

ETAIENT PRESENTS :

**Représentants l'employeur :**

Mr FOUGEROUSE J.C.  
Mr CHAVANES E.

**Titulaires salariés:**

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

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

**Titulaire cadre :**

Mme GELLET MARTINOL C.

**Représentant syndical :**

**Excusée :**

Mme VISSAC C.

**Directeurs invités :**

Mme MALOSSE L.

---

**Ordre du jour :**

- Vœux 2020
- Approbation des procès-verbaux de la réunion CSE/ CSSCT du 10 décembre 2019 et de la réunion CSE/CSSCT extraordinaire du 18 décembre 2019
- Prix des repas pour le personnel 2020
- Présentation du plan de formation pour avis CSE
- Questions CGT
- I/ MEYMAC

Lors de la réunion générale du mardi 10 décembre 2019, Monsieur BOIZOT a informé le personnel de la fermeture du FOYER d'Hébergement et du FOYER de Vie de MEYMAC début 2024, sur le site du Monastier, pour un déménagement sur un autre site.

Il a bien été entendu que l'hébergement proposé sur le site de Meymac ne correspondait plus aux critères des nouvelles demandes d'hébergement par les usagers et que la réfection des bâtiments du site était également trop onéreuse donc que l'association envisageait d'autres solutions.

Celle d'un logement sur le village du Monastier avait été évoquée afin de continuer le travail pédagogique en lien avec la localisation, du site de Meymac, hors agglomération du PUY : un lieu sécurisé, sans murs autour, qui facilite davantage les apprentissages de vie. Le village a démontré sa capacité à accueillir les résidents, les mots inclusion, lien social, bien être y ont toute leur légitimité car les résidents font partie intégrante de la vie du village. La population du Monastier fait preuve de bienveillance envers les travailleurs et résidents.

Auparavant ce choix associatif d'un logement en dehors de la cité du Puy en Velay (car un certain nombre d'établissements y existent déjà) était de répondre - dans un premier temps (principe de passerelle avant de rejoindre l'agglomération du Puy) ou à plus long terme en fonction des apprentissages et soins - aux besoins des personnes plus vulnérables.

Monsieur CHAVANES nous a informés d'une rencontre entre plusieurs membres du Conseil d'Administration de l'ASEA43, lui-même, et la Mairie du Monastier. Pourrions-nous connaître le contenu de cet échange ? Qu'est-il ressorti de cet échange ?

La piste du site des Chalmettes qui doit se libérer en 2023 semblerait être envisagée : que pouvez-vous nous dire de cet hébergement ? Est-il aux normes, at-il besoin d'une réhabilitation pour répondre aux besoins des résidents ? Avez-vous rencontré les financeurs à ce sujet ?

Un seul lieu de vie est envisagé : est-ce judicieux d'accueillir sur un même lieu les résidents du Foyer d'hébergement et du Foyer de vie ?

Le CVS est-t-il informé de cette décision car l'avis des familles et des résidents est essentiel dans la construction d'un nouveau projet puisque le résident est au centre de la loi 2002-2. Pourrait- ton envisager un questionnaire dans ce sens ?

Le devenir des structures de Meymac se pose également : Actuellement le Foyer HLM vert a un bail emphytéotique jusqu'en 2036, à ce jour le loyer s'élève à environ 120 000 euros, jusqu'à quelle date court ce loyer et pour quel montant ?

Que va devenir le site de Meymac suite au déménagement ? L'association envisage-elle de vendre les bâtiments du site de Meymac, les parcelles de terrain et les forêts ?

- II/ TREMPLIN

Suite au CSE extraordinaire concernant le pôle précarité et insertion et votre rencontre avec Mr HABOUZIT. Qu'envisagent le Conseil d'administration et la direction générale pour faire cesser les agissements de Mr HABOUZIT.

- QUESTIONS FO

Question 1 : Calendrier d'ouverture des services du PHE.

Pouvez-vous nous présenter le nouveau calendrier d'ouverture du pôle handicap enfant et plus particulièrement celui de l'IME les Cévennes? Quelle est la demande des ARS concernant le nombre de jours d'ouverture des établissements ? Pouvons-nous avoir connaissance du texte ?

Question 2 : Modifications à venir au PHE?

