies du temps de travail selon l'article 20.8 de la CCN66 : personnel éducatif du foyer d'hébergement.

**Existe-t-il une différence de nombre de jours de repos hebdomadaires pour les différentes catégories de personnel ? Si oui pouvez-vous les préciser ?**

**Quelle est la règle en cas de fractionnement des jours de repos hebdomadaires ?**

**Quelle compensation existe-t-il ?**

**Pour quelles raisons certains salariés ont sur leur planning annuel de travail (cuisine et hébergement de Meymac), avant une journée de repos hebdomadaire, une journée portant la mention « journée non travaillée » ?**

*Le terme "JNT" pour "journée non travaillée" permet de repérer sur le planning de chaque salarié les temps qui ne sont pas considérés comme des repos hebdomadaires. Au-delà des 2 ou 2,5 jours de repos hebdomadaires, les jours non travaillés sont repérés sur le planning de chaque salarié.*

*RQ : auparavant avec le principe de comptage en heures des congés, ses journées non travaillées n'étaient pas prises en compte dans le décompte des jours de congé.*

*Cf exemple ci-dessous d'un salarié prenant la semaine en congé*

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
Horaire de travail	7 H	Journée non travaillée	7 H	7 H	7 H	repos hebdo	repos hebdo
Ancienne méthode de décompte des congés (en heures)	1 jour de congé comptabilisé en heures		1 jour de congé comptabilisé en heures	1 jour de congé comptabilisé en heures	1 jour de congé comptabilisé en heures		
Méthode actuelle : décompte en jours ouvrables des congés	1 jour de congé	1 jour de congé	1 jour de congé	1 jour de congé	1 jour de congé	1 jour de congé	

### **Question n° 5: Congés payés fériés**

**La CCN 66 fait bénéficier les salariés du repos des 11 jours fériés par année.**

**Quelle est la règle, dans le cadre d'horaires annualisés, lorsqu'un salarié travaille un jour férié?**

**Quelle est la règle, dans le cadre d'horaires annualisés, lorsqu'un salarié travaille un jour férié et que ce jour coïncide avec son repos hebdomadaire?**

**Indiquez les services concernés.**

**Quelle est la règle, dans le cadre d'horaires non annualisés, lorsqu'un salarié travaille un jour férié ?**

**Quelle est la règle, dans le cadre d'horaires non annualisés, lorsqu'un salarié travaille un jour férié et que ce jour coïncide avec son repos hebdomadaire?**

**Indiquez les services concernés.**

**Un salarié peut-il renoncer au repos compensateur obtenu en ayant travaillé un jour férié?**

## **Peut-il demander le paiement à la place du repos?**

### Règle en cas d'horaire non annualisé

*Nous appliquons l'article 23 de la CCN 66*

*Si cette question concerne les personnels de Meymac, selon l'accord 35H en vigueur, les catégories de personnel suivantes sont concernées :*

- *services généraux (ménage, entretien et cuisine), administratifs et paramédical (dont infirmière)*
- *services éducatifs (ESAT, Foyer et SAM)*

*La direction est consciente que les temps de repos sont mal explicités sur les plannings de l'équipe cuisine : confusion entre "journée non travaillée" et "repos conventionnel". Après la réunion du CSE du 11/09, nous prendrons le temps de spécifier à chaque professionnel de la cuisine son planning en repérant plus clairement les temps de repos hebdomadaires.*

### *Paiement du repos compensateur*

*Selon document Syneas sur "les jours fériés dans la convention collective du 15 mars 1966" : avec l'accord du salarié, le repos compensateur peut être remplacé par une indemnité compensatrice égale au nombre d'heures travaillées ce jour. (...) il est nécessaire de conclure un accord écrit par lequel le salarié renonce au repos compensateur en contrepartie de versement d'une indemnité.*

*Pour les établissements de Meymac : en pratique, nous demandons au salarié de se positionner par écrit pour nous faire part de leur intention.*

*L'article 23 ne s'applique pas en cas de modulation ou d'annualisation.*

*Si cette question concerne les personnels de Meymac, selon l'accord 35H en vigueur, seules 4 catégories de personnels sont concernés par l'annualisation :*

*Service éducatif "vacances" : aucun personnel n'est affecté à ce service*

*Service de suite : ce service n'existe plus.*

*Surveillants de nuit : 6 salariés*

*Cadres non pris en compte à l'article 2.1.3. : Pas de cadres concernés*

*Actuellement, les seuls personnels concernés par l'annualisation sont les veilleurs de nuit.*

