**Comité Social et Economique**

**De l’Association d’Appui à la Participation, à l’Inclusion Sociale et Environnementale**

**-------------------------------------------------------------------------------------------**

**Siège Social : 4, avenue de Verdun 91290 Arpajon**

**Tél. : 01.69.26.15.59**

**Fax : 01.69.26.15.51**

**Procès-verbal de la réunion plénière du 14/10/2020.**

**Etaient présents**

**Pour la Direction :**

Monsieur LAMOUR Directeur Général Adjoint de l’AAPISE

Monsieur MESLOUB Directeur Général de l’AAPISE

**Excusé**:

Monsieur BEVE Président du Comité Social et Economique

**Pour les représentants du Personnel :**

Madame BOEDA Anne Secrétaire élue titulaire SUD Santé Sociaux

Mme DUBUISSON Elisabeth Elue suppléant SUD Santé Sociaux

Monsieur DUBUISSON Olivier Elu suppléant SUD Santé Sociaux

Monsieur FARRE Jean Marie Elu titulaire SUD Santé Sociaux

Madame GABRIELLI Aude Elue suppléante SUD Santé Sociaux

Madame MAURICE Marilyne Secrétaire adjointe Elue titulaire SUD Santé Sociaux

Monsieur MOLA Ludovic Elu titulaire SUD Santé Sociaux

Madame PONTET Christelle Trésorière adjointe Elue titulaire SUD Santé Sociaux

Madame RAVIZZA Laurence Trésorière élue titulaire SUD Santé Sociaux Madame RIBERA Eva Elue titulaire SUD Santé Sociaux

**Excusés :**

Madame FARGES Laurette Elue suppléant FO

Monsieur GERTNER Jonathan Elu titulaire SUD Santé Sociaux

**ORDRE DU JOUR :**

1. Approbation PV CSE du 02/07/2020 et 09/09/2020.
2. Remise es BDES (ex : rapport annuel unique) 2017, 2018, 2019.
3. Règlement intérieur des établissements de l’AAPISE
4. Contrat d’assistance juridique
5. Nouvelles dispositions des œuvres sociales
6. Quid de la journée de solidarité ?
7. Calendrier 2021
8. Plan de développement des compétences 2021
9. Entrées et sorties du personnel.
10. Travaux et déménagement de l’ESAT, visite des locaux par le CSSCT.
11. Article L.2323-6 et suivants du Code du Travail faisant référence à la consultation du CSE concernant :
    1. La création de nouveaux services ou établissements.
    2. Le changement ou la modification d’un agrément.
    3. La rénovation ou la réorganisation d’un établissement ou d’un service.
12. Divers.

Début de la réunion plénière à 10h15

**8. Plan de développement des compétences 2021 (PDC)**

Sont présents pour présenter le plan de développement des compétences

Mme LEFEBVRE Marie Christine, responsable RH

M. BANTWELL Frédéric, directeur-adjoint du foyer du “Pont de Pierre”

M. GRIJUELA Ignacio, directeur-adjoint du SESSD

M. GUERY Daniel, directeur du pôle « insertion professionnelle »

M. FLOQUET Stéphane, directeur-adjoint du SHAVS

M. PAGE Julien, directeur-adjoint de l’IME “La Feuilleraie”

Le directeur général informe que la réunion plénière va commencer par le plan de développement des compétences.

Une élue du CSE rappelle à la direction que l’ordre du jour doit être suivi.

Le directeur général rétorque que cette réunion est une plénière exceptionnelle spécialement pour le plan de développement des compétences. La nouvelle secrétaire travaille très vite et du coup l’ordre du jour a été diffusé avant qu’il ne s’en soit rendu compte. Il précise que les autres points mis à l’ordre du jour seront traités à la prochaine réunion plénière.

