

ETAIENT PRESENTS :

Représentants l'employeur :

Mr PEYCELON
Mme TAULEMESSE M.J.

Titulaires salariés:

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

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

Représentant syndical :

Mr PROVOST N.

Excusée :

Mme GELLET MARTINOL C.

Directeur invité :

Mme CHACORNAC D.

Début de séance 14h10

Le procès-verbal de la réunion du CSE du 11 décembre 2018 est adopté à l'unanimité.

Mr PEYCELON nous présente ses vœux.

ORDRE DU JOUR

Question des délégués FO :

Prime exceptionnelle :

Nous reformulons donc notre demande de prime exceptionnelle car à notre connaissance d'autres associations du secteur médico-social ont accordé à leurs salariés cette prime exceptionnelle entre 200 et 300 € par salariés.

Questions des délégués CGT :

- 1) **Pôle protection de l'enfance : - embauche du directeur adjoint ? Nombre de candidature, mission du directeur adjoint**
- 2) **Evolution du DAMIE, embauches, ouverture du nouveau site**
- 3) **Difficultés financières du SAJ : Quelles pistes d'évolution pour cet établissement (réponse de la Directrice du Pôle) :**
- 4) **Etat des difficultés financières de l'AEMO, pistes d'évolution (réponse de la Directrice du Pôle)**
- 5) **Siège : Embauche du poste de directeur des ressources humaines : Quel profil pour le poste, les missions attendues.**

Commission Formation :

Commission activités sociales et culturelles :

Questions diverses :

COMMISSION ECONOMIQUE ET SOCIALE :

Question FO

Prime exceptionnelle :

Une question a déjà été posée à ce sujet en question diverse au CSE du 11-12-18 auquel vous avez répondu que l'avenant 347 concernant l'augmentation de la prévoyance serait compensé par l'avenant 348.

Cette augmentation du 8.21 % à 8.48 % est une augmentation de salaire minimaliste qui représentera en moyenne 3.00 à 4.00 €/mois et par salariés et qui est déjà employé depuis octobre 2018 à compenser l'augmentation de la prévoyance.

Au final cela n'apporte aucune augmentation de revenu aux salariés qui subissent le gel de leurs salaires depuis de nombreuses années et qui voient leur pouvoir d'achat diminuer face à la hausse de tous leurs besoins indispensables.

Nous reformulons donc notre demande de prime exceptionnelle car de plus à notre connaissance d'autres associations du secteur médico-social ont accordé à leurs salariés cette prime exceptionnelle entre 200 et 300 € par salariés.

En préalable il est bon de préciser que les associations ne réalisent pas des bénéfices mais des excédents qui ne lui appartiennent pas.

De nombreux établissements vont présenter en 2018 des résultats déficitaires qui les mettraient un peu plus en difficulté si une prime exceptionnelle était versée aux salariés et le principe d'équité ne nous permet pas de favoriser certains salariés de mêmes catégories par rapport à d'autres qui exercent leurs missions dans des établissements qui présenteront en 2018 des excédents.

D'un point de vue financier, nous ne pouvons pas creuser des déficits sur des établissements déjà en difficulté. Cette question sera néanmoins soumise au bureau le jeudi 16 janvier et la décision sera prise par les administrateurs.

Question CGT

6) Pôle protection de l'enfance : - embauche du directeur adjoint ? Nombre de candidature, mission du directeur adjoint

Réponse de la Directrice Générale :

Nous avons enregistré 28 candidatures et 6 candidats ont été reçus en entretien. Outre les missions communes à tous les Directeurs Adjoints au niveau administratif, gestion, sécurité, animation, gestion du personnel, représentation, le Directeur Adjoint du pôle Protection de l'Enfance a des instructions conjoncturelles pour coordonner l'équipe des cadres, mettre en place des procédures de fonctionnement, mettre en œuvre une démarche qualité en lien avec les préconisations de l'évaluation externe. Il est responsable de l'ensemble des plannings et des congés. Il s'assure de l'efficacité du SAJ et du service d'AEMO en lien avec la convention 2017. Il coordonne et anime l'équipe des psychologues et l'équipe administrative.