### *Article 23 de la CC66*

*« Le personnel bénéficiera du repos des jours fériés et fêtes légales : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er et 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, sans que ce repos entraîne aucune diminution de salaire.*

*Le salarié dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement le dimanche a droit, quand ces jours fériés légaux tombent un dimanche, à un repos compensateur d'égale durée :*

- *quand il a effectivement assuré son service un jour férié légal, ou*
- *si ce jour coïncidait avec son repos hebdomadaire.*

*Dans l'un et l'autre cas, ce repos compensateur est accordé sans préjudice du repos hebdomadaire normal.*

*Le salarié dont le repos hebdomadaire est habituellement le dimanche n'a pas droit au repos compensateur prévu ci-dessus.*

*Avec l'accord de l'employeur et selon les nécessités du service, ces congés fériés pourront être bloqués et pris en un ou plusieurs congés continus au cours de l'année.*

*Si, après accord entre les parties, le personnel appelé à travailler un jour férié renonçait à la demande de l'organisme employeur, au repos compensateur, l'employeur devrait lui payer cette journée en plus de son salaire mensuel normal. »*

*Article 23 bis en cas de modulation ou d'annualisation*

*En cas de modulation ou d'annualisation, le salarié qui a travaillé un jour férié légal, bénéficie d'un repos d'égale durée.*

*(Accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12.03.1999)*

### **Question n°5: Congés familiaux**

**A combien de jours de congés les salariés ont ils droit pour le décès d'un parent (père ou mère) ?**

**Les salariés ont ils la possibilité de demander des jours supplémentaires ? Dans quelles conditions ? Quel est la procédure à suivre ?**

*Article 24 de la CC 66.*

*Des congés supplémentaires et exceptionnels seront accordés, sur justification, au personnel pour des événements familiaux*

*Les droits aux congés pour événements familiaux sont actuellement les suivants :*

- *cinq jours ouvrables pour mariage ou PACS de l'employé ;*
- *deux jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;*
- *un jour ouvrable pour mariage d'un frère, d'une sœur ;*
- *cinq jours ouvrables pour décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un PACS ;*
- *deux jours ouvrables pour décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants).*

*Toutefois les droits aux congés pour événements familiaux dans le cadre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 sont modifiés avec effet au 10 août 2016 (C. trav. art. L. 3142-1 modifié). Il y a lieu, à compter du 10 août 2016, de procéder à une application combinée des dispositions légales et des dispositions conventionnelles.*

*Les droits à congés sont donc aujourd'hui les suivants :*

- *mariage ou PACS de l'employé : 5 jours ouvrables*

*Le salarié qui a bénéficié d'un congé au titre du PACS obtiendra ultérieurement un second congé s'il se marie.*

- *mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables*
- *mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable*
- *décès d'un enfant, du conjoint, du partenaire du PACS : 5 jours ouvrables*
- *décès du concubin : 3 jours (le code du travail accorde le même droit au congé que pour le partenaire du PACS ou le conjoint. Il serait entendable d'étendre le droit conventionnel pour le conjoint et le partenaire du PACS au concubin).*
- *décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, de la belle-mère ou du beau-père : 3 jours*
- *décès d'un grand parent ou d'un petit enfant : 2 jours ouvrables*

*De l'avis de NEXEM, ces 2 jours doivent être accordés pour le décès d'un arrière grand parent ou d'un arrière petit enfant*

- *Annonce de la survenue d'un handicap de l'enfant : 2 jours ouvrables.*

*Ces congés ne viennent pas en déduction du congé payé annuel légal. Autrement dit, les congés pour événements familiaux sont accordés en sus des congés payés légaux.*

*Bénéficiaires des congés exceptionnels*

*Le droit au congé pour événement familial est ouvert à tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Un salarié bénéficie de ce droit à congés exceptionnels dès le premier jour de son embauche.*

*Ce droit est ouvert à tous les salariés, peu importe que le contrat de travail soit conclu à durée déterminée ou indéterminée. Les salariés en contrat unique d'insertion (CUI) sont bien évidemment bénéficiaires de ce droit à congés exceptionnels dans la mesure où un CUI est un contrat de travail.*



