

PROCES VERBAL DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE L'ASEA
Du 15 OCTOBRE 2019

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

ETAIENT PRESENTS :

Représentants l'employeur : Mr FOUGEROUSE JC.
Mme TAULEMESSE M.J.

Titulaires salariés:
Mmes VISSAC.C
FARGIER.MC
LORIEUX B.
DELPIC J.

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

Suppléants: Mme F.VEROT

Titulaire cadre : Mme GELLET MARTNOL C.

Représentant syndical : Mr PROVOST N.

Excusés : Mme PEZEROVIC S.

Médecine du travail : Mme ALLARD

Directeur invité : Mr BOIZOT M.

Chef de service : Mr BOUCHET J.

Représentant des retraités :

Le PV du CSE du 17/09/2019 est approuvé à l'unanimité

Ordre du jour :

Approbation du procès-verbal de la réunion CSE du 17 septembre 2019.

- 1) Intervention de Malakoff Médéric prévue le 15 octobre à 14 heures pour le contrat Prévoyance.
- 2) Une demande de vote pour les frais engagés sans consultation, sans devis et sans accord préalable du CSE de la formation économique nouveau élu CSE du syndicat FO d'un montant de 4 800.00 euro (Formation de 5 jours pour 4 élus FO).
- 3) Présentation des étapes du plan de développement des compétences.
- 4) CSSCT Pôle Précarité Insertion.

QUESTIONS FO

Question n°1 : MALAKOFF MEDERIC

Les salariés et le CSE n'ont pas été informés en temps voulu des nouvelles règles concernant la prise en charge de leur rémunération pendant un arrêt maladie, d'autant plus qu'une question avait été posée au CSE de septembre 2018 et que celle-ci n'a donné lieu à aucune information précise. Pour rappel, la CCN66 prévoit un maintien de salaire à 100% dans le titre IV Article 26. Nous demandons la régularisation des salaires de chaque personne impactée par une perte de salaire pendant leur arrêt.

Question n°2 : Visite CSSCT TREMPLIN

Durant l'inspection du CSSCT du 19 septembre 2019 et malgré l'absence de M. HABOUZIT a été abordé un problème concernant une agression du public envers des salariés, ce qui a occupé une bonne partie de l'inspection.

Des questions se posent : Une fiche d'incident a-t-elle été faite ? - Comment pouvons-nous trouver une solution afin que ce genre d'incident grave dont nous devons être informés, remonte aux élus CSE et CSSCT dans un délai court ? - Qu'en est-il de la prise en charge des salariés suite à ce genre d'accident ? - Pouvez-vous transmettre le calendrier des travaux faits et prévus pour la sécurisation des salariés de l'accueil et des bureaux ? Suite à ceux-ci le DUER doit être mis à jour.

Question n°3 : TRAVAUX FAM APRES

Qu'en est-il de l'avancée des travaux du FAM Après ? Le calendrier est-il respecté ainsi que le budget ?

Question n°4 : Formation professionnelle

Qu'en est-il de la formation professionnelle ? Un calendrier doit être établi pour l'année 2020. Nous vous demandons de nous fournir celui-ci.

Les demandes de stage de formation peuvent être remises aux membres du CSE ou au directeur d'établissement et cela doit être stipulé dans l'encadré dans le formulaire de demande de formation comme demandé l'année dernière.

Question n°5 : Véhicule des professionnels dégradés par des usagers

De manière récurrente, les biens des professionnels peuvent être soumis à des dégradations de la part des usagers, entre autre les véhicules. Cela s'est produit dernièrement sur le site de l'IME les

Cévennes. Qu'en est-il de la prise en charge financière de ces dégradations dont sont victimes les salariés ?

Question n° 6 FO conséquences de l'hygiène sur nos lieux de travail

Les salariés de l'ASEA au cours de leurs missions peuvent être en contact avec des puces, des poux ou autres parasites et maladies. Quelles solutions peuvent être apportées aux salariés pour les aider lorsqu'ils sont impactés parfois même jusqu'à leur domicile ?

Question n°7 Bateau Lavoir

Depuis environ 6 mois, un demi-poste de moniteur éducateur est vacant au bateau Lavoir. Cet été une personne en intérim a été embauchée pour compenser les congés simultanés de 2 autres salariés permanents, soit une personne à mi-temps et une personne à temps plein qui intervient aussi quelques heures à Meymac.

Depuis le retour des congés, la charge de travail n'est toujours pas compensée, puisqu'aucune embauche n'a été effectuée. La personne à temps plein effectue des heures en plus mais cela n'est pas suffisant.

Les salariés vous demandent jusqu'à quelle date ils vont devoir compenser ce demi-poste non pourvu ?

Nous souhaitons également connaître les raisons pour lesquelles cette offre d'emploi n'est pas apparue sur l'ensemble des services de l'ASEA ?

QUESTIONS CGT DEVENIR DE MEYMAC

VETUSTE DES LOCAUX

Les professionnels de l'ESAT s'interrogent concernant la vétusté des ateliers, et la nécessité d'entreprendre d'importants travaux. Y a-t-il un projet de déménagement ou de réfection globale ?

Inquiétude suite à l'annonce de la diminution des places au Foyer d'hébergement et la rapidité de la mise en place. Ex : Mr X en externat, Mr Y en Foyer de vie (annonce faite à l'ESAT le Jeudi pour un départ le Vendredi !!!). - Quel sera l'accompagnement de ces nouveaux externes ? Seront-ils réellement prêts à se retrouver en autonomie ? Ne les met-on pas en danger ?

Vétusté des ateliers : période de canicule (travail à 34°C)

La Direction n'est-elle pas trop loin de la réalité du terrain ? Cherche-t-elle à diviser les professionnels ? Si tel est le cas c'est réussi.

PERSONNEL

Constat que certaines personnes travaillent dans les ateliers ESAT ou Blanchisserie depuis de nombreuses années et n'ont jamais suivi la formation de Moniteur d'Atelier et pourtant certains ont le statut et la rémunération. N'est-ce pas obligatoire et surtout nécessaire pour un bon accompagnement et pour savoir précisément appréhender le métier ?