Quelles sont les modifications qui sont amenées à être mises en place au cours de l'année 2020 et les suivantes concernant la population accueillie à l'IME les Cévennes? Quelles incidences cela peut-il avoir au niveau de la structuration de l'établissement, de l'internat et des modalités d'accompagnement?

Y a-t-il des modifications envisagées pour les Appartements d'Espaly et le SESSAD? Si oui lesquelles?

Question 3 : Remplacement des éducateurs partis en retraite.

Deux départs d'éducateurs spécialisés à la retraite viennent de se faire à l'IME les Cévennes. Jusque-là ils ont été remplacés par des CDD. Quand pensez-vous remplacer ses postes en CDI? Quelles sont les perspectives d'embauche pour les 2 éducateurs de vie sociale remplaçants qui cumulent les CDD au sein de l'ASEA depuis plusieurs années et dernièrement sur les postes des éducateurs qui sont partis à la retraite à l'IME les Cévennes ?

Question 4 : CDD de plus de 18 mois sur le même poste.

Après une embauche en intérim, une salariée est embauchée depuis plus de 18 mois sur une succession de CDD à l'IME les Cévennes, en remplacement de la même professionnelle. La loi stipule qu'au-delà de 18mois de CDD, le contrat est requalifié en CDI. Comment pouvez-vous régulariser sa situation ?

Question 5 : Décompte des heures annuelles et heures supplémentaires.

Il semble que plusieurs salariés lors du comptage des heures en fin d'année ne trouvent pas le même volume horaire que le logiciel. Certains d'entre eux ont pu faire part de disparition de leurs heures supplémentaires. Il a été vu précédemment que pour tous les salariés ayant des débordements horaires amenant des heures supplémentaires ces dernières seraient ou payées ou reportées l'année suivante au choix du salarié. Pouvez-vous régulariser ces situations en ce sens ?

Question 6 : Nouvel espace boulangerie pâtisserie.

Pouvez-vous nous nous apporter des précisions quant à l'arrivée des salariés et des usagers de l'IME dans les nouveaux locaux de la boulangerie? Un espace de pause, pour les salariés comme pour les usagers a-t-il été prévu dans ce nouveau bâtiment ?

Question7 : Nouvel espace APR Et Pâtisserie

Qu'est-il prévu pour les extérieurs des ateliers Apr et pâtisserie et à quel moment va-t-il se faire un aménagement du sol.

Question 8 : Augmentation de la mutuelle.

Une augmentation de la mutuelle a été abordée lors du précédent CSE. Avez-vous rencontré Mutualia? Si l'augmentation de la mutuelle est toujours d'actualité, l'association peut-elle envisager de prendre en charge cette augmentation?

- 
- Vœux 2020 :

En propos introductif Mr CHAVANES apporte en son nom et celui de Mr Olivier le vœu qu'un dialogue social respectueux puisse se poursuivre et que nous construisions ensemble le futur de l'association.

Mr FOUGEROUSE fait la remarque que le climat social de l'A.S.E.A. repose sur des bases solides, et forme le vœu que nous puissions résoudre toutes les questions qui se posent et qui sont liées aux résidents.

- Les P.V. du CSE du 10 et du 18 décembre 2019 sont approuvés à l'unanimité.
- Prix des repas pour le personnel 2020  
Remerciements aux délégués syndicaux Corinne et Norbert pour leur implication lors des Négociations Annuelles Obligatoires (N.A.O.)  
Le Directeur Général ayant entendu les avis des délégués syndicaux et jugeant que le prix des repas à 5 euros est d'un coût trop élevé pour le personnel a souhaité proposer de le revoir à la baisse.  
Ce sujet a fait débat en conseil de direction, notamment sur l'uniformisation au niveau associatif.  
Le prix du repas est donc fixé à 3,75 euros pour tout le personnel, soit une baisse de 25% du tarif à partir du 01 janvier 2020.
- Présentation du plan de formation pour avis CSE  
Pour que le CSE puisse rendre un avis, même s'il n'est que consultatif, il faudrait que nous ayons les éléments en temps et en heure.  
Les élus font la remarque que le choix des formations est réduit aux offres répondant au besoin collectif, laissant peu de place aux formations individuelles.  
Nous rappelons aux salariés que chacun peut faire appel à UNIFAF (bilans de compétence, actions prioritaires). UNIFAF se déplace au Puy en Velay et propose des rendez-vous individuels pour faire le point sur les possibles (se connecter sur le site pour obtenir un R.V.).  
Nous réfléchissons à demander à UNIFAF de venir faire une information à l'attention des salariés de l'ASEA.
- Questions CGT  
- **Meymac**