Plan de développement des compétences 2021 :

Le directeur général annonce que les salariés vont recevoir par le biais de leur direction le nouveau modèle de préparation de formation de l’AAPISE afin de prendre en compte plusieurs préoccupations. La première préoccupation concerne strictement le plan de développement des compétences, le parcours de l’employé. Il est nécessaire de doter le personnel de formation, c’est ainsi la garantie de maintenir les compétences en accord avec les axes stratégiques de l’AAPISE en tenant compte des besoins des salariés.

Le directeur général fait lecture d’un courrier d’introduction à la présentation du PDC et des nouvelles orientations de l’AAPISE cité ci-dessous.

**« Propos introductifs**

La politique générale de l’association en matière de formation se décline dans le cadre du plan de développement des compétences, dont les axes stratégiques pour l’année 2021 ont été arrêtés par la direction générale en tenant compte des besoins exprimés par les salariés.

Effectuées dans le cadre de la formation qualifiante, certifiante, diplômante ou continue, ces actions formatives s’inscrivent pleinement dans les orientations définies dans le contrat pluriannuel d’objectifs et de moyens, les projets d’établissement ou de service, ou encore, les rapports d’évaluation interne ou externe.

Dans la continuité du plan de formation , les objectifs poursuivis visent prioritairement à :

* accompagner la transformation de l’offre en installant notamment la nomenclature des besoins et des prestations au cœur de la pratique des professionnels ;
* satisfaire les obligations législatives et réglementaires en matière d’hygiène et de sécurité (habilitation électrique, sauveteur secouriste du travail, formation incendie…) ;
* améliorer la qualité de vie au travail et renforcer la prévention des risques psychosociaux.

Au regard de l’évolution des caractéristiques populationnelles, l’analyse des besoins confirme la nécessité d’approfondir deux thématiques principales autour de l’accompagnement des enfants et adultes présentant un trouble du spectre de l’autisme (connaissance de l’autisme, Certificat national d’intervention en autisme du 1er et second degré, PCMA, etc.) et de la problématique de l’avancée en âge des personnes en situation de handicap. D’autres formations transversales seront dispensées notamment sur les thèmes de la bientraitance à l’égard des personnes accompagnées, ou encore, sur les questions relatives à la responsabilité juridique des professionnels.

Toutefois et en raison du contexte de crise sanitaire ayant engendré le report de plusieurs sessions de formation programmées en 2020, il convient de préciser que toutes les demandes formulées dans le présent plan n’ont pu être satisfaites, de manière à garantir un taux d’encadrement suffisant au sein des établissements et services respectifs. »

La direction informe qu’il y a beaucoup de travail sur l’AAPISE quant à la réglementation, qui doit être mis en œuvre assez rapidement. Il précise qu’il est probable que les droits des salariés soient écornés.

Le directeur général précise que les budgets non utilisés pour les formations en 2020 a été intégralement reporté sur le PDC de 2021.

Une question est soulevée par une élue du CSE: Les formations longues ne peuvent pas entrer dans le budget restreint du Plan de Développement des Compétences. De même, quand des salariés activent leurs droits au Compte Personnel Formation, leur formation est partiellement financée et peuvent-ils demander le complément sur le PDC ?

La direction répond qu’il peut exister des articulations entre les deux CPF et PDC.

**La parole est donnée au directeur adjoint de l’IME « La Feuilleraie »**.

Plusieurs formations demandées en Province doivent faire l’objet d’une recherche en Ile de France. Celle-ci est sous la responsabilité du directeur adjoint.

Si des formations similaires n’existent pas en Ile de France, alors ces 3 formations seront acceptées.

Une formation est refusée car elle n’entre pas dans les axes de formation l’AAPISE.

Une élue demande quels sont les budgets des Crédits Non Reconductibles « autisme » en 2020 ?

La responsable des ressources humaines répond qu’au 31/12/2020, il restera :

- à l’IME la Feuilleraie : 32 000€,

- au SESSD la chalouette : 3 900 €,

- à l’IME La Guillemaine : 14 000 €.

Le directeur général précise que l’association aura de nouvelles dotations pour 2021.