Pourquoi Mr G continue-t-il à émarger sur les repas n'étant pas sur le site de Meymac et aussi absent très souvent ce qui justifierait qu'il n'a pas à en faire.

Pourquoi les soutiens sportifs ne sont pas assidus ? Énormément de soutiens sont annulés. On ne maintient pas nos engagements vis-à-vis des travailleurs

Quand est-il des professionnels de l'ESAT n'ayant aucune formation dans le social (diplomante ou pas ?) Peut-on refuser une formation professionnelle proposée par l'employeur La parole (analyse et

écrits) de ces professionnels peut-elle être prise en compte au même titre que les salariés formés et diplômés ?

Des fiches de postes sont existantes dans la plupart des établissements de l'ASEA. Compte tenu de la diversité des « rôles et fonctions » de ces professionnels, une mise en place rapide semble nécessaire afin que chacun connaisse ses missions et obligations.

Quand seront mise en place les entretiens annuels obligatoires au sein de l'ESAT ?

Aujourd'hui, l'ESAT dispose de 2 encadrants en CDD, et une salariée (poste occupé ??) qui est remontée de la blanchisserie. Quel est l'avenir de ces personnes ?

Lors des changements d'horaires les temps de préparation ont été supprimés pour les moniteurs d'atelier et maintenus pour les ETS. A ce jour, étant donné que les ETS ne sont plus dans les ateliers, il n'y a plus de temps de préparation à proprement parler pour les ateliers et les travailleurs. Pensez-vous pouvoir mettre quelque chose en place pour palier cela ?

COMMUNICATION :

Il y a un peu plus d'un an, nous avons reproché à la direction, un manque de communication envers les équipes de l'ESAT. A ce jour, rien ne s'est amélioré voire même dégradé, ce qui est très inquiétant pour l'avenir de l'institution.

Dans les ateliers, les informations sont véhiculées principalement par les travailleurs. Egalement, peu d'informations circulent entre les ETS et les moniteurs d'atelier. Est-ce volontaire ?

Communication : - Plus d'échange avec les cadres de l'ESAT : dernière réunion générale avec Marc BOIZOT le 28 Mars 2019. - Réunions stériles : dans les échanges, quand il y a échange, dans les injonctions qui **restent** vaines.

Aucune vérification de la part de la direction sur des injonctions posées (temps de pause, non-respect des mesures de sécurité dans la conduite d'engins...) - Motivation diminuée voire inexistante : manque de considération des professionnels, manque d'informations et communication.

ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS

Les activités de mise à disposition se développent de plus en plus et nous constatons que se sont toujours les mêmes travailleurs sollicités. Des signes d'agacement, d'épuisement et la sensation d'être pris pour des pions commencent à se faire ressentir auprès des travailleurs.

Ce point a déjà été évoqué auprès de la direction qui reste malgré cela imperméable à ce sujet et continue à tendre sur cette perspective.

Est-ce que la direction connaît réellement les capacités de l'ensemble nos travailleurs accompagnés actuellement ?

Je me pose des questions sur la prise en charge et la manière de travailler d'un professionnel de l'ESAT (discours inapproprié, relation de supériorité, moquerie...). D'ailleurs certains travailleurs appréhendent de travailler avec, d'autres se plaignent auprès de leurs collègues ou d'autres professionnels... D'autres encore, lui ayant tenu tête, se sont vu recevoir un avertissement !! Plusieurs avertissements reçus déclenchés par un seul professionnel ayant moins de 5 ans d'ancienneté ! Attention aux erreurs de casting !! Et à la maltraitance...

Inquiétude dans la prise en compte d'alerte médicale signifiée par les professionnels de l'ESAT : délais de réaction trop longs ayant entraîné plusieurs interventions médicales en urgence Ex: Mr R panaris, furoncle) Pas de rencontres de la Direction avec certains professionnels suite à des positionnements inadaptés vis-à-vis des travailleurs. Inquiétude des professionnels et des travailleurs ayant bénéficiés de l'accompagnement du SAM et se retrouvant sans repère depuis la fusion SAMI SAVS Doléances des travailleurs non prises en considération (ex : encadrant qui roule trop vite, sanction arbitraire auprès de l'usager qui a manifesté sa peur de manière.

ACTIVITE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Est-ce que l'aménagement d'un nouveau local pour l'activité ménage est prévu sur le bassin et dans quel délai ? Si tel est le cas, cela signifiera-t-il que les TH seront exclusivement au ménage (35 h/semaine) ? La direction a, à plusieurs reprises, affirmé que l'activité ménage serait à temps partiel

conjuguée à un autre temps partiel en atelier de sous-traitance pour éviter la fatigabilité. Comment l'organiser avec une telle distance et avec la politique de fermeture des ateliers ?

Comment seront gérés les repas, les soutiens sportifs et éducatifs ?

Comment la direction va organiser les vacances d'été pour les TH et l'encadrement au ménage ? (délai de prévenance, logistique, repas, organisation encadrement, planning...).

Annoncé lors d'une réunion, le nombre d'ateliers de sous-traitance devrait diminuer. Cette tendance est-elle toujours d'actualité ? Quelles seront les activités qui devront compenser ce manque à gagner ?

Les activités de mise à disposition et de prestations extérieures se multiplient. Nous sommes confrontés à des problèmes organisationnels : manque de véhicules, des résidents qui ne sont pas suffisamment autonomes, de réticence au niveau de **certaines professionnels** qui ne souhaitent pas laisser partir les « bons niveaux » de leur atelier !!

L'ESAT a fait le choix de restreindre les activités de sous-traitance et de développer les prestations extérieures (ménage, espace verts, mise à dispo...) comme la mouvance de certains ESAT. Ces établissements qui ont fait ces choix ont orienté depuis plus de 10 à 15 ans leur « recrutement » de TH en fonction de ces activités. Ce qui n'est pas le cas de Meymac aussi nous prenons ce chemin à marche forcée. Ces nouvelles activités sont accessibles à environ 1/3 des TH actuels et très peu de recrutements sont faits. La direction avoue (en réunion) n'avoir pas les profils recherchés et aucune piste !