*Objectifs du projet :*

*Rendre attractif le secteur hébergement, taux d'occupation en baisse donc infléchir cette tendance.*

*Loyer OPAC important, logement énergivore et inadapté.*

*Situation financière fragile.*

*Diversifier l'offre aux résidents, en centre bourg du Monastier et sur le PUY.*

*Diagnostic partagé ASEA 43 avec un projet pérenne.*

*Rencontre avec la Mairie du Monastier en décembre 2019 : Le Maire exprime une volonté de vouloir nous aider à garder une partie de l'hébergement sur sa commune en lien avec la volonté du CG 43 (aménagement du territoire).*

*Nous prenons acte de cette décision et nous proposons de nous retrouver tous dans le cadre d'une réunion réunissant l'intégralité des structures concernées : La Mairie du Monastier, Le CG 43, L'OPAC, l'ASEA 43. Nous informerons plus précisément les salariés, les familles sur le scénario retenu et les orientations du projet. Une volonté politique s'affirme avec le concours des services du département pour aider l'ASEA 43 à proposer un projet cohérent et inclusif pour les résidents.*

- **Tremplin**

*En tant que Directeur Général de l'ASEA 43, le Directeur du Pôle Précarité Insertion est sous ma responsabilité et il se doit de respecter les différentes instances (CSE et CSSCT), mais également les salariés sous sa propre responsabilité. Je me dois de vérifier et de garantir que les conditions de travail sur n'importe quel pôle soient conformes au Code du travail en lien avec les valeurs de notre association.*

• **Questions FO**

- **Calendrier d'ouverture des services du PHE.**

*Demande des ARS, écrite dans le CPOM : 210 jours calendaires*

- **Modifications à venir au PHE?**

*1- Fiche action CPOM transversale sur des objectifs communs à tous les organismes gestionnaires du 43 (coopération inter associative, mutualisation...)*

*2- La recomposition sera menée à moyens globaux constants (cela pourra impliquer des regroupements ou des transferts)*

*3- Application du principe : « places d'internat (I.) < Places de semi-Internat (S.I.) < places de services », avec une cible de 50% de services.*

*4- Dans ce cadre, l'internat devra apporter l'étayage éducatif et thérapeutique nécessaire au déploiement du DIME avec une palette de solutions : organisation inter gestionnaires par bassin d'un accueil en continu week-end et vacances, de répit éducatif, fonctionnement en mode séquentiel, sous forme de centre d'accueil familial spécialisé, etc... pour permettre une réponse adaptée pour tous et bannir toute exclusion. La présence des trois modes, composant le fonctionnement en dispositif intégré, doit être définie à l'échelle de chacun des trois bassins de vie du département correspondant aux arrondissements.*

- *5- La mise en place du mode dispositif devra être opérationnelle sous deux ans, avec la présence dans chacun des trois bassins de vie des trois modes : suivi ambulatoire, accueil de jour et hébergement et de la palette la plus complète possible d'offre par typologies de handicap.*

