**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 23 mars 2020.

Etaient présents

**Pour la Direction :**

Monsieur LAMOUR Directeur pôle adulte

Monsieur MESLOUB Directeur Général de l’Association

**Pour les représentants du Personnel :**

Madame BOEDA Anne Secrétaire élue titulaire SUD Santé Sociaux

Monsieur DESWARTE Johann Elu suppléant SUD Santé Sociaux

Monsieur DUBUISSON Olivier Elu suppléant SUD Santé Sociaux

Monsieur GERTNER Jonathan Elu titulaire SUD Santé Sociaux

**Excusés :**

Madame CARQUEVILLE Isabelle Elue titulaire FO

Madame DELANOE Isabelle Elue suppléant SUD Santé Sociaux

Madame DUBUISSON Elisabeth Elue suppléant SUD Santé Sociaux

Monsieur FARRE Jean Marie Elu titulaire SUD Santé Sociaux

Madame GABRIELLI Aude Elue suppléante SUD Santé Sociaux

Monsieur MAUJOIN Éric Trésorier adjoint élu suppléant SUD Santé Sociaux

Madame MAURICE Marilyne Secrétaire adjointe Elue titulaire

Monsieur MOLA Ludovic Elu titulaire SUD Santé Sociaux

Madame PONTET Christelle Elue titulaire SUD Santé Sociaux

Madame RAVIZZA Laurence Trésorière élue titulaire SUD Santé Sociaux

Madame RIBERA Eva Elue titulaire SUD Santé Sociaux

Monsieur RISPAL Éric Elu suppléant SUD Santé Sociaux

Madame SEHIL Leïla Elue suppléant SUD Santé Sociaux

Madame FARGES Laurette Elue suppléant FO

Monsieur BEVE Président du Comité Social et Economique

**ORDRE DU JOUR :**

1. Les mesures prises entraînant une modification importante de l’organisation du travail dans le contexte de la crise sanitaire
2. La règlementation applicable dans ce contexte exceptionnel

Début de la réunion à 14h10

1. **Les mesures prises entrainant une modification importante de l’organisation du travail dans le contexte de la crise sanitaire**

Le CSE a été convoqué en urgence au regard de la situation de crise dans laquelle nous sommes, il y a eu d’importantes modifications de l’organisation du travail. Le règlement prévoit que le CSE soit consulté à cet effet. En l’état exceptionnel de la situation, seul quatre membres du CSE étaient conviés à y participer avec le Directeur Général et le Directeur de Pôle du secteur adulte.

Ces modifications de l’organisation du travail font suite aux directives publiques que le Directeur Général de l’AAPISE adapte ensuite à l’Association.

Chaque établissement a établi un plan de continuité d’actions (PCA) en urgence élaboré par leur directeur-adjoint ou directeur de pôle car il devait être remis aux ARS au plus tard le 18 mars 2020. Ils ont mis en place une organisation erratique (changeante chaque semaine).

Selon les textes officiels émanant des ARS, les salariés de l’AAPISE sont assimilés aux soignants et sont en première ligne pour assurer l’accompagnement des bénéficiaires.

La direction dit avoir reçu un courrier du SESSD auquel elle a été fait une réponse écrite et celui d’une salariée du foyer. La direction pense que, concernant le SESSD, les rédacteurs de ce courrier n’ont pas bien pris connaissance des textes en vigueur où il est écrit, qu’ils sont les acteurs prioritaires pour faire les actions aux domiciles des bénéficiaires.

Les élus expliquent qu’il règne un climat anxiogène, on peut même dire que les salariés commencent à avoir peur, ils évoquent une insécurité et une forme de manque d’équité au vu des différents fonctionnements dans les établissements d’un même pôle.

La direction en est consciente et essaye de s’adapter et d’adapter les organisations à chaque structure.

La direction généralE remercie l’ensemble du personnel mobilisé et de la solidarité dont font preuve certains.

Il est demandé à chaque salarié de faire des permanences de trois heures sur site par roulement et dans un maximum de six personnes par site. Le temps restant est du télétravail.

La direction générale explique que pour rester dans un cadre légal,elle a besoin de personnes sur site pour pouvoir intervenir au plus vite dans le cas de situations urgentes. Le personnel ne peut pas être dans sa totalité en télétravail car l’employeur s’il définit cette modalité n’a pas le droit de le faire venir sur site. La notion d’astreinte n’existe pas dans nos contrats.

Le directeur général entend que les salariés ont peur mais il faut garantir l’accompagnement des bénéficiaires.