Aussi, à ce jour le peu de TH ayant ces compétences sont énormément sollicités et nous expriment clairement leur souffrance (pleurs, fatigabilité, refus d'effectuer les missions demandées..). Pourtant, nous continuons les nouvelles missions, courant ainsi tout « les lièvres à la fois » sans le personnel ?

Par exemple : Aujourd'hui, l'ESAT est dans l'incapacité de répondre à une mise à dispo en cuisine et au portage des repas.

Faisons-nous donc le choix de continuer sur ce rythme effréné qui met en danger les TH et nous rapproche de la maltraitance ? Ou en sommes dans le respect de la loi du 2 janvier 2002 (l'usager au centre du dispositif)?

Avec tous les départs des TH actuels, quelle visibilité sur les recrutements ?

COMMISSION ECONOMIQUE ET SOCIALE :

COMMISSION SOCIALE ET CULTURELLE :

QUESTIONS DIVERSES :

1) Présentation de la prévoyance par G FAURE de MALAKOFF MEDERIC :

L'avenant 347 de l'accord de branche du 21/09/2018 fixe une baisse de l'indemnité à 70% du salaire brut au lieu de 100 % ainsi qu'une hausse des cotisations. D'autre part cet avenant fixe aussi la baisse de la rente handicap.

Mme FAURE explique qu'il y a eu un retard dans l'envoi des notices d'informations

A partir du 60^{ème} jour 78 % du salaire brut est versé au lieu de 100 % du net.

Contact : Gabrielle FAURE : 04/77/81/13/27

06/22/41/39/90

Mail : gfaure@malakoffmederic.com

Cet avenant s'est appliqué au 1/11/2018. Les notices explicatives sont arrivées au siège depuis début septembre 2019 et sont depuis distribuées par les secrétariats dans les différents services.

2) Demande de vote pour les frais de formation engagés par les élus FO sans concertation :

Le trésorier demande la mise au vote des frais de formation de 4 800 euros engagés par les élus FO sans concertation des membres du CSE.

Mme TAULEMESSE rappelle que tous les frais doivent être votés et budgétisés lors d'une réunion du CSE.

La secrétaire du CSE précise que la procédure sera inscrite dans le règlement intérieur.

Il existe la possibilité de demander une subvention de cette prise en charge par le syndicat FO. Mr MALHOMME explique que si les frais de formation avaient été discutés au sein du CSE, cette demande aurait pu être faite en temps et en heure.

Vote pour l'autorisation de payer la facture des frais de formation sans procédure :

- 5 abstentions
-
- 6 pour sur 11 votants

La facture sera payée et nous demanderons une subvention auprès du syndicat FO rapidement.

3) Présentation des étapes de la mise en œuvre du plan de compétences :

Les documents seront distribués aux salariés le 16/10/2019.

Les demandes peuvent être déposées par les salariés jusqu'au 15/11/2019 auprès des secrétariats ou des Directions. Le récapitulatif des demandes doit être déposé par les Directeurs auprès de Direction Générale pour le 30/11/2019.

Les résultats seront donnés au CSE du 14 Janvier 2020.

J.DELPIC demande un troisième point de dépôt auprès des IRP.

C.VISSAC rappelle qu'en tant qu'IRP nous pouvons prendre RDV auprès des directeurs pour parler du plan de développement des compétences.

M.TAULEMESSE nous invite à nous rapprocher des directeurs de pôles. Elle nous rappelle de plus que chaque salarié doit activer son compte personnel de formation (CPF).

4) CSSCT Pôle Précarité Insertion :

En accord avec les membres du CSE, le bilan sera présenté au cours de la réunion du 15/12/2019 en présence du directeur de ce pôle.

COMMISSION ECONOMIQUE ET SOCIALE :

QUESTIONS FO

Question n°1 : MALAKOFF MEDERIC

Les salariés et le CSE n'ont pas été informés en temps voulu des nouvelles règles concernant la prise en charge de leur rémunération pendant un arrêt maladie, d'autant plus qu'une question avait été posée au CSE de septembre 2018 et que celle-ci n'a donné lieu à aucune information précise. Pour rappel, la CCN66 prévoit un maintien de salaire à 100% dans le titre IV Article 26. Nous demandons la régularisation des salaires de chaque personne impactée par une perte de salaire pendant leur arrêt.

Réponse de la DG : Une lettre Avenant au contrat de prévoyance nous est parvenue en mars 2019 concernant l'avenant n°347 signé par NEXEM et les partenaires sociaux CFDT, le 21 septembre 2018.

Compte-tenu des résultats déficitaires et de l'augmentation de la sinistralité du régime de prévoyance, cet avenant a pour but de rechercher un nouvel équilibre par une augmentation des cotisations et une baisse de certaines prestations. Cet avenant a pris effet à compter du 1^{er} novembre 2018.

Dès le 5 janvier 2019, nous avons organisé une réunion d'information ouverte à tous les salariés. Madame FAURE de MALAKOFF MEDERIC a présenté le contenu de l'avenant n°347 à cette occasion.

Présente à nouveau ce jour en CSE, elle expose notre régime de Prévoyance et les options auxquelles l'ASEA a souscrit au bénéfice des salariés (CF PowerPoint joint)

Les notices d'information à remettre aux salariés suite à ce nouvel accord de branche nous ont été adressées fin août par MALAKOFF MEDERIC et ont été transmises aux différents établissements pour être remises aux salariés.

Nous avons donné les informations concernant l'avenant 347 dès que nous avons été informés par MALAKOFF MEDERIC des conséquences sur notre contrat.

Il est bien entendu qu'à compter du 1er novembre 2018, nous ne pouvons qu'appliquer le contenu de l'avenant, ce qui a été fait.

En ce qui concerne la question posée en CSE en septembre 2018, les situations évoquées et précédant l'avenant ont toutes été réglées suite à la réunion.

J.DELPIC demande pourquoi l'employeur n'a pas diffuser l'info ?

Réponse de la DG : Une réunion d'infos a eu lieu sur site. B. LORIEUX explique que MALAKOFF MEDERIC n'a donné aucune info lors de cette réunion.

J.DELPIC demande à ce que les salariés impactés soient remboursés.

Réponse de la DG : Nous n'avons pas les 7 % de différence à appliquer.