Une élue du CSE explique qu’il y a peu de formations demandées pour 2021 parce que le délai pour rendre ce document n’a été que de 2 jours, il a été donné aux salariés le mardi et devait être rendu le jeudi.

Certains salariés de l’IME « La Feuilleraie » se sont autocensurés de faire des demandes à cause de la manière dont sont gérées les formations. Cela engendre beaucoup d’absences et il y a déjà à l’heure actuelle, beaucoup de changements et remplacements qui déstabilisent les jeunes.

La responsable des ressources humaines affirme que le Plan de Développement des Compétences peut encore être modifié jusqu’en décembre 2020.

Une élue questionne sur le maintien de la formation du psychomotricien devant avoir lieu en 2020. La responsable RH lui demande de se rapprocher d’elle pour vérifier la faisabilité en décembre 2020.

Il est mis en avant à travers différentes demandes les besoins d’investir dans « un bassin thérapeutique » associatif. La direction générale trouve cette idée intéressante.

Le directeur général précise qu’il n’est pas fier de la manière dont a été fait ce PDC, c’est pourquoi il y aura un calendrier en 2021 pour les entretiens de professionnalisation. Il rappelle que les formations sont nécessaires notamment pour l’avenir des personnes accueillies. Cet entretien doit permettre de définir le projet de professionnalisation des salariés et pouvoir également développer leurs parcours afin de favoriser les évolutions de carrière.

La direction informe que le projet personnel de formation doit aussi prendre en compte la politique de l’association. Les deux facteurs doivent s’articuler.

Un élu du CSE demande s’il reste du budget sur PDC de l’IME « la Feuilleraie », serait-il possible de bénéficier d’une nouvelle formation Makaton ?

Le directeur général demande au directeur adjoint de l’IME « La Feuilleraie » de faire une évaluation des personnes utilisant le Makaton, et d’établir comment est mise en œuvre cette formation au sein de l’établissement ?

La direction précise que la problématique des formations collectives demande une organisation pensée en amont sinon cela peut mettre en difficulté l’établissement et surtout la prise en charge des jeunes accueillis.

La solution préconisée est d’harmoniser sur différents établissements et de mixer les salariés afin d’éviter trop d’absences sur un seul établissement en même temps.

Le directeur général souhaite améliorer la formation (entretiens professionnels) et accompagner les professionnels au développement de leurs compétences. Il sera aussi demandé aux salariés de sourcer leurs demandes.

Les demandes des salariés devraient être en lien avec l’entretien professionnel et s’articuler avec les axes de formations de l’AAPISE.

Ensuite, une évaluation post PDC sera mise en place pour voir la mise en œuvre de ces formations sur le terrain.

**La parole est ensuite donnée au directeur adjoint du SESSD « La Chalouette ».**

Le directeur adjoint présente son PDC et explique sa conception entre l’obligation de certaines formations, la montée en compétences des professionnels et la montée en compétences des professionnels sur les TSA, TLD.

Concernant la formation collective, « formation initiale Sauveteur Secouriste du travail » (SST), elle doit être faite tous les 2 ans.

Des défibrillateurs ont été installés mais la formation est à la charge de l’installateur.

Les professionnels du foyer du Pont de Pierre s’étonnent de ne pas être dotés de défibrillateur. La direction générale pense à un oubli et va y remédier.

Les élus questionnent quant à l’émargement de certains salariés sur le PDC d’établissements où ils ne travaillent pas.

La direction générale explique que leurs contrats sont rattachés sur cet établissement et que leur travail est transversal au pôle.

De même, l’équipe mobile sera rattachée à l’IME « La Feuilleraie ».

Les élus questionnent sur cette équipe mobile qui n’a pas encore été présentée.

Cette équipe permettra d’accompagner des jeunes très en difficulté pris en charge à temps partiel à l’extérieur des établissements ; d’où une demande d’extension d’agrément pour 3 places à l’IME « La Feuilleraie ».