La direction générale explique qu’il souhaite protéger ses salariés, ils ont même pris l’initiative de fermer leurs établissements avant les décisions ministérielles. L’organisation sous forme de roulement sur site va en ce sens pour limiter les contacts tout en garantissant la continuité des prises en charge des bénéficiaires. Cette action est dite comme « bienveillante » par la direction.

De la même façon, chaque fois que le cas se présente et qu’il y a des personnes malades, elles sont isolées d’où la fermeture de l’ESAT de Brétigny par exemple. Pour information, les différents professionnels de cette antenne vont mieux.

Les PCA sont à envoyer toutes les semaines aux ARS et il serait souhaitable qu’ils soient co-construits avec les équipes car les élus ont fait remarquer des points demandant explications tels que le nombre de personnels présents, l’absence du recensement du personnel des agents de services et enseignants, les différentes classifications des arrêts selon les établissements divergeaient avec la réalité. Il y a un besoin de transparence sur les effectifs (arrêt maladie avec la durée, télétravail (confinement ou ALD), et personnes présentes) et de déterminer une classification identique pour tous les établissements.

De même, il existe une personne ressource en cas d’absence du directeur adjoint mais il n’est pas nommé. Il est évalué un certain nombre d’enfants nécessitant un accompagnement au domicile mais ils ne sont pas connus des professionnels…

La direction rappelle que ces premiers PCA ont été remplis en urgence la semaine dernière et que dorénavant il faudra les affiner et les faire évoluer.

La direction rappelle qu’elle a fait passer un document de suivi d’accompagnement individuel des bénéficiaires à remplir par chaque référent sur lequel le directeur de proximité pourra s’appuyer pour remplir le PCA. Les élus font remarquer que ces documents ne sont pas parvenus à tout le monde.

**Les élus mettent en avant un problème de communication et d’organisation qui n’est pas sans précèdent.**

Les élus expliquent que dans certains établissements dont l’IME « La Feuilleraie » (et la « Guillemaine » avant vendredi), il existe un réel problème de communication entre le personnel d’une part et avec la direction (directeur-adjoint, directeur de pôle, directeur général) d’autre part. Les salariés n’ont pas les coordonnées pour pouvoir échanger (ni téléphone, ni mail) et faire un suivi pluridisciplinaire, les notes de service ne parviennent pas aux salariés…Il est urgent et primordial de répondre à ces besoins en communication pour pouvoir effectuer nos missions d’accompagnement. Les élus se sont rendus compte que le pôle éthique et qualité essaie de faire suivre des directives sur des adresses qui dysfonctionnent, les professionnels n’ayant pas le lien pour se connecter de leur domicile à leur boîte mail professionnelle et certain n’en ont pas du tout.

La direction transmet des notes de service régulièrement mais nous constatons, encore une fois, que les salariés ne les reçoivent pas ou qu’elles ne sont pas transmises. La direction nous demande si elle peut « exceptionnellement » envoyer ses mails aux salariés directement sur leurs boîtes personnelles.

Un élu explique qu’il faut dans un premier temps les recenser puis leurs accords.

Un élu demande que les notes de service soient plus claires et plus concises donc plus compréhensibles pour tous.

Concernant les services généraux, il n’y a pas de télétravail possible en effet les sites restant ouverts, il est donc nécessaire que ces agents viennent sur site.

Suite au passage en phase 3, l’AAPISE pourra mettre en œuvre des mesures dérogatoires s’il y a des bénéficiaires en confinement et mettre en place un roulement éducatif de jour comme de nuit. Le SHAVS a, à sa disposition, quelques hébergements pour gérer les situations de crises et devoir accueillir un bénéficiaire en urgence (ou en confinement).

Concernant le foyer, un élu note qu’ils se sont organisés en interne pour faire un roulement, que les idées des différents professionnels ont été écoutées et que l’organisation leur convient pour le moment.

La direction rappelle que les efforts sont répartis : les salariés des ESAT sont en renfort au SHAVS tout comme les salariés des clubs de prévention.

Il y a sur les différents sites 10 à 15 salariés par demi-journée.

Le directeur général tient à remercier un agent de l’IME « La Feuilleraie » qui a été en renfort sur l’ESAT de Brétigny (cuisine), il va voir comment la défrayer.

Un appel au volontariat va être mis en place pour permettre les accompagnements hors du temps de travail des salariés et sera validé par un avenant au contrat de travail.

Les PCA sont à faire en équipe et les personnes nommées doivent être identifiées.

Les élus rappellent qu’il est important de mettre à jours les présences et absences des professionnels.

La direction rappelle que sur la durée, elle risque d’avoir besoin de plus en plus de personnels pour les déplacements et les visites aux domiciles des bénéficiaires pour éviter des situations de crise.