*Le droit au bénéfice de congés exceptionnels est ouvert de la même manière pour les salariés à temps plein ou à temps partiel.*

*Légalement et conventionnellement, la liste des évènements ouvrant droits aux congés pour évènements familiaux est exhaustive. Seuls les évènements listés permettent de bénéficier de ces jours de congés.*

*Exercice du droit à congé*

*Moment de la prise*

*Les dispositions conventionnelles autorisent un délai pour la prise effective du congé qui peut ne pas être accolé au jour de l'évènement.*

*Les dispositions conventionnelles précisent que les jours de congés exceptionnels doivent être pris dans la quinzaine où se situe l'évènement. Dans ce cadre et dans la mesure où le code du travail attribue le congé en « jours » alors que la convention collective les accorde en jours ouvrables, il y a lieu d'harmoniser le décompte en excluant le jour de l'évènement lorsque celui-ci correspond à un jour de repos non rémunéré.*

*Le délai de prise des congés vaut également pour les salariés absents au moment de l'évènement (parce qu'ils sont par exemple, en congés payés ou en arrêt maladie). Il est donc possible que certains salariés ne bénéficient pas de ces jours si l'évènement intervient au milieu du congé annuel ou pendant une période de longue maladie.*

*Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel mais doivent être pris dans la quinzaine où se situe l'évènement familial.*

*Selon les délais de route reconnus nécessaires, 1 ou 2 jours supplémentaires seront accordés.*

*Le salarié concerné par ces congés doit fournir au service RH de son établissement un document attestant de l'évènement (certificat de décès, de naissance de mariage etc.)*

### **Question n°6 : Repos quotidien**

**La CCN 66 prévoit que la durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail est fixée à 11 heures consécutives.**

**Cette durée peut elle être réduite ? Dans quelles conditions ? Existe-t-il un minimum de repos à ne pas réduire ? Quelles sont les compensations en cas de durée inférieure à 11Heures de repos quotidien ?**

*Dans le titre IV – Exécution du contrat de travail paragraphe 20. Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail il est écrit « Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures dans les conditions prévues par l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999.*

*Dans l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999 il est écrit dans l'article 6 « repos quotidien « La durée minimale de 11 heures de repos entre 2 journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers ; pour le secteur sanitaire, cette disposition concerne tous les personnels.*

*Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos, prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois ».*

*En pratique pour les personnels de Meymac (principalement personnel éducatif du Foyer d'Hébergement) : exceptionnellement, la durée minimale de repos entre deux journées de travail peut être réduite en deçà de 11h00 :*

- si temps de repos réduit entre 11h00 et 10h30: compensation de 30 min

- si temps de repos réduit entre 10h30 et 10h00: compensation de 1 H
- si temps de repos réduit entre 10h00 et 9h30 : compensation de 1,5 H
- si temps de repos réduit entre 9h30 et 9h00 : compensation de 2 H

**Question n°7: Heures supplémentaires**

**Dans l'accord d'entreprise du 25 juin 1999 il est prévu que les éventuelles heures supplémentaires effectuées donnent lieu à paiement ou à compensation sous forme de jours de repos.**

**Pouvez-vous indiquer à la demande de qui (salariés ou employeur) le choix du paiement ou du repos est-il fait ?**

*L'employeur décide, en fonction du service à rendre aux usagers et de l'organisation du service du paiement ou du de la compensation en jours de repos et cela de façon différenciée entre tous les établissements tel que le prévoit l'accord d'entreprise du 25 juin 1999. A savoir que les établissements ou services créés après cet accord n'ont pas, contrairement aux autres existants en amont, de dispositions particulières. « Les dates de repos seront demandées par le salarié avec un préavis de 4 semaines, de préférence dans une période de faible activité. » Demander veut dire, que comme pour toutes les demandes de congés, celle-ci doit ensuite accordée par l'employeur en fonction des besoins de fonctionnement.*

**Dans l'accord d'entreprise du 25 juin 1999 il est prévu que les salariés soient tenus informés régulièrement du nombre d'heures de repos porté à leur crédit , mois par mois par un document annexé à leur bulletin de paie.**

**Nous vous demandons que la diffusion de ce document soit faite. Cela dans un souci d'amélioration d'organisation du travail.**

*Cette demande sera transmise à tous les responsables d'établissement, mais il ne s'agit pas d'heures de repos mais d'heures supplémentaires. Dans l'attente d'un logiciel RH et des formations nécessaires pour l'utiliser ce décompte est réalisé au sein de chaque structure si possible.*