- 6- Développer dans chacun des trois bassins de vie, au moins une plateforme de service dont les objectifs sont :
    - Constituer des lieux ressources avec une palette de services favorisant la continuité des parcours par le décloisonnement de l'offre (médico-sociale/sanitaire/libérale), des tranches d'âge et des publics, des logiques mono-gestionnaires, en envisageant des plateformes associant plusieurs gestionnaires.
    - Renforcer la composante soin actuellement sous dotée par manque d'attractivité : médecins pédiatres, pédopsychiatres, infirmiers, etc.
  - 7- Mise en place d'un PCPE (pôle de compétences et de prestations externalisées) par plateforme en partenariat entre OG (organismes gestionnaires) pour couvrir l'ensemble des situations de handicap (affectation de temps agent existant dans une logique de "guichet unique")
    -
  - 8- Refonte des autorisations : la mise en place du dispositif intégré se traduit dans le cadre des CPOM par la refonte des autorisations en application du décret du 9 mai 2017. Elle conduit à de nouveaux principes de fonctionnement des ESMS pour enfants en situation de handicap : pour l'IME/SESSAD il s'agit :
    - Agrément de 6 à 20 ans
    - Déficience intellectuelle avec troubles associés y compris sévères
    - Ouverture 210 Jours
  - 9- Il est demandé de passer, pour les ESMS sous CPOM, d'un raisonnement en nombre de lits à un raisonnement en « nombre de personnes pouvant être accueillies ou accompagnées simultanément » Donc passage à une logique de file active en identifiant les indicateurs d'activité pertinents (journées, actes réalisés...).
  - 10- Réaliser une prise en charge de proximité, organisée à l'échelle d'un bassin de vie, afin de répondre aux obligations en matière de droit des usagers, d'inclusion et de définition du parcours de prise en charge.
    -
  - Concrètement il est déjà acté pour 2020 :
    - La fermeture d'un pavillon d'internat (12 places) et l'accueil de plus de semi-internat (échéance de mise en œuvre septembre 2020)
    - La file active de l'IME est de 1.1 avec un objectif de taux d'occupation de 90%
    - L'ouverture à 210 jours : 200 jours calendaires et 10 jours de camps (soit 690 journées d'activité)
    - Une réflexion départementale s'engage à partir du 16 janvier 2020, lancée par l'ARS, pour développer le DIME, les PCPE...
- Pour le SESSAD, il est déjà acté pour 2020 :
- Une file active à 1.5 (soit  $25 \times 1.5 = 38$  jeunes accompagnés)

*Pour les Apparts d'Espaly :*

*- Révision de l'autorisation : durée d'accompagnement 2 fois 2 ans possible (au lieu de 2 ans), Age limite 25 ans (au lieu de 22 ans), et une place d'accueil temporaire obtenue (8 places actuelles + 1 place d'accueil temporaire)*

*- En réflexion : la mise en place de logement en diffus dans Espaly, pour permettre aux jeunes adultes de s'autonomiser et s'insérer dans la Cité.*

**- Remplacement des éducateurs partis en retraite.**

*Départ de Norbert et Catherine, tous les deux ES : leurs postes sont pourvus par Nathalie J (diplômée ES en juin 2019) et Murielle P qui sera diplômée en juin 2020. En prévision de ces deux départs, des formations passerelles ME/ES ont été accordées à ces deux salariées sur les PAUF 2018/2019/2020.*

*Pour conserver l'équilibre 8ME/8ES, et ce jusqu'en septembre 2019, était envisagé l'embauche de 2 ME.*

*Depuis septembre 2019, et suite aux objectifs CPOM, cette stratégie de remplacement n'est plus adaptée, il faut profiter de ces deux postes pour ajuster les formations et les fiches de poste aux nouveaux objectifs imposés (plus d'accueil de semi-internat, moins d'internat, élargissement de la tranche d'âge à 6 ans, développement d'un dispositif IME (DIME) d'une plateforme de service, d'un PCPE ...).*

*Une réflexion s'engage à compter de janvier 2020 avec la participation des équipes pour évaluer les besoins futurs en termes de compétences et formation nécessaires pour assurer la mise en œuvre desdits objectifs. Des groupes de travail sont planifiés jusqu'en juin 2020.*

*Concernant Maxime P : actuellement il bénéficie d'un CDD pour cause de remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression du poste. Dans l'attente de la rénovation du projet d'établissement en lien avec les objectifs CPOM et l'étude de redéploiement de l'offre IME/ITEP dans le 43, ce poste de moniteur éducateur d'internat sera amené à évoluer. La volonté de l'IME de pérenniser cette personne en CDI est réelle et sincère, mais avant cela, il est nécessaire de revoir la fiche de poste de la fonction ME, pour s'ajuster aux objectifs CPOM. De ce fait, sa future embauche en CDI se fera avec un profil de poste différent des actuels postes ME d'internat.*

Les élus s'inquiètent pour ce salarié en remplacement depuis plusieurs années, et qui attend d'être titularisé. Mme MALOSSE et Mr CHAVANES s'engagent à embaucher ce salarié en priorité lorsque le poste à pourvoir aura été défini et que la fiche de poste pourra lui être présentée.