Question 2 : Visite CSSCT TREMPLIN

Durant l'inspection du CSSCT du 19 septembre 2019 et malgré l'absence de M. HABOUZIT a été abordé un problème concernant une agression du public envers des salariés, ce qui a occupé une bonne partie de l'inspection.

Des questions se posent :

- Une fiche d'incident a-t-elle été faite ?

- Comment pouvons-nous trouver une solution afin que ce genre d'incident grave dont nous devons être informés, remonte aux élus CSE et CSSCT dans un délai court ?

- Qu'en est-il de la prise en charge des salariés suite à ce genre d'accident ?

- Pouvez-vous transmettre le calendrier des travaux faits et prévus pour la sécurisation des salariés de l'accueil et des bureaux ? Suite à ceux-ci le DUER doit être mis à jour.

Réponse de la DG : Oui, et une plainte a été déposée en ligne. Nous sommes toujours en attente d'une convocation au commissariat de police pour être entendus.

Le Directeur du pôle rappelle que Le Tremplin avant qu'il ne soit ASEA avait mis en place une instance : le CACQ chargé d'étudier et d'apporter des réponses aux questions qui se posent non seulement sur le plan des violences potentielles mais aussi sur le fonctionnement global de l'Etablissement en vue entre autres d'améliorer les conditions de travail mais aussi de répondre à la question de l'évaluation interne.

Depuis l'événement cité, il n'y a pas eu de réunion CACQ, réunion qui est prévue début novembre. Le Directeur du pôle répond « Ce n'est pas un accident mais un incident grave dans le sens où ces événements font partis de nos missions.

Les salariés ont la possibilité d'un travail d'APP, Ils peuvent également s'en ouvrir à la Psychologue de l'EMPP et dans le protocole mis en place, il y a la possibilité de faire appel à la cellule de soutien de l'hôpital Sainte-Marie.

Une partie des travaux prévus ont été réalisés et déjà sur l'accueil Jean Solvain le programme est assuré.

Sur le site de la passerelle des alarmes ont été mises en place. Une porte spéciale d'entrée va être posée dès que l'entreprise Chapuis l'aura reçue. Une nouvelle tranche de travaux sera réalisée en janvier 2020.

Le DUER sera mis à jour dans les meilleurs délais.

C.VISSAC fait remarquer qu'une procédure a été mise en place en ce qui concerne le traitement des fiches d'incident mais qu'à ce jour elle n'est toujours pas respectée par Mr HABOUZIT directeur du pôle précarité insertion.

Mr FOUGEROUSE rappelle que TREMPLIN fait partie de l'ASEA et que dans ce sens il-doit agir selon les règles de l'ASEA. Des dysfonctionnements sont encore perçus, toutefois le Conseil d'Administration ainsi que la Direction Générale agissent pour que les règles de l'Association soient appliquées.

Monsieur FOUGEROUSE rappelle que les directeurs ont des obligations et qu'ils doivent les tenir.

Question 3 : Qu'en est-il de l'avancée des travaux du FAM APRES ? Le calendrier est-il respecté ainsi que le budget ?

Réponse de la DG : Dernière rencontre avec la direction de l'Association l'Abbé de l'Epée le 17/09/2019. La livraison des locaux est annoncée pour février 2021.

Nous sommes entrés dans une phase opérationnelle du rapprochement. Les équipes de direction travaillent régulièrement ensemble. Delphine MAHINC, chef de service au FAM APRES, va être formé au logiciel RH utilisé au sein de l'association l'Abbé de l'Epée. Une première formation commune aux salariés de l'ensemble des FAM sera programmée sur l'année 2020.

J.DELPIC demande quelles seront les modalités de transfert du FAM ?

Réponse de la DG : Nous serons sur la même procédure que TREMPLIN Les salariés gardent leur ancienneté. Il sera fait un avenant à leur contrat de travail stipulant le changement d'employeur. Dans la mesure où les salariés restent en CC 66 le processus est assez simple.

Question 4 Qu'en est-il de la formation professionnelle ? Un calendrier doit être établi pour l'année 2020. Nous vous demandons de nous fournir celui-ci.

Les demandes de stage de formation peuvent être remises aux membres du CSE ou au directeur d'établissement et cela doit être stipulé dans l'encadré dans le formulaire de demande de formation comme demandé l'année dernière.

Réponse de la DG : Les documents et les étapes du plan de développement des compétences sont remis à la secrétaire du CSE. Ils seront transmis à tous les salariés mercredi 16 octobre dans les établissements.

Les demandes des salariés seront remises aux secrétariats ou aux directeurs pour faciliter leurs traitements et pour pouvoir les rassembler plus facilement pour les étudier en fonction des orientations.

Pôle Handicap Enfants

Question 5 Véhicule des professionnels dégradés par des usagers

De manière récurrente, les biens des professionnels peuvent être soumis à des dégradations de la part des usagers, entre autre les véhicules. Cela s'est produit dernièrement sur le site de l'IME les Cévennes. Qu'en est-il de la prise en charge financière de ces dégradations dont sont victimes les salariés ?

Réponse du Directeur du pôle handicap enfants « Concernant le problème des dégradations observées sur des biens personnels des salariés du Pôle, deux cas de figure sont à considérer :

Les dégradations sont bien le fait d'un jeune de l'établissement, preuves ou témoignages à l'appui. L'établissement, par le biais de son assurance le cas échéant, prend alors à sa charge les réparations.

Les dégradations sont potentiellement le fait d'un usager de l'établissement mais personne ne peut l'affirmer faute de preuve ou de témoignage. De fait, cette dégradation a très bien pu être commise ailleurs et seulement observée sur le site où travaille le salarié concerné. L'établissement ne prend pas en charge les dégradations.

Ce questionnement, vis-à-vis des véhicules, renvoie aussi au stationnement parfois anarchique des voitures des salariés. Le fait que des véhicules de service ne soient pas ramenés dans leurs garages respectifs, embolise les parkings de l'établissement plus facilement surveillés que les autres places. »

O. COUSTON fait remarquer qu'il y a de plus en plus de véhicules sur les parkings, qu'il n'y a pas de garage pour tous et que cela ne va pas s'arranger lorsque les salariés de la Boulangerie seront sur site.