La direction générale nous informe que la « plateforme ressource » n’a pas évoluée comme prévu.

**PDC du SESSD :**

Une élue demande pourquoi la formation collective sur l’autisme n’est pas prise en charge totalement sur le CNR « autisme » afin de libérer des financements pour d’autres formations sur le PDC.

Malheureusement, le CNR autisme ne peut pas couvrir l’intégralité de cette formation, il n’est pas suffisant.

Les élus demandent la possibilité d’utiliser, quand cela est possible, un véhicule de service pour baisser le coût de transport pour certaines formations.

La direction est d’accord si cela ne perturbe pas l’organisation des autres prises en charge.

La responsable RH rappelle que la première partie de la formation de la psychomotricienne doit être faite avant mai 2021 (initialement prévue sur le PDC de 2020) pour faire celle acceptée sur le PDC de 2021.

Deux formations sont en attente par manque de financement d’une part, et d’autre part car elles participent plus au développement de compétences professionnelles de salariés et qu’elles ne sont pas en lien direct avec le projet de formations de l’AAPISE selon la direction générale.

C’est pourquoi, il est important pour les salariés de circonstancier les demandes et de proposer un projet en lien avec celles-ci pour justifier de leur cohérence associative.

Une formation est refusée car « elle n’est pas utilisable dans le cadre de l’activité ». Les élus sont surpris de ce refus car avec le développement de l’AAPISE et des services, il y a un recrutement en cours de plusieurs coordinateurs de parcours.

La direction générale explique que c’est une formation de « coordonnateur de service » et qu’elle n’est pas qualifiante. L’élue explique que si le choix s’est porté sur cette formation c’est parce qu’elle n’est pas qualifiante et elle lui permet de se former sur les attentes, les missions et de définir ce poste avant de commencer et de s’engager dans une formation longue et qualifiante.

Si la direction générale le souhaite après avoir étudié le contenu de cette formation, elle pourra la financer sur le compte 648.

**Puis la parole est donnée au directeur général adjoint pour présenter le PDC de l’IME « La Guillemaine ».**

Le constat est qu’il y a beaucoup de demandes de formations pour cet établissement. Le directeur général adjoint se demande si toutes les formations prévues sont en lien avec les projets de l’établissement.

Seules deux formations ne sont pas retenues à cause d’un problème de financement, de plus une salariée avait fait plusieurs demandes et une est déjà acceptée sur le PDC.

Sur le CNR « autisme », il y a aussi beaucoup de formation.

Il risque de se poser un problème de remplacement lié à toutes ces formations.

Une formation sur les « profils sensoriels » de 2020 est reportée sur 2021.

La formation de l’orthophoniste financée par le CNR est à supprimer car elle a été faite en 2020.

La direction insiste sur l’importance d’écrire un projet en lien avec la formation demandée et en lien avec les préconisations de bonnes pratiques de l’ARS. Il faut contextualiser les demandes

**Le PDC de l’ESAT de Brétigny est présenté par le directeur du pôle « insertion professionnelle »:**

Le directeur du pôle « insertion professionnelle » explique qu’il y a eu beaucoup de nouvelles embauches à qualifier sur les ESAT.

Une élue demande si la formation CAFERIUS peut être financée sur le compte de direction 648 pour permettre à d’autres formations d’être financées par le PDC.

Le directeur général édicte un principe : « toutes les formations d’encadrement vont être enlevées du PDC autant que possible si elles sont demandées par la direction. Elles seront financées par le compte 648 ».

Il existe des formations hors PDC pris en charge par les fonds mutualisés de branche et mutualisées sur les trois ESAT.

**Le PDC de l’ESAT d’Arpajon est présenté par le directeur du pôle « insertion professionnelle »:**

Concernant la formation « différent et compétent » en attente faute de crédits, la direction va voir à la faire de manière collective et à ce qu’elle soit financée soit par un CNR soit par le compte 648.

Le compte 648 est celui dédié à la formation des directions. Ce compte n’émarge pas au DPC. L’employeur est libre de l’utiliser en toute discrétion.