*Concernant le remplacement suite au départ de Catherine C, dont je rappelle que son poste ES sera pourvu en juin 2020 par Murielle P. En conséquence, le remplacement temporaire se fera du 1er février au 17 juillet 2020 par le recrutement d'un ME, et toujours dans l'attente de l'évaluation de nos besoins en termes de nouvelles compétences, le remplacement définitif sera déterminé en juillet 2020 au regard des besoins évalués.*

- **CDD de plus de 18 mois sur le même poste.**

*Situation :*

- *Intérimaire du 16/01/17 au 12/07/17 remplacement arrêt maladie*

- *CDD terme précis et temps partiel du 01/09/17 au 31/08/2018 pour arrêt maladie*

- *CDD terme imprécis et temps partiel du 01/09/18 pour temps thérapeutique puis arrêt maladie, et depuis le 15 décembre 2019 la salariée absente est en invalidité catégorie 2, à sa demande expresse auprès de la direction, cette personne est maintenue dans les effectifs de l'IME et ce durant une durée de 3 ans maximum.*

*Le CDD à terme imprécis est donc toujours en cours, puisque nous ne pouvons pas avoir 2 personnes en CDI sur le même poste.*

*Ce n'est qu'au retour ou au départ définitif que le terme du CDD est possible, une des jurisprudences de la Cour de Cassation confirme bien que le terme « du CDD à terme imprécis » est bien la fin de l'absence du salarié remplacé ou la rupture du contrat, de ce fait la durée maximum de 18 mois ne s'applique pas à ce genre de CDD à terme imprécis.*

- **Décompte des heures annuelles et heures supplémentaires.**

*Lors de la dernière réunion d'éducateurs à l'IME du 19/12, il a été évoqué ce problème pour certains salariés concernant le décompte horaire 2019. Mr Roche a fait la proposition que les personnes qui le souhaitent puissent venir le voir individuellement afin de vérifier et de valider ensemble les heures 2019 et le volume horaire 2020 à réaliser. Il a précisé qu'il fallait que toutes les situations soient éclaircies d'ici la fin janvier 2020.*

*Voici ci-dessous l'extrait du CR de la réunion d'éducateurs :*

*« - Horaires : Les éducateurs se questionnent sur la comptabilité des heures. Beaucoup notent un écart entre leur comptage et celui de la direction, et se posent des questions quant à la fiabilité du logiciel. D'après les délégués du personnel, en cas de désaccord nous pouvons saisir l'inspection du travail. Hervé R propose que chacun vienne le voir individuellement pour valider ensemble le décompte des heures 2019.*

*En janvier, Hervé R va proposer une fiche mensuelle permettant de compter les heures effectives de travail. Mois par mois nous remplirons la fiche horaire qui sera validée par Hervé. »*

*Mme MALOSSE rajoute, que Mr ROCHE a récupéré une situation des suivis des horaires en novembre 2019, qu'elle avait mis en suspend, du fait du départ de Mr MIRAMAND et ce depuis l'été 2019. Il a dû gérer des décomptes horaires incomplets ou erronés, et ce tout en découvrant le fonctionnement de l'IME et les habitudes de travail de chaque catégorie de professionnels. Il a repris chaque situation et remis les décomptes horaires à jour, les heures « supplémentaires » ont été régularisées en janvier 2020.*

**Nouvel espace boulangerie pâtisserie.**



*Le laboratoire de la boulangerie sera opérationnel la semaine 2 de 2020.*

*Comme dans tous les ateliers de l'IME il n'y a pas de salle de pause de prévu, les professionnels disposent de la salle du personnel et les jeunes sont en récréation.*

*Pour le personnel de la boulangerie :*

*Les boulangers ont accès à la salle de pause du personnel dans le pavillon administratif de l'IME, pour les travailleurs handicapés, une salle de pause leur a été proposée dans la salle de la cantine de l'IME en accord avec les cuisiniers.*

### **Nouvel espace APR Et Pâtisserie**

*De la terre végétale sera rapportée prochainement pour aplanir le terrain, ensuite une végétalisation de l'espace extérieur sera réalisée au printemps (avril 2020), les travaux seront réalisés par les ateliers espace-verts et maçonnerie.*

L'Inauguration des bâtiments Boulangerie, A.P.R. et Pâtisserie aura lieu au printemps 2020, peut être avec le soutien de l'Association « tout un événement » avec qui L'I.M.E. est en relation partenariale.