Question 6 Conséquences de l'hygiène sur nos lieux de travail

Les salariés de l'ASEA au cours de leurs missions peuvent être en contact avec des puces, des poux ou autres parasites et maladies. Quelles solutions peuvent être apportées aux salariés pour les aider lorsqu'ils sont impactés parfois même jusqu'à leur domicile ?

Réponse de la DG : Des mesures sont prises dans les établissements pour réduire la transmission des parasites entre les personnes accompagnées ou accueillies. Malgré toutes les précautions prises et tous les conseils éducatifs donnés ces parasites peuvent être véhiculés d'une personne à une autre tout comme dans d'autres lieux collectifs (école etc.). Les salariés doivent tenir compte de cette difficulté et agir en conséquence pour minorer le risque de transmission.

Question n°7 Bateau Lavoir

Depuis environ 6 mois, un demi-poste de moniteur éducateur est vacant au bateau Lavoir.

Cet été une personne en intérim a été embauchée pour compenser les congés simultanés de 2 autres salariés permanents, soit une personne à mi-temps et une personne à temps plein qui intervient aussi quelques heures à Meymac.

Depuis le retour des congés, la charge de travail n'est toujours pas compensée, puisqu'aucune embauche n'a été effectuée. La personne à temps plein effectue des heures en plus mais cela n'est pas suffisant.

Les salariés vous demandent jusqu'à quelle date ils vont devoir compenser ce demi-poste non pourvu ?

Nous souhaitons également connaître les raisons pour lesquelles cette offre d'emploi n'est pas apparue sur l'ensemble des services de l'ASEA ?

Réponse de la DG : En effet, un poste à 0,5 ETP de moniteur d'atelier est vacant sur l'activité blanchisserie. La direction a fait le choix de transférer sur le site de Meymac une salariée en difficulté au sein de l'atelier blanchisserie.

Sur l'été, comme chaque année nous avons fait appel à une personne en intérim.

Au redémarrage de l'ESAT fin août, la direction a été négligente sur la question de son remplacement et nous n'avons pas agi suffisamment rapidement. Le problème reste entier aujourd'hui tout en sachant qu'il ne s'agit pas d'une création de poste mais d'un redéploiement de l'équipe d'encadrement de l'ESAT.

A venir :

- Information de l'équipe d'encadrement de l'ESAT
- Diffusion d'une offre d'emploi à l'interne (uniquement ESAT)

En cas d'absence de candidature à l'interne, il sera du pouvoir discrétionnaire du directeur de désigner le personnel qui rejoindra l'équipe de la blanchisserie. Pour ne pas arriver à ce type de décision, il serait souhaitable qu'une solution soit trouvée dans le dialogue. La direction est ouverte à tout échange ou proposition.

Rappel de la DG : l'employeur a l'obligation de maintenir le salarié dans l'emploi, il a un pouvoir discrétionnaire. L'ASEA ne prend pas en charge les abonnements de stationnement pour les professionnels dont le lieu de travail est centre-ville.

Questions CGT

Les membres du CSE précisent que l'ordre du jour a été source de questionnement d'au moins 10 salariés différents de L'ESAT. L'ordre du jour a d'abord été discuté avec le directeur de pôle qui a fait le choix de les discuter lors de la réunion mensuelle du CSE.

Question n°1 Devenir de Meymac

Vétusté des locaux

Les professionnels de l'ESAT s'interrogent concernant la vétusté des ateliers, et la nécessité d'entreprendre d'importants travaux. Y'a-t-il un projet de déménagement ou de réfection globale ?

Réponse de la DG : Même si nous avons conscience de la nécessité de rénover l'ESAT, pour l'instant, il n'y a pas de projet concret.

Au regard de la situation immobilière des établissements de Meymac, la priorité est aujourd'hui donnée à l'évolution indispensable des structures d'hébergement et d'accompagnement social du site.

Sur l'exercice 2020, nous inscrivons au budget 37 000 € d'investissement que nous consacrerons à l'aménagement des locaux de l'ESAT (entretien, amélioration thermique, sécurité).

Inquiétude suite à l'annonce de la diminution des places au Foyer d'hébergement et la rapidité de la mise en place. - Quelle sera l'accompagnement de ses nouveaux externes ? Seront-ils réellement prêts à se retrouver en autonomie ? Ne les met-on pas en danger ?

Réponse de la DG : L'évolution de l'agrément du Foyer d'hébergement de Meymac répond aux besoins des personnes accueillies :

- La création du Foyer de Vie au 1^{er}/01/2019 a permis d'apporter une solution d'accompagnement adaptée à 14 travailleurs de l'ESAT vieillissants ou éloignés du travail.

- *La diminution des places en Foyer d'hébergement et le renforcement de la mission du SAM apportent une solution d'accompagnement des personnes répondant d'avantage à leur aspiration à vivre en milieu ordinaire.*

La question de l'autonomie et le travail éducatif qui doit en découler sont aujourd'hui des éléments centraux de l'action éducative du Foyer d'Hébergement. Les activités proposées aux résidents sont en phase avec ce travail sur l'autonomie avec un accompagnement des TH sur une période d'essai de 3 mois.

En parallèle, le SAM adapte aujourd'hui sa mission d'accompagnement à cette demande des résidents réclamant une vie plus autonome dans la cité. Actuellement, le projet de service du SAM et le référentiel d'intervention de l'équipe éducative sont travaillés dans ce sens.

Vétusté des ateliers : période de canicule (travail à 34°c)

Réponse de la DG : Pas de projet de déménagement de l'ESAT sous 5 ans.

Avec l'ensemble des salariés de l'ESAT, identifier les priorités pour améliorer les conditions de travail sur le site du MONASTIER.

En période de canicule, essayer de déplacer les horaires au niveau des équipes Espaces Verts.

C.VISSAC met l'accent sur le fait qu'il va être nécessaire de trouver des solutions pérennes pour pallier aux canicules vu les changements climatiques annoncés.

Pour l'atelier espaces verts, serait-il envisageable de modifier les temps d'interventions par exemple et/ou d'installer une climatisation dans les ateliers et bureaux ?