A noter que la création de ce poste s'est réalisée à moyens constants par une redistribution des missions au sein de l'équipe cadres.

7) Evolution du DAMIE, embauches, ouverture du nouveau site

Réponse de la Directrice du Pôle :

A la demande du Département de la Haute-Loire nous avons dû réfléchir à un nouveau projet afin d'accueillir 30 Mineurs non accompagnés supplémentaires partant du constat, depuis l'ouverture du dispositif, que le nombre de MNA accueillis sur le département de la Haute-Loire ne fait que croître depuis 2014.

Sur l'année 2018 nous avons dépassé le palier des 55 jeunes et cela en raison du flux d'activité très important. De plus, depuis plusieurs mois il y a un nombre croissant de jeunes qui attendent de plus en plus longtemps (environ 6 mois) pour intégrer le DAMIE. Afin de développer l'accueil des MNA sur un autre bassin économique du département et notamment sur l'Est, nous avons signé une convention avec le Département portant notre accueil de 55 à 85 MNA par an. Cet avenant à la convention 2018 nous a également permis de renégocier notre prix de journée à la hausse, à savoir 48 euros au lieu de 40 euros précédemment.

Cela a ainsi pour incidence de nouveaux personnels mais également de pérenniser les postes en place. Nous avons recruté 4 hôtes de maison pour assurer une permanence éducative 24h sur 24 pour un accueil collectif de 6 jeunes en louant une maison sur Yssingeaux. Nous prévoyons un accueil en diffus pour au moins 10 jeunes sur l'est du département en louant des appartements et nous avons recruté une éducatrice spécialisée pour assurer le suivi de ces jeunes en milieu ouvert qui seront en appartements ainsi que pour les 6 jeunes du collectif.

De plus cela nous permet de pérenniser en CDI :

Un poste en administratif à partir du 1er janvier 2019 que nous avons en contrat d'avenir Deux postes d'éducateurs en plus sur le milieu ouvert.

Un poste d'entretien à 0,80 ETP en CDI

Un poste d'infirmier à 0,80 ETP en CDI

Le poste de chef de service du DAMIE à mi-temps qui passe à temps plein.

8) Difficultés financières du SAJ : Quelles pistes d'évolution pour cet établissement (réponse de la Directrice du Pôle) :

En premier lieu je tiens à revenir sur le terme « difficultés financières » du SAJ. Nous ne sommes pas en difficultés financières puisque nous fonctionnons depuis la création du Pôle protection de l'enfance en comptes consolidés, c'est-à-dire que si un des établissements est en déficit nous le compensons par les résultats excédentaires d'un autre établissement ou service du pôle lors des comptes administratifs. En somme, jusqu'à aujourd'hui la suractivité du SAE ou des Gouspins a pu compenser le déficit du SAJ.

De plus nous sommes très attentifs à la gestion des postes également en fonction de l'activité. Pour exemple, nous avons au budget un poste à temps plein d'éducateur technique à temps plein en plâtrerie peinture qui est actuellement à mi-temps puisque l'activité de ce service n'est pas atteinte. Nous ne faisons pas l'activité prévue sur ce service depuis des années. Cela pour plusieurs raisons :

Auparavant, les jeunes accueillis aux Gouspins étaient uniquement des adolescents qui de par leur profil étant pour la plupart sans solution scolaire ou préprofessionnelle. Ils étaient de ce fait automatiquement orientés sur le SAJ et nous n'avions pas de difficultés sur notre taux d'activité. Aujourd'hui de par la diversité des âges de nos unités d'accueil à la MECS, nous accueillons des enfants et des jeunes qui n'ont pas l'âge et le profil du SAJ.