Un élu rappelle qu’il est aussi important d’agir en prévention et de ne pas attendre que la crise survienne. Peut-être serait-il possible d’accueillir sur site un enfant en individuel pour proposer un autre lieu et soulager les aidants, proposer un relais.

Concernant la prévention ;

Les salariés du secteur de la prévention dépendent de la protection de l’enfance. Ils sont appelés à télétravailler et peuvent être mobilisés pour suppléer le personnel des MECS ou en renfort pour le SHAVS.

Pour ce qui est du Siège ; la responsable des ressources humaines et la secrétaire travaillent par demi-journée sur site.

Le personnel du pôle comptabilité et de la paie sont quant à eux en télétravail.

1. **La réglementation applicable dans ce contexte exceptionnel**

La réglementation est en cours d’évolution mais elle n’est pas encore votée. Elle va peut-être être choquante mais elle pourra être discutée. Elle portera sur les vacances de salariés, les congés d’ancienneté et les congés trimestriels entre autres.

La direction dit essayer de trouver la solution la plus juste pour éviter le sentiment d’injustice.

Un élu fait remonter une requête des salariés du secteur de la prévention et demande quelles sont les prérogatives concernant le chômage partiel et si les salariés peuvent avoir le choix entre le télétravail ou la mobilisation et le chômage partiel.

La direction explique que tant que l’employeur est en mesure de payer ses salariés, ils ne peuvent pas mettre leurs salariés en chômage partiel et encore moins leur en laisser le choix.

Les élus mettent en avant qu’il y a beaucoup d’arrêts de travail motivés ou non par des problèmes de garde. Sur le long terme, la peur réelle de sortir dehors est à craindre , cela pourrait conduire à encore un peu plus d’arrêts,

La direction répond qu’elle a prévu un plan de remplacement, qu’elle a déjà passé des accords notamment avec des infirmières libérales pour qu’elles dispensent les gestes techniques aux domiciles des bénéficiaires si besoin est ,qu’elle a mis en place des schémas pour les autres remplacements. Tout ceci pour éviter de déplacer les quelques infirmières des établissements de l’Association.

La direction renouvelle son envie de travailler conjointement avec le CSSCT pour protéger le public accueilli et les personnes.

Un élu émet l’idée que l’AAPISE puisse mettre en place une cellule « psychologique » pour les bénéficiaires et les salariés.

La direction approuve et propose un local au siège pour que les psychologues de l’Association se relaient pour cette permanence avec un numéro unique. Penser à diffuser l’information dès sa mise en œuvre.

Un élu évoque la question des salaires.

La direction explique qu’il y a un maintien des salaires sauf exceptionnellement pour les personnes absentes sans justificatif. La crise et l’anxiété qui en découle « n’autorise pas tout ».

(L’employeur pourra certainement demander à chaque salarié de poser jusqu’à 6 jours de vacances).

Pour l’heure, les congés payés déjà posés peuvent être maintenus ou déplacés.

Concernant les congés pour garde d’enfants, la note de service du 13 mars les proposait mais la note de service du 16 mars les annulait. Les salariés ayant appelé la responsable des ressources humaines ont été informés. Les élus rappellent que les notes de service étaient prévues pour affichage et que les salariés qui ne sont pas sur site n’ont pas pu en prendre connaissance. Ce point met encore une fois en avant le problème de communication qu’il existe dans nos établissements. Il faut trouver un moyen efficace de communication en cette période de crise afin que tous les salariés aient les mêmes informations et puissent échanger entre eux pour faire un accompagnement cohérent et opérationnel.

Les élus font remarquer que les tableaux de présences prévus ne sont pas toujours respectés et qu’en cas de sécurité incendie (par exemple), il faut savoir qui est sur site. Il est demandé une feuille d’émargement.

La direction comprend la réticence de certains salariés à venir travailler sur site car toutes les associations n’ont pas choisi la même organisation mais elle se dit respecter la loi en proposant cette organisation.

Concernant la production des trois antennes de l’ESAT, il y a une baisse de productivité qui pour le moment ne sera pas prise en compte par les assurances.

Un élu interroge sur la nécessité de porter des repas dans les structures sachant qu’elles sont organisées en demi-journées afin de limiter les déplacements et le travail de l’ESAT.

La direction prend note de cette demande et va voir comment la prendre en compte.

En contrepartie, une demande de report d’échéances concernant les remboursements d’emprunts a été demandé auprès de la banque.

La direction propose la mise en place d’une réunion CSE tous les lundis à 14h au siège jusqu’à nouvel ordre. Les élus acceptent.

Secrétaire CSE

Anne Boëda