Un accent est mis sur la formation « CACES »,  Certificat d’Aptitude à la Conduite En Sécurité. Il est demandé au directeur de vérifier que tous les salariés l’aient sinon c’est une formation qui doit être faite.

De même, cette formation est à mettre en place dans le plan de formation des travailleurs.

**Le PDC de l’ESAT d’Egly est présenté par le directeur du pôle « insertion professionnelle »:**

Le directeur rappelle que la formation « sur le rôle du moniteur d’atelier en ESAT» est une présentation, une initiation à ce poste pour des salariés nouvellement embauchés. Il y aura par la suite des demandes de formations.

**PDC du siège:**

Les élus demandent depuis plusieurs années que la formation sur « ALPHA GRH » soit prise en charge sur le compte 648.

Le directeur général explique que ce n’est pas possible car une formation sur les CPOM et une formation pour la comptable et la RH sur « les EPRD »( état prévisionnel des recettes et des dépenses) et « ERRD »(état réalisé des recettes et des dépenses) sont déjà financées par ce compte. Le directeur général souhaite aussi prendre en charge la formation de 2 élus à cette formation.

Une élue demande s’il y a toujours un cabinet extérieur pour la comptabilité de l’AAPISE. Le directeur général répond que « oui » car il y a beaucoup de mouvements.

Une formation est refusée car elle sera faite en formation collective et financée par le compte 648.

**Le PDC du foyer du « Pont de Pierre » est présenté par le directeur-adjoint:**

Une formation en attente qui pourra être faite si une formation transversale associative sur le thème se met en place.

Les formations collectives financées hors PDC sur les fonds mutualisés de branche (ancien FIN) sont en attente de réponses.

**Le PDC du SHAVS est présenté par le directeur adjoint :**

Il y a deux formations collectives d’acceptées. Le directeur adjoint attendait le report du solde CIFA 2020 pour les autres formations.

La RH acte ce report de 2000 euros.

Concernant les deux formations hors PDC :

La formation certifiante de coaching mental professionnel « pour une nouvelle écologie de la performance » en attente est acceptée malgré des frais pédagogiques importants.

La deuxième formation en attente « formation médiateur équin » est à étudier. Il semble qu’un quiproquo existe entre l’éducateur et le directeur adjoint sur ce projet. Le directeur général adjoint doit proposer un entretien à ce salarié à ce sujet.

Ces deux formations sont sous réserve de financements et du projet de l’AAPISE.

Concernant les formations non retenues :

La demande de CAFERIUS est rejetée car les fonds dédiés ne sont pas suffisant et le PTP (plan de transition professionnelle) doit être accepté par l’employeur. Le directeur général explique que la salariée doit faire part de son projet professionnel lors de l’entretien annuel pour en discuter avec son cadre hiérarchique. Cette demande ne doit pas passer par le siège.

La salariée avait déjà fait cette demande l’année précédente.

Il existe un site pour la transition professionnelle : transitionspro.fr

**Le PDC d’INTER’VAL, secteur de la prévention spécialisée :**

Le représentant de la prévention spécialisée est excusé de son absence.

Il y a deux demandes de formations collectives.

Les élus demandent si elles peuvent être transversales.

**Le PDC du PHARE, secteur de la prévention spécialisée :**

Le représentant de la prévention spécialisée est excusé de son absence.

De la même façon, il y a deux formations collectives.

Cependant, une formation « de cadre d’entreprise d’insertion » n’émarge pas alors qu’elle est demandée depuis 2 ans et semble pour les élus correspondre aux projets de l’association.

Le directeur général dit que cette demande a été faite à l’oral.

Un rendez-vous dans le cadre du projet de formation de ce salarié sera proposé et si cette formation est acceptée, elle sera financée par le compte 648.

Les élus demandent que cette formation apparaisse dans un premier temps sur le PDC.

**Le PDC du compte inter-établissement :**

Un élu questionne sur la définition de ce compte.