De plus, compte tenu des difficultés des adolescents suivis sur ce service, nous observons de l'absentéisme. Il est très important de souligner que l'activité facturée au département ne correspond pas forcément au nombre de jeunes orientés et suivis dans ce service, ce qui génère régulièrement un déficit de fonctionnement, alors que, paradoxalement, le service est rempli en nombre de mesures. De plus, nous avons de plus en plus de jeunes présents sur ce service, faute d'autres orientations ou par manque de place (ITEP/IME), ou parce qu'exclu du système scolaire classique et ils se trouvent sans solution pendant un temps. Nous accueillons ces jeunes sans solution le temps que la situation se

régularise sans que nous soyons financés.

Quant aux solutions envisagées pour remédier à l'activité, c'est de faire reconnaître ce service sur l'extérieur, accueillir des jeunes qui ne sont pas sur la MECS. En cela la chef de service de ce service ainsi que le coordinateur font un immense travail de partenariat pour accueillir plus de jeunes. La preuve en est que la majorité des jeunes accueillis sur ce service sont des externes et pas des jeunes de la MECS. Nous voyons déjà un impact positif même si nous ne faisons pas encore l'activité.

De plus je précise que les conditions d'accueil en termes de vestiaires et d'ateliers n'étaient pas satisfaisants et « vendeurs » sur l'extérieur. Nous espérons que le projet de construction du nouveau bâtiment du SAJ pourra également être plus attractif auprès de nos partenaires extérieurs.

9) Etat des difficultés financières de l'AEMO, pistes d'évolution (réponse de la Directrice du Pôle)

De la même manière que pour la question précédente, je tiens à préciser que nous ne sommes pas en « difficultés financières » sur le service AEMO. Cependant il est important de préciser là aussi que depuis 2014, nous ne faisons pas l'activité pour laquelle nous sommes habilités c'est à dire 496 enfants par an. Pour précision également, nous avons signé avec le Département le 1^{er} juillet 2017 une nouvelle convention qui nous donne de nouveaux moyens pour intervenir davantage dans les familles et qui a pour incidence de passer de 32 enfants à 25 par éducateur et une activité qui baisse à 456 enfants par an soit 166 440 journées.

Malgré cela, effectivement nous ne faisons pas l'activité encore sur 2018, puisque nous avons réalisé 134 526 journées soit 81% de l'activité.

Je précise également que les magistrates qui ordonnent ces mesures sont tout à fait satisfaites mais qu'il existe d'autres dispositifs en termes de mesures éducatives tel que le placement externalisé ou le placement classique qui sont sollicités en fonction des situations qui restent aujourd'hui très complexes quand une mesure AEMO ne suffit pas.

Nous avons donc très peu d'influence sur l'activité de ce service, par contre là aussi je suis très attentive aux moyens alloués que je dégage en fonction de l'activité réalisée. Aujourd'hui tous les postes qui devraient être mis en face des nouveaux moyens ne sont pas utilisés. Nous essayons d'embaucher en fonction de l'activité ou de ne pas remplacer certains congés maladie ou maternité si l'activité n'est pas atteinte afin de ne pas mettre en péril le service.

10) Siège : Embauche du poste de directeur des ressources humaines : Quel profil pour le poste, les missions attendues.

Il n'est pas question pour l'instant du recrutement d'un directeur des ressources humaines. En 2018 nous avons fait réaliser par un cabinet un audit RH de l'Association. Un chargé de mission RH dont les principaux axes de travail se déclinent comme suit :

- *Construction du modèle organisationnel RH de l'ASEA*
 - *Homogénéisation des organigrammes des 19 établissements et services constitutifs de l'ASEA 43*
 - *Création / actualisation / harmonisation des fiches de poste transverses aux 4 pôles*
- *Création d'un Pôle RH / Compétences*
 - *Définition et mise en œuvre d'un plan d'action pour faciliter la connaissance des 4 pôles pour un nouveau salarié et pour des salariés en poste*
 - *Création d'un portefeuille associatif de compétences*
 - *Définition et mise en œuvre d'un plan d'action favorisant la mobilité interne, mobilité intra et inter pôles*
 - *Budgétisation d'un pôle RH (si nécessaire) / compétences*

Nous avons recruté le chargé de mission suite à différents entretiens, en CDD et sur un an.