La Direction n'est-elle pas trop loin de la réalité du terrain ? Cherche-elle à diviser les professionnels ? Si tel est le cas c'est réussi.

Réponse de la DG : Il serait souhaitable de préciser la question voire de l'illustrer pour qu'une réponse précise puisse être apportée.

PERSONNEL :

Constat que certaines personnes travaillent dans les ateliers ESAT ou Blanchisserie depuis de nombreuses années et n'ont jamais suivi la formation de Moniteur d'Atelier et pourtant certains ont le statut et la rémunération. N'est-ce pas obligatoire et surtout nécessaire pour un bon accompagnement et pour savoir précisément appréhender le métier.

Réponse du Directeur : Vous faites en effet le constat d'une situation générée par des pratiques antérieures qui appartiennent à un fonctionnement qui n'est plus souhaité aujourd'hui.

Pourquoi Mr X continue-t-il à émarger sur les repas n'étant pas sur le site de Meymac et aussi absent très souvent ce qui justifierait qu'il n'a pas à en faire.

Réponse de J.BOUCHET : l'organisation des repas est équitable pour tous les salariés :

- *Professionnels à temps pleins en CDI bénéficient d'un repas par semaine*
- *Professionnels à temps partiels en CDI bénéficient d'un repas par quinzaine.*

Mr X travaille à la blanchisserie du Bateau Lavoir (0.75 ETP) et encadre les soutiens sportifs sur le site de MEYMAC (0.25 ETP) les mardis et jeudis. A ce titre il bénéficie d'un repas par quinzaine.

Pourquoi les soutiens sportifs ne sont pas assidus ? Énormément de soutiens sont annulés. On ne maintient pas nos engagements vis-à-vis des travailleurs

Réponse de J.BOUCHET : L'annulation des soutiens est en lien avec les difficultés de remplacement au niveau de la blanchisserie.

Quand est-il des professionnels de l'ESAT n'ayant aucune formation dans le social (diplomante ou pas?) Peut-on refuser une formation professionnelle proposée par l'employeur. La parole (analyse et écrits) de ces professionnels peut-elle être prise en compte au même titre que les salariés formés et diplômés ?

Réponse de J.BOUCHET : à partir du moment où ces personnes sont inscrites dans une logique d'accompagnement des personnes, il me semble normal que leur parole soit prise en compte.

Des fiches de postes sont existantes dans la plupart des établissements de l'ASEA. Compte tenu de la diversité des « rôles et fonctions » de ces professionnels, une mise en place rapide semble nécessaire afin que chacun connaisse ses missions et obligations.

Réponse de la direction : Au sein de l'association, un travail d'écriture des fiches de fonction a été conduit sur l'année 2019. Nous avons donc suspendu le travail engagé sur l'ESAT (fiche de fonction ETS et fiche de fonction moniteur d'atelier). Nous profiterons du travail conduit par l'association pour finaliser les fiches de poste des personnels de l'ESAT.

Quand seront mise en place les entretiens annuels obligatoires au sein de l'ESAT?

Réponse de J. BOUCHET : Les entretiens seront mis en place à partir de novembre 2019.

Aujourd'hui, l'ESAT dispose de 2 encadrants en CDD, et une salariée (poste occupé ??) qui est remontée de la blanchisserie. Quel est l'avenir de ces personnes ?

Réponse de la direction : Les deux salariés en CDD ont été recrutés pour répondre à un objet précis : remplacement maladie et accroissement temporaire d'activité. Une salariée a été "remontée" de la blanchisserie ou plutôt changée de poste suite à la situation difficile à laquelle elle était confrontée sur son lieu de travail. Son retour au sein de l'équipe blanchisserie n'est pas envisageable et réclame le redéploiement de l'équipe d'encadrement de l'ESAT.

Lors des changements d'horaires les temps de préparation ont été supprimés pour les moniteurs d'atelier et maintenus pour les ETS. A ce jour, étant donné que les ETS ne sont plus dans les ateliers, il n'y a plus de temps de préparation à proprement parler pour les ateliers et les travailleurs.

Pensez-vous pouvoir mettre quelque chose en place pour palier à cela ?

Réponse de J.BOUCHET : les temps de réunion font partie des temps de préparation.

Nous demandons à ce que soit reprecisé par la Direction lors d'une réunion commune à tous les professionnels.

Mme ALLART, infirmière à l'AIST 43 (de la médecine du travail) fait remarquer que face à ces multitudes de questions nous sommes « *en plein RPS* », risques psychosociaux. Toutes ces interrogations donnent l'impression que plus personne sait qui fait quoi.

Elle souligne à plusieurs reprises le problème de communication qui émane de toutes ces questions.

C.VISSAC fait remarquer que l'ensemble des questions portent sur un manque flagrant de communication et d'information.

M.TAULEMESSE demande à ce que l'ensemble des questions soient retraitées en équipe.

COMMUNICATION :

Il y a un peu plus d'un an, nous avons reproché à la direction, un manque de communication envers les équipes de l'ESAT. A ce jour, rien ne s'est amélioré voire même dégradé, ce qui est très inquiétant pour l'avenir de l'institution.

Réponse du Directeur de pôle : « Si cette question interpelle le directeur de pôle, je n'ai matériellement pas les moyens d'être présent à l'ESAT sur les réunions hebdomadaires.

Est-ce que la demande est celle d'une participation régulière aux réunions de l'équipe d'encadrement de l'ESAT toutes les 4 semaines ? » M.BOIZOT accepte sa non présence sur les réunions et dit qu'il va y remédier.

**Dans les ateliers, les informations sont véhiculées principalement par les travailleurs
Egalement, peu d'informations circulent entre les ETS et les moniteurs d'atelier. Est-ce volontaire ?**

Réponse de la direction de pôle : Il est important pour l'accompagnement des travailleurs de l'ESAT, que l'information circule entre les ETS et MA, mais plus généralement entre tous les professionnels. Chaque salarié est concerné pour diffuser ou récolter de l'information.

Mr FOUGEROUSE pose la question des comptes rendus.

Plus d'échange avec les cadres de l'ESAT : dernière réunion générale avec Marc BOIZOT le 28 Mars 2019.