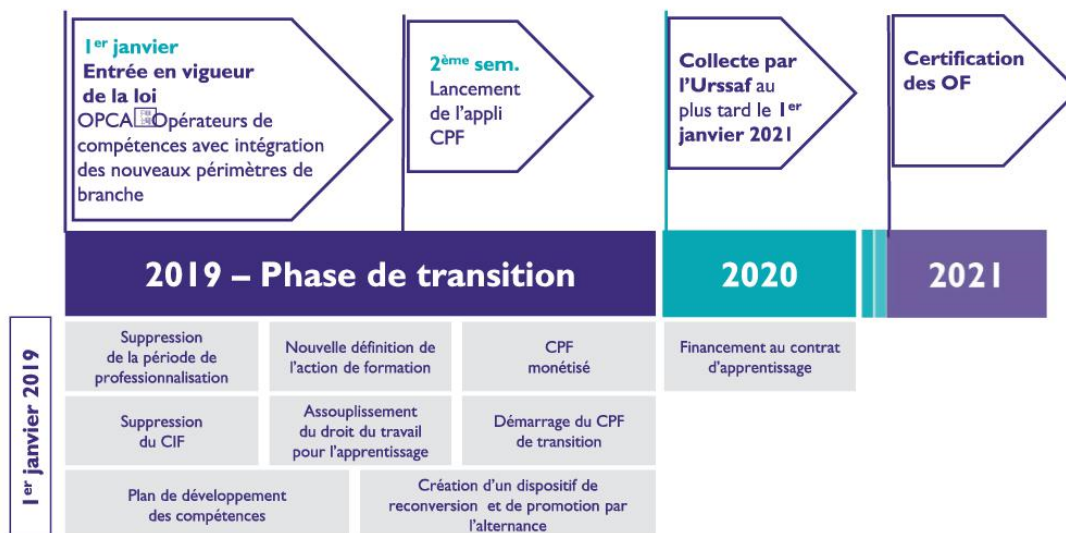
**Question n°8: Bilan formations 2018 et Plan de formation 2019**

**Bilan 2018 : Pouvez-vous nous fournir les copies des différents plans de formations des différents services pour 2018 ?**

**Reste-t-il des formations à réaliser d'ici la fin de l'année 2018?**

*Nous répondrons à cette question après le prochain conseil de direction qui aura lieu le mardi 18 septembre.*

# LE CALENDRIER PREVISIONNEL



*Remboursement garanti jusqu'à terme par UNIFAF pour les CIF et les périodes de professionnalisation dont le financement a été accordé avant le 31 12 2018.*

*Pouvez-vous nous indiquer le calendrier des différentes étapes concernant le plan de formation pour 2019.*

**Pour l'ensemble des salariés : pouvez-vous distribuer rapidement les formulaires de demandes de formation pour 2019 ainsi que les catalogues des différents organismes proposant des formations ?**

*L'Assemblée nationale a adopté, dans les conditions prévues à l'article 45, alinéa 4, de la Constitution, le projet de loi PROJET DE LOI le 1<sup>er</sup> août 2018. Cette réforme va considérablement changer la formation professionnelle pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Une réunion est prévu avec UNIFAF et les chargés de la formation professionnelle actuels le 25 septembre pour un bilan intermédiaire 2018 et un point concernant la réforme et 2019. Lors du prochain CSE nous serons en mesure de donner un bilan des actions de formation 2018 par établissement.*

**Question n°9: Poste d'ergothérapeute FAM Après**

**Depuis janvier 2018 le poste d'ergothérapeute est passé de 100% à 54%. Depuis plusieurs mois, le poste n'est plus fonctionnel suite à un arrêt maladie. Au vue des difficultés à trouver un ergothérapeute, nous demandons à ce que ce temps soit utilisé par du temps éducatif.**

*NON*

- 1- Nous continuons à rechercher un ergothérapeute (intervention en libérale ou salarié) pour les besoins du service.*
- 2- Compliqué de remplacer un personnel paramédical par un personnel éducatif : le poste d'ergothérapeute émerge sur le budget "forfait soins" accordé par l'ARS. Nous ne pouvons pas financer un poste éducatif sur ce budget.*

**Question n°10: Réécriture des projets de service :**

**La réécriture des projets de service et de pôle sont en cours depuis plus de deux ans. A quelle date seront ils finalisés et présentés ?**