#### **- Augmentation de la mutuelle.**

L'association ne prendra pas à sa charge l'augmentation, Mr CHAVANES souhaite demander à MUTUALIA l'annulation de la hausse avec effet rétroactif. Deux représentants du CSE seront présents pour la réunion prévue avec MUTUALIA le 23.01.2020

### **COMMISSION ECONOMIQUE ET SOCIALE :**

Demande d'aide au fond social de la part d'une salariée pour un montant de 1000 euros, acceptée à l'unanimité.

### **COMMISSION SOCIALE ET CULTURELLE :**

Mr CHAVANES félicite les élus pour la journée de Noël et nous informe qu'il a eu beaucoup de retours très positifs.

Nous avons accueilli environ 210 personnes et le spectacle a été très apprécié.

Pour rappel aux salariés : il est possible de bénéficier de location sur le site « campings.com » en hors saison, en plus des appartements, pour cela il vous faut renseigner le code CSE que vous trouvez sur le site de l'ASEA à la rubrique CSE.

### **COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITION DE TRAVAIL :**

Une proposition de calendrier de visite des établissements sera faite lors du prochain CSE pour validation.

### **QUESTIONS ET INFOS DIVERSES :**

- Il a été demandé aux représentants du personnel de travailler sur les fiches d'incidents, pour harmonisation et uniformisation au sein de l'A.S.E.A. Le travail est en cours et va se poursuivre en commission.
- Election des représentants des salariés au CVS à Meymac : liste validée
- Les élus CSE informent la direction générale qu'ils ont fait une demande de formation CC66 et droit du travail qui a été validée en commission. La date reste à fixer.
- Un poste de gestionnaire de paie au sein du siège de l'ASEA a été proposé qui a été requalifié par la suite en poste d'assistante de direction, sans que l'annonce en ait été faite. Des salariés auraient souhaité postuler pour le poste d'assistante de direction et n'ont donc pu le faire.

Mr CHAVANES nous explique que le profil du poste initial ne correspondait pas aux compétences souhaitées, et que la fiche de poste correspondait en réalité au besoin de deux métiers. Un glissement s'est opéré avec une salariée en interne qui semble le plus à même de répondre aux exigences requises pour la gestion des salaires.

Une annonce n'a pas été republiée pour le poste d'assistance de direction, Mr CHAVANES s'en excuse auprès des salariés et prend note de la remarque. La salariée ayant été recrutée sur le poste d'assistante de direction bénéficie de la mobilité en interne et de l'évolution possible au sein de l'association.

- L'accessibilité à Tremplin : le sujet est au point mort à ce jour.
- Il a été pointé un déficit de communication de l'ASEA aussi bien en interne qu'en externe. L'ASEA 43 est aujourd'hui sur Facebook et LinkedIn afin de répondre à ce déficit et mettre en valeur le travail effectué.  
Il est possible pour chacun de s'y inscrire.

Fin de séance : 17h15

Comité Social et Economique Procès-verbal
<b>Réunion du 14 janvier 2020</b> <b>Approuvé le :</b>
Nombre de pages : 11 Documents mis en annexe : calendrier I.M.E. P.H.E

	Rédacteur	Approbateur	Approbateur
Nom	Corinne VISSAC	Corinne VISSAC	FOUGEROUSE J.C.
Fonctio	Secrétaire	Secrétaire	Président
Visa			

Destinataires		Pour information	Pour approbation
Noms	Fonction	Date de l'envoi du	
FOUGEROUSE J.C.	Président		
CHAVANES E	Directeur		
VISSAC C	Secrétaire		
LORIEUX B	SecrétaireAd		
MALHOMME P	Trésorier		
COUSTON O	Trésorier		
REYMOND F	Titulaire		
FARGIER MC	Titulaire		
LEYDIER S	Titulaire		
DELPIC J	Titulaire		
PEZEROVIC S	Titulaire		
BONNEFILLE D	Titulaire		
GELLET MARTINOL C	Titulaire Cadre		