Réponse de la direction de pôle : Principe discuté précédemment en CSE : 2 réunions "générales" par an. La prochaine sera programmée après la préparation des budgets et suite à la présentation au bureau de l'association de la prochaine évolution des autorisations des Foyers de Meymac.

Réunions stériles : dans les échanges, quand il y a échange, dans les injonctions qui restent vaines. Aucune vérification de la part de la direction sur des injonctions posées (temps de pause, non-respect des mesures de sécurité dans la conduite d'engins...)

Réponse de la direction : Malgré une nouvelle organisation des réunions depuis le début de l'année (lundi de 9h à 9h45 et jeudi de 16h45 à 18 h), peu de professionnels s'expriment lors de ces temps d'échange. Cette question sera travaillée rapidement afin de faciliter l'expression de chacun.

Motivation diminuée voire inexistante : manque de considération des professionnels, manque d'informations et communication.

Réponse de la direction : Pas de question véritablement formulée.

ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS :

Les activités de mise à disposition se développent de plus en plus et nous constatons que se sont toujours les mêmes travailleurs sollicités. Des signes d'agacement, d'épuisement et la sensation d'être pris pour des pions commencent à se faire ressentir auprès des travailleurs.

Ce point a déjà été évoqué auprès de la direction qui reste malgré cela imperméable à ce sujet et continue à tendre sur cette perspective.

Est-ce que la direction connaît réellement les capacités de l'ensemble nos travailleurs accompagnés actuellement ? Les activités de mise à disposition se développent de plus en plus et nous constatons que se sont toujours les mêmes travailleurs sollicités. Des signes d'agacement, d'épuisement et la sensation d'être pris pour des pions commencent à se faire ressentir auprès des travailleurs.

Ce point a déjà été évoqué auprès de la direction qui reste malgré cela imperméable à ce sujet et continue à tendre sur cette perspective.

Est-ce que la direction connaît réellement les capacités de l'ensemble nos travailleurs accompagnés actuellement ?

Réponse de la direction : Lors des temps de réunions, la question des mises à disposition est régulièrement abordée. La liste des travailleurs est proposée par les encadrants et validée par le Directeur Adjoint de l'ESAT. Les mises à disposition se font avec l'adhésion des personnes concernées et sont également discutées lors des projets professionnels.

Une question sur la prise en charge et la manière de travailler d'un professionnel de l'ESAT (discours inapproprié, relation de supériorité, moquerie...). D'ailleurs certains travailleurs appréhendent de travailler avec, d'autres se plaignent auprès de leurs collègues ou d'autres professionnels... D'autres encore, lui ayant tenu tête, se sont vu recevoir un avertissement !! Plusieurs avertissements reçus déclenchés par un seul professionnel ayant moins de 5 ans d'ancienneté ! Attention aux erreurs de casting !! et à la maltraitance...

Réponse de la direction : Les temps de réunion hebdomadaires doivent permettre d'aborder ces questions. Vous pouvez aussi vous adresser directement à la direction si vous êtes témoin de situation que vous considérez comme maltraitante.

Inquiétude dans la prise en compte d'alerte médicale signifiée par les professionnels de l'ESAT: délais de réaction trop longs ayant entraîné plusieurs interventions médicales en urgence. Ex: T B (panaris, furoncle).

Réponse de la direction : Les situations signalées à l'infirmière sont suivies et je n'ai pas repéré d'anomalies ou de dysfonctionnement dans leur prise en compte.

Dans l'exemple cité, je considère que la situation a été gérée efficacement.

26/08/2019	Retour au foyer après période en famille
28/08/2019	RDV médical : diagnostic + traitement 10 jours
30/08/2019	Modification traitement suite intolérance
10/09/2019	Nouveau RDV médical
11/09/2019	RDV Chirurgien
12/09/2019	Opération chirurgicale

Pas de rencontres de la Direction avec certains professionnels suite à des positionnements inadaptes vis-à-vis des travailleurs.

Réponse de la direction : Le Directeur de Pôle invite les professionnels à venir le rencontrer directement sur ces questions.

Inquiétude des professionnels et des travailleurs ayant bénéficié de l'accompagnement du SAM et se retrouvant sans repère depuis la fusion SAM/SAVS.

Réponse de la direction : Pour le moment, il n'y a pas de changement profond dans le mode d'intervention du SAM auprès des travailleurs.

Les travailleurs suivis par le personnel du SAM ont été informés du déménagement des locaux du SAM de la boulangerie à la rue de Vienne (locaux SAVS). Des visites du site sont organisées pour que les usagers repèrent les lieux.

Doléances des travailleurs non prises en considération (ex : encadrant qui roule trop vite, sanction arbitraire auprès de l'usager qui a manifesté sa peur de manière.

Réponse de la direction : Le Directeur de Pôle invite les professionnels à venir le rencontrer directement sur ces questions.

Cette question sera abordée en réunion technique avec les professionnels concernés.

Annoncé lors d'une réunion, le nombre d'ateliers de sous-traitance devrait diminuer. Cette tendance est-elle toujours d'actualité ? Quelles seront les activités qui devront compenser ce manque à gagner ? Les activités de mise à disposition et de prestations extérieures se multiplient. Nous sommes confrontés à des problèmes organisationnels : manque de véhicules, de résidents qui ne sont pas suffisamment autonomes, de réticence au niveau de certaines professionnels qui ne souhaitent pas laisser partir les « bons niveaux » de leur atelier !!

Réponse de la direction : Nous poursuivons les objectifs définis au GAPI (06/10/2017) qui prévoient une diminution de la place des activités de sous-traitance au profit d'autres activités portées par l'ESAT.

ACTIVITE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Est-ce que l'aménagement d'un nouveau local pour l'activité ménage est prévu sur le bassin et dans quel délai ? Si tel est le cas, cela signifiera-t-il que les TH seront exclusivement au ménage (35 h/semaine) ? La direction a à plusieurs reprises affirmé que l'activité ménage serait à temps partiel conjuguée à un autre temps partiel en atelier de sous-traitance pour éviter la fatigabilité. Comment l'organiser avec une telle distance et avec la politique de fermeture des ateliers ?