La somme allouée à ce compte correspond à 1% du budget de chaque établissement.

Les élus demandent depuis plusieurs années, de définir les objectifs de ce compte et des critères objectifs pour l’utilisation de celui-ci(comme la journée associative…).

Les directeurs adjoints et la responsable des ressources humaines quittent la salle et la réunion plénière continue avec les autres points de l’ordre du jour

La direction générale informe les membres du CSE que la rubrique CSE a été recréée sur le site internet sur l’onglet « crise sanitaire » en rajoutant toutefois que c’est à la demande du CSE et en aucun cas une obligation de la part de l‘employeur.

1. **Approbation PV CSE du 02/07/2020 et 09/09/2020.**

Approbation à l’unanimité par un vote à main levée du PV du 02/07 et du 09/09.

La direction souhaite émettre des remarques quant au PV du 09/09.

Le directeur général informe qu’il les enverra par écrit avant la prochaine réunion plénière du 04/11.

1. **Remise des BDES (ex : rapport annuel unique) 2017, 2018, 2019.**

La direction informe que les BDES seront données aux membres du CSE à la prochaine réunion plénière. Une élue informe que cela fait des années que la direction répond la même chose. Elle rappelle que c’est une obligation de l’employeur.

Le directeur général, après s’être renseigné auprès de la salariée du service ressources humaines, informe les membres du CSE que ledit document nous sera remis juste avant les vacances de Noël.

1. **Règlement intérieur des établissements de l’AAPISE**

Un élu du CSE fait lecture d’un avis concernant le règlement intérieur de l’AAPISE.

« Les élus du Comité Social et Economique de l’AAPISE émettent un avis favorable sur le règlement intérieur présenté par la direction de l’AAPISE car en l’état de leurs connaissances juridiques, il leur semble conforme à la loi. Toutefois, il exprime des réserves car les élus constatent sur le terrain des pratiques différentes des instructions écrites dans ce règlement. Ils craignent que la direction générale utilise ce règlement pour assoir un mode de management discriminant ; clément ou tolérant pour certains et à l’inverse plus intransigeant, voire aller jusqu’à sanctionner des salariés qui pourraient oser se montrer plus critique ou exprimer des points de vue différents dans le respect de leur droit d’expression. »

1. **Contrat d’assistance juridique**

Les membres du CSE informe la direction qu’ils ont recours au service d’une avocate afin qu’elle les épaule dans leurs missions de CSE.

Le directeur général approuve cette initiative.

1. **Nouvelles dispositions des œuvres sociales**

Les membres du CSE expliquent à la direction que les œuvres sociales vont être quelque peu modifiées. En effet à partir de 2021, il n’y aura plus de chèques culture, uniquement les chèques cadeaux « Noël » et les chèques vacances seront maintenus. Ce qui permet d’augmenter le montant des chèques cadeaux  « Noël » à 170 € au lieu de 130 € les années précédentes.

Un tableau récapitulatif sera transmis à la direction quand celui-ci aura été finalisé.

1. **Quid de la journée de solidarité ?**

Le directeur général informe que la journée de solidarité aura lieu le mercredi 11 novembre, et qu’une note de service a été envoyée dans tous les établissements, dans ce sens.

Une élue du CSE rappelle à la direction que toutes les modifications du calendrier associatif doivent faire l’objet au préalable d’une concertation avec les membres du CSE selon l’article L3133-12) et que pour cette modification les membres du CSE n’en ont pas été avisés en amont. L’élue rapporte que c’est une entorse au ce dit article.

Le directeur général répond qu’ « il n’y a pas mort d’homme et que ce n’est pas rédhibitoire ».Cette journée sera donc maintenue. L’élue rappelle que cette journée était prévue initialement le 26 septembre 2020.

Le directeur général précise que c’est une journée très importante et la direction a prévu de passer dans chaque établissement afin de transmettre à l’ensemble des salariés des informations importantes.