*Les projets de pôle ont été présentés pour le pôle handicap enfants le 29 septembre 2017 et protection de l'enfance le 28 septembre 2017. Pour le pôle handicap adultes le projet sera présenté aux professionnels le 21 septembre 2018. L'écriture est en cours pour le pôle précarité insertion.*

**Question n°11: Invitation des délégués syndicaux.**

**Pourquoi le délégué syndical FO n'a-t-il pas été invité à la réunion du CSE du 21 juin 2018 ?**

*Nous avons appliqué l'article L2143-11 du code du travail : « Article L2143-11 Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné. »*

*Nous avons reçu une désignation du syndicat FO en juillet, datée du 3 juillet 2018.*

*Or la première réunion du CSE a eu lieu le 21 juin 2018, avant la désignation.*

**Question n°12: Travaux à l'IME les Cévennes.**

Des travaux importants (destruction et construction) ont débuté à l'IME. Qu'en est-il des conditions de sécurité mises place durant la durée de ces derniers et l'information auprès des salariés de cet établissement? Des usagers et des visiteurs ?

*Le maître d'œuvre en charge de la conduite des travaux a prévu avec l'ensemble des entreprises de définir matériellement un périmètre de sécurité. Pendant la phase de déconstruction (août 2018), et en l'absence de toute personne sur le chantier, le périmètre de sécurité était déjà en place. Les représentants des familles ont été informés dans le cadre du CVS.*

**Question n°13: Congés du personnel.**

Qu'en est-il du calendrier de congés, jours de repos, anciennetés, fériés... dans les différents établissements et services avec la nouvelle organisation du CSE?

*Le calendrier 2019 concernant l'IME et le SESSAD définissant les jours de travail, de congés divers et autres fériés n'est pas encore à l'étude. Nous allons commencer à y travailler à compter de fin septembre 2018 et en débattre avec les représentants de proximité (ou syndicaux ?) du pôle avant sa mise en place.*

## QUESTIONS CGT

**TREMPLIN :**

**Une demande de financement des frais d'hébergement et transport pour une formation (sachant qu'elle est commencée depuis 1 an) est-elle possible ? Si oui dans quelle instance et dans quel délai faire la demande.**

*Du point de vue du directeur non pour deux raisons : 1 – cette formation de thérapeute familiale est un engagement personnel dont l'établissement n'a pas besoin. 2 –Il a signé l'autorisation d'absence en demandant à la salariée concernée de faire des efforts de réciprocité et de prendre des temps de formation en congé pour ne pas pénaliser trop le service.*

**Quelle est la part des œuvres sociales pour les activités collectives et les activités individuelles ? et quel est le nombre de bénéficiaires pour les activités collectives.**

*A voir en interne au CSE. Cette question ne fait pas partie des prérogatives de l'employeur.*

**La mise en place des chèques vacances a-t-elle été envisagée ? Serait-il possible d'organiser une consultation auprès des salariés.**

*A voir en interne au CSE. Cette question ne fait pas partie des prérogatives de l'employeur.*

**Compte tenu de l'augmentation des prix du parking en centre-ville, les salariés peuvent-ils prétendre à une participation de l'employeur pour le financement de l'abonnement.**

*Non, le financement des frais de parking des salariés n'incombe pas à l'employeur.*

**FOYER MEYMAC :**

**Les cuisiniers voudraient savoir comment sont comptabilisés leurs jours fériés et leurs jours de repos hebdomadaires, et pourquoi ils n'ont pas de jours de repos conventionnels.**

*Nous appliquons l'article 23 de la CCN 66.*

*La direction est consciente que les temps de repos sont mal explicités sur les plannings de l'équipe cuisine : confusion entre "journée non travaillée" et "repos conventionnel". Après la réunion du CSE du 11/09, nous prendrons le temps de spécifier à chaque professionnel de la cuisine son planning en repérant plus clairement les temps de repos hebdomadaires.*

**Les personnes en contrat indéterminé se trouvent souvent en situation très précaire, n'est-il pas plus coûteux pour l'association de payer des remplacements en intérim qu'une embauche en CDI ? Les contrats CDI vont-ils être encore gelés.**

*Nous supposons que le sujet concerne les contrats à durée déterminée et non indéterminée.*