La responsable de la mission est Catherine BRUYERE, Directrice adjointe de Cap Emploi.

COMMISSION FORMATION :

Les directeurs de pôles mettent en place un ordre de priorité sur le plan de formation mais c'est à UNIFAF qu'appartient la décision finale.

Les membres du CSE demande qu'au niveau de MEYMAC s'il y a un reliquat la formation demandée par l'infirmière en hypnose soit acceptée car cela semble un outil intéressant pour l'exercice de son métier.

COMMISSION SOCIALE ET CULTURELLE :

Spectacle de Noël 2019 : La salle d'ARSAC EN VELAY est réservée pour le samedi 14 Décembre 2019. Il y aura un goûter, un spectacle, suivi d'un apéritif dinatoire et cette année d'une tombola. Nous sommes en recherche d'un spectacle.

Cela se fera sur inscription.

Nous rappelons que l'apéritif dinatoire et la tombola sont ouverts à tout le monde, il suffira de s'inscrire.

Appartements : Réfection de l'EDELWEISS :*

L'appartement a été remis au goût du jour.

La réfection du toit est prévue. Une provision avait d'ores et déjà faite, il reste à ce jour entre 1300 et 1500 euros à provisionner.

Location été : 6 locations ont été réservées pour 39000 euros. Les réservations seront diffusées ce mois-ci dans les services.

QUESTIONS DIVERSES :

La Directrice Générale informe les membres du CSE de la signature d'un CPOM fin 2019 avec l'ARS et le Conseil Départemental. Le périmètre de ce CPOM comprend les établissements de la protection de l'enfance moins le SIE et le DAMIE. Le Foyer d'hébergement, le Foyer de vie, le SAVS de Meymac et l'ESAT social, le SAVS 43, l'IME, le SESSAD et les Apparts d'ESPALY ainsi que l'organisme gestionnaire (siège). Un calendrier a été fixé par les autorités de tarification pour signature fin 2019 et application en 2020.

Une formation pour tous les membres titulaires du CSE et financée par l'employeur sera dispensée le vendredi 22 mars dans la salle de réunion de l'IME, « Les Cévennes ».

Un membre du CSE CGT propose qu'un geste de l'employeur sur une participation plus importante à la mutuelle soit octroyé à chaque salarié. Marie-Josée TAULEMESSE s'engage à relayer cette demande auprès des Directeurs et du bureau de l'ASEA.

La décision de maintenir l'adresse de messagerie chsct43asea@gmail.com et de ne pas créer une adresse spécifique CSSCT est prise en séance. Cette décision sera relayée par la Direction Générale aux personnes concernées.

Le diagnostic social sera présenté au CSE du 12 mars, le diagnostic financier et économique le 14 mai.

La demande de prêt d'une salariée est accordée pour une somme de 1000€

Une permanence des membres du CSE au TREMPLIN sera faite les jeudis pendant le mois de JANVIER à la PASSERELLE et RUE JEAN SOLVAIN. Betty fait un mail d'information à la direction d'établissement.

Clôture de la séance : 17h50

Comité Social et Economique Procès-verbal
Réunion du 15 JANVIER 2019 Approuvé le :
Nombre de pages : Documents mis en annexe :

	Rédacteur	Approbateur	Approbateur
Nom			
Fonction			
Visa			

Destinataires		Pour information	P
Noms	Fonction	Date de l'envoi du cpte rendu	
PEYCELON Ch	Président		
TAULEMESSE M	Directrice Générale		
VISSAC C	Secrétaire Adjointe		
LORIEUX B	Secrétaire Adj		
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		