Les élus demandent s’il est possible de modifier la date prévue du 11 novembre pour cette journée de solidarité ?

La direction précise qu’il est très difficile de positionner cette journée sur un samedi parce que la convention impose deux jours de repos hebdomadaire. De plus à l’heure actuelle, il n’est plus possible de la changer, un programme a été établi et beaucoup de choses sont organisées.

Une élue informe la direction que cette journée pose souci à certains salariés de l’AAPISE notamment ceux qui sont seuls avec leurs enfants. Il n’y a pas d’école, de garderie ou de nourrices qui travaillent ce jour férié, et ne savent pas comment s’organiser.

Une élue souligne que certains établissements ont déjà fait cette journée de solidarité. Le directeur général répond qu’il étudiera au cas par cas pour ceux qui l’ont déjà fait.

Les élus rétorquent qu’il faut étudier les cas par établissement et non personne par personne. Ils rappellent que les vacances sont dans 1 semaine et qu’il n’y aura pas le temps de tout étudier et que les salariés attendent des réponses.

Le directeur général demande s’il est possible de trouver un modus « verendi » pour finaliser le modus « opérandi »? Autrement dit peut-on désigner une personne des membres du CSE que le directeur général pourrait appeler pour prendre les décisions en cas d’urgence, au lieu de réunir tous les membres du CSE. Les élus refusent cette proposition.

Le directeur général adjoint précise qu’il est essentiel de communiquer avec les salariés. Les élus du CSE approuvent et alertent la direction sur l’incompréhension des salariés quant à la transformation de l’offre car elle n’est pas explicitée et non pas leurs non-adhésions aux différents projets de l’AAPISE.

Les élus du CSE redemandent des précisions quant à la journée de solidarité positionnée le 11 novembre. Concrètement qu’annonce-t-on aux salariés des établissements ayant déjà fait cette journée, soit à l’ESAT d’Egly et au SESSD « La chalouette » d’Etampes ?

Le directeur général affirme qu’il ne peut répondre à cette question à ce jour.

Le CSE précise que les salariés ne sont pas contre l’idée de faire cette journée mais ils sont contre la façon de procéder.

Le directeur général maintient que la journée de solidarité sera faite, par tous les salariés de tous les établissements, le 11 novembre 2020.

1. **Calendrier 2021**

Les membres du CSE demandent quand sera établi et distribué le calendrier 2021. Ils précisent que les familles et les salariés le réclament depuis plusieurs mois afin de pouvoir s’organiser, par exemple réserver des séjours pour les enfants.

La direction répond qu’il est en cours. Il sera étudié avec les membres du CSE à la prochaine réunion plénière le 4 novembre 2020.

1. **Plan de développement des compétences 2021**

Vu en début de réunion

1. **Entrées et sorties du personnel.**

Remis en début de réunion.

Les élus soulignent le manque de personnels qualifiés sur les 2 IME.

Le directeur général adjoint dit faire les remplacements au jour le jour en fonction de l’absentéisme et qu’ils sont même en surnuméraire par moment. Il ne peut pas, dans cette urgence, trouver de personnes qualifiées.

Une élue fait remarquer que ces changements journaliers mettent à mal les enfants et leurs prises en charge. Les équipes sont instables et les projets des jeunes ont peu de continuité et de suivi.

Les élus questionnent cet absentéisme et demandent une meilleure anticipation avec des contrats plus longs pour amener un peu de stabilité.

1. **Travaux et déménagement de l’ESAT, visite des locaux par le CSSCT.**
2. **Article L.2323-6 et suivants du Code du Travail faisant référence à la consultation du CSE concernant :**
   1. **La création de nouveaux services ou établissements.**
   2. **Le changement ou la modification d’un agrément.**
   3. **La rénovation ou la réorganisation d’un établissement ou d’un service.**
3. **Divers.**

Les points 10, 11 et 12 de l’ordre de jour ne seront pas traités ce jour par manque de temps.

Fin de la réunion à 13h30