*S'agissant des CDD, le projet de refonte des agréments avec l'ouverture du foyer de vie en négociation avec le Conseil Départemental doit nous permettre de clarifier la situation des personnes en situation précaire. L'objectif poursuivi est de stabiliser l'équipe éducative du foyer d'hébergement et du foyer de vie dès le début de l'année 2019.*

*Les budgets des services seront présentés au Conseil Départemental dans ce sens.*

**Comment sont comptabilisés les congés spéciaux comme les congés décès, mariage, naissance, actuellement c'est au prorata du temps de travail.**

*Cf réponse Question n°5: Congés familiaux présentée par FO*

*La notion de comptabilisation au prorata du temps de travail était valable dans le cas d'une gestion des congés et repos selon le principe d'un forfait d'heures de récupération (comme il était pratiqué auparavant).*

*Actuellement, ces jours de congés exceptionnels sont décomptés en jours ouvrables.*

**Serait-il possible d'avoir au moins 2 réunions générales par an avec l'ensemble des services de MEYMAC : cuisine, veilleurs, lingeries, services généraux, éducatif, administratif, technique et ceci**

**en présence de l'ensemble des cadres de direction. Cela dans le but d'avoir toutes les informations au même moment et ainsi avoir plus de cohérence, notamment dans la prise en charge des résidents.**

*OUI.*

*La dernière réunion générale s'est déroulée en deux temps pour des questions de services à rendre aux usagers (annonces du projet "évolution agrément et foyer de vie" et de l'étude de faisabilité sur la restructuration des établissements d'hébergements de Meymac).*

*Nous essaierons de faire mieux !*

## **PÔLE PROTECTION DE L'ENFANCE**

**Demande de revalorisation des nuits pour les éducateurs sur les groupes de l'internat. Nous souhaitons passer d'une comptabilisation de 3h50 à 6h00.**

*Les éducateurs qui effectuent les nuits sur les unités de vie de la MECS le font sous forme de veille en assurant la responsabilité de surveillance nocturne en chambre de veille. Ce service s'étend, du coucher au lever des pensionnaires. Sur les unités des plus grands c'est de 23h à 6h30 soit 7H 30 en semaine et de 23h à 8h soit 9h le weekend end et sur celles des plus jeunes c'est de 22h30 à 6h30, soit 8 h.*

*Nous appliquons la convention collective qui fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :*

*Les neuf premières heures sont assimilées à trois heures de travail*

*Entre neuf et douze heures, chaque heure est assimilée à une demi-heure de travail*

*Sur la MECS les heures de nuit sont déjà valorisées par accord d'entreprise à 3H50 soit une demi-heure de plus par rapport à la convention. Valoriser 6 h au lieu de 3h50 aurait un fort impact sur l'organisation en place puisqu'il y aurait de fait moins d'heures de présence éducative en journée. Notre budget et notamment le groupe 2 qui est le groupe de dépenses lié aux dépenses du personnel ne nous permet pas d'avoir une compensation de ces heures qui se traduirait in fine à des moyens supplémentaires sur chaque unité de vie.*

**Revalorisation du travail des éducateurs sur les groupes d'adolescents car travail très difficile.**

*Concernant la revalorisation du travail des éducateurs sur les groupes d'adolescents, la question avait déjà été abordée avec l'ensemble des deux équipes éducatives concernées. Il leur a été expliqué que tous les éducateurs travaillant en internat bénéficient de la grille internat et que leur contrat de travail est lié à la MECS et non pas aux unités de vie où ils travaillent au sein de la MECS. De plus ils bénéficient également de l'indemnité de sujétion puisque nous recevons des enfants « inadaptés ». Concernant des primes spécifiques pour les éducateurs qui travaillent sur les groupes d'adolescents cela créerait une modification sur le contrat de travail en sachant que le contrat de travail est lié à l'établissement et pas à l'unité de vie sur lequel les salariés travaillent. Cependant, cette année la direction a fait le choix de positionner les deux contrats d'apprentissage « éducateur spécialisé » sur les groupes d'adolescents afin d'apporter des moyens humains supplémentaires sur les groupes d'adolescents.*

**Mise en place de bande réfléchissantes sur les 3 dernières marches des escaliers intérieurs du petit vienne ou allongement de la minuterie.**

*Concernant la demande de mise en place de bandes réfléchissantes sur l'escalier intérieur du Petit Vienne ou l'allongement de la minuterie, la Direction n'a jamais été interpellée à ce sujet. Cela fait partie des sujets qui peuvent être abordés en dehors des questions du CSE en le faisant remonter*