*Réponse de la direction : Il s'agit d'un projet en réflexion.
Ce projet sera abordé au cours de la prochaine réunion technique ménage.*

Comment seront gérés les repas, les soutiens sportifs et éducatifs ? Comment la direction va organiser les vacances d'été pour les TH et l'encadrement au ménage ? (délai de prévenance, logistique, repas, organisation encadrement, planning,...).

Réponse de la direction : Cette question sera abordée en réunion technique avec les professionnels concernés.

L'ESAT a fait le choix de restreindre les activités de sous-traitance et de développer les prestations extérieures (ménage, espace verts, mise à dispo...) comme la mouvance de certains ESAT. Ces établissements qui ont fait ces choix ont orienté depuis plus de 10 à 15 ans leur « recrutement » de TH en fonction de ces activités. Ce qui n'est pas le cas de Meymac aussi nous prenons ce chemin à marche forcée. Ces nouvelles activités sont accessibles à environ 1/3 des TH actuels et très peu de recrutement sont fait. La direction avoue (en réunion) n'avoir pas les profils recherchés et aucune piste !

La direction fait le choix d'engager l'ESAT sur des activités qui :

- ⇒ autorisent la montée en compétences des travailleurs,
- ⇒ peuvent permettre d'envisager l'accès au milieu ouvert.

Ce choix est aujourd'hui dicté par les politiques nationales en matière de handicap auxquels des établissements financés par des fonds publics se doivent de répondre. Pour prendre la mesure de ce changement, le Directeur invite les personnels à prendre connaissance de la lettre de mission de l'Inspection Générale des Finances et de l'Inspection Générale des Affaires Sociales relative aux ESAT en date du 28 mars 2019 jointe à la réponse aux questions du CSE.

L'association entre en Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) co-signé par l'ARS et le Conseil Départemental le 1^{er} janvier 2020. La phase de négociation de ce CPOM nous a permis de connaître les attentes de l'ARS en matière d'accompagnement des travailleurs en ESAT :

- mixité des publics (handicap psy.)
- développement des temps partiels

- montée en compétence des travailleurs
- inclusion des travailleurs

La réponse à ces attentes sera contrôlée annuellement par l'ARS au moyen d'indicateurs de suivi et de résultat.

Ces axes de progrès imposés par l'ARS viennent baliser le chemin que doit suivre l'ESAT. La question n'est pas celle du rythme ou du "niveau" des travailleurs mais de la capacité de l'équipe d'encadrement à évoluer dans ces pratiques d'accompagnement et de formation afin de répondre aux attentes.

Sur le recrutement

L'ESAT de Meymac est situé en zone rurale et l'attractivité de l'établissement diminue face à une population qui aspire à vivre en ville. Ce constat s'appuie notamment sur la liste d'attente inter-ESAT gérée par la MDPH de Haute-Loire qui fait apparaître que sur 65 personnes en attente de placement, seulement 5 émergent sur la liste d'attente de l'ESAT de Meymac au 01/10/2019.

Cette situation préoccupante fait partie de notre réalité. Certaines actions ont déjà été entreprises pour améliorer notre "recrutement" : rapprochement de Cap emploi, collaboration renforcée avec les IME, stages sur mesure pour de jeunes handicapés. C'est à nous tous d'être source de proposition et d'innovation pour améliorer l'attractivité de l'ESAT.

Aussi, à ce jour le peu de TH ayant ces compétences sont énormément sollicités et nous exprime clairement leur souffrance (pleurs, fatigabilité, refus d'effectuer les missions demandées,...). Pourtant, nous continuons les nouvelles missions, courant ainsi tout « les lièvres à la fois » sans le personnel ?

Par exemple : Aujourd'hui, l'ESAT est dans l'incapacité de répondre à une mise à dispo en cuisine et au portage des repas.

Faisons-nous donc le choix de continuer sur ce rythme effréné qui met en danger les TH et nous rapproche de la maltraitance ? Ou en sommes dans le respect de la loi du 2 janvier 2002 (l'usager au centre du dispositif)?

Réponse de la direction : Nous rappelons que c'est de la responsabilité des encadrants de faire remonter l'information si vous repérez des situations de maltraitance.

Nous n'avons pas le choix de cette évolution et la direction n'estime pas être dans la contrainte ou la mise en danger de travailleurs.

Avec tous les départs des TH actuels, quelle visibilité sur les recrutements ?

Réponse de la direction : Pour répondre aux places vacantes :

- Multiplication des stages en lien avec les IME, plus précisément l'IME des Cévennes.
- Participation à la liste d'attentes MDPH 1 fois par trimestre.

Cette difficulté, dans le recrutement de travailleurs d'ESAT montre le manque d'attractivité de l'ESAT situé en zone rurale.

QUESTIONS DIVERSES :

Question de P MALHOMME sur l'APP est ce que l'APP est obligatoire car c'est le cas sur d'autres pôles ?

Réponse de J. BOUCHET : L'APP sera obligatoire mais pas au même moment car l'organisation de l'équipe ne le permet pas.

N. PROVOST et C. VISSAC demandent à la Directrice Générale de signer un nouvel accord d'entreprise sur les camps afin de formaliser les nouveaux acquis associatifs.

Dates des prochaines réunions de CSSCT :

- 14/11/19 : 9h Foyer d'hébergement de MEYMAC
- 26/11/19 : 9h Boulangerie/Blanchisserie
- 28/11/2019 : 14h ESAT et Foyer de vie

Fin de séance : 19h27.

Comité Social et Economique Procès-verbal
Réunion du 15 OCTOBRE 2019 Approuvé le :12/11/2019
Nombre de pa/ ges :/ Documents mis en annexe :

	Rédacteur	Approbateur	Approbateur
Nom	Corinne VISSAC	Corinne VISSAC	JC.FOUGEROUSE
Fonction	Secrétaire	Secrétaire	Vice-Président
Visa			

Destinataires		Pour information	Pour approbation
Noms	Fonction	Date de l'envoi du	
FOUGEROUSE JC	Président		
TAULEMESSE M	Directrice		
VISSAC C	Secrétaire		
LORIEUX B	Secrétaire Ad		
MALHOMME P	Trésorier		
COUSTON O	Trésorier Ad		
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		