*auprès du chef de service responsable de l'unité qui le transmet à la directrice. Cependant, je prends acte de cette remarque et demanderait aux hommes d'entretien de rallonger le temps de minuterie.*

*Sur la question de la vétusté des locaux, je précise que nous sommes locataires sur ce lieu de vie du Foyer Vellave. Nous entretenons régulièrement les studios et nous avons rencontré dès juin 2016 le responsable du Foyer Vellave afin que des travaux de rénovation puissent être réalisés. Une demande de programme de travaux a été réalisée en juillet 2016 :*

*- Changement intégral des volets qui pour la plupart sont sur le point de tomber.*

*-Les Cabines de douches à remplacer dans les 12 studios*

*-Les revêtements de sol des studios qui sont à renouveler*

*-Les meubles qui constituent les kitchenettes des 12 studios qui sont à renouveler*

*-Modification du brûleur de la chaudière afin que nous puissions bénéficier du gaz de ville*

*A ce jour, reste les volets à remplacer et la porte d'entrée. Je prends note de solliciter à nouveau le Foyer Vellave afin que les travaux soient mis en œuvre.*

**Vérification du toit et des contours du toit sur le groupe du Foch car il semblerait que des éléments risquent de tomber.**

*Je suis informée que les éléments de toit du Foch sont abîmés. Dans nos investissements prévus, il y a la façade en 2018. Nous avons revu le devis pour qu'ils puissent également refaire les bordures de toit.*

**Mise en place d'un ordinateur portable pour les lycéens du groupe.**

*Quant à la mise en place d'un ordinateur portable sur le groupe du Foch pour les jeunes, là aussi cela fait partie des sujets qui doivent être abordés en dehors des questions du CSE en le faisant remonter auprès du chef de service responsable de l'unité qui le transmet à la directrice. Cependant, je peux répondre aujourd'hui que cela faisait partie des petits investissements que nous avons prévus sur cette rentrée 2018 et qu'un ordinateur a été commandé.*

*Une réponse doit être donnée en équipe jeudi 13/09/2018.*

Corinne VISSAC fait remarquer que cette réponse est posée car il n'y a pas eu de réponse en réunion d'équipe.

## **QUESTIONS DIVERSES :**

**Question sur la prévoyance MALAKOFF MEDERIC :** Plusieurs salariés ont vu leur salaire imputé car la prévoyance n'a pas pris le relais dès la fin des indemnités journalières au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt maladie. L'employeur peut-il solutionner ce problème afin qu'il y ait un maintien de salaire à 100% ? Peut-on avoir un intervenant de Malakoff Médéric pour nous donner des explications plus poussées ?

Réponse de MJO TAULEMESSE : il y a un souci avec MALAKOFF MEDERIC, la prise en charge doit être à 100 %. Ils ont été informés par courrier recommandé. Nous attendons la réponse.

**Question sur les changements d'horaires pour le foyer de MEYMAC :**

**Question d'un élu CGT concernant les changements d'horaires sur le foyer de MEYMAC :**

**Réponse de Marc BOIZOT et MJO TAULEMESSE :** quand le projet sera finalisé les modifications seront présentées en CSE.

Remarque de N.PROVOST sur la dénonciation de plusieurs usages, il met en avant que c'est au détriment de certains acquis pour les salariés.

Réponse de MJO TAULEMESSE : elle dénonce une iniquité de traitement des salariés. Elle veut une égalité pour tous les salariés dans tous les établissements de l'ASEA.

Mr PEYCELON rappelle que cette orientation est portée par la présidence et le Conseil d'Administration.

Demande de mise en place des bons de délégation demandée par FO : remise d'un exemplaire par MJO TAULEMESSE.



Comité Social et Economique Procès-verbal
<b>Réunion du 11 SEPTEMBRE 2018</b> <b>Approuvé le :</b>
Nombre de pages : Documents mis en annexe :

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

Destinataires		Pour information	Pour approbation
Noms	Fonction	Date de l'envoi du	
PEYCELON Ch	Président		
TAULEMESSE M	Directrice		
VISSAC C	Secrétaire		
LORIEUX B	Secrétaire		
MALHOMME P	Trésorier		
COUSTON O	Trésorier Adj		
DUGUA C	suppléante		
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		