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 3 juin 2020.

Etaient présents

Pour la Direction :

Monsieur BEVE	Président du Comité Social et Economique (en visio conférence)
Monsieur MESLOUB	Directeur Général de l'Association
Monsieur LAMOUR	Directeur du pôle adulte

Pour les représentants du Personnel :

Madame BOEDA Anne	Secrétaire élue titulaire SUD Santé Sociaux
Monsieur DUBUISSON Olivier	Elu suppléant SUD Santé Sociaux
Madame GABRIELLI Aude	Elue suppléante SUD Santé Sociaux
Monsieur GERTNER Jonathan	Elu titulaire SUD Santé Sociaux (visio conférence)
Monsieur MOLA Ludovic	Elu titulaire SUD Santé Sociaux
Madame PONTET Christelle	Trésorière adjointe élue titulaire SUD Santé Sociaux (visio conférence)
Madame RAVIZZA Laurence	Trésorière élue titulaire SUD Santé Sociaux (visio conférence)
Madame RIBERA Eva	Elue titulaire SUD Santé Sociaux
Monsieur RISPAL Éric	Elu suppléant SUD Santé Sociaux

ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du PV CSE du 30/04/2020.
2. Approbation du PV CSE du 18/05/2020.
3. Rapport annuel unique 2017, 2018, 2019.
4. Appel à projet EAM-SAMSAH.
5. PRA.
6. Accueil des populations de la MAS « Les papillons blancs » à Bruyères le Châtel.
7. Avis du CSE sur le règlement intérieur des établissements et services de l'AAPISE.
8. Règlement intérieur du CSE.
9. Information sur la dénonciation de l'avenant de révision de l'accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail (signé le 12/11/2012).
10. Entrées et sorties du personnel.
11. Article L.2323-6 et suivants du Code du Travail faisant référence à la consultation du CE concernant :
    a. La création de nouveaux services ou établissements.
    b. Le changement ou la modification d'un agrément.
    c. La rénovation ou la réorganisation d'un établissement ou d'un service.
12. Divers.

Début de la réunion à 10h10

A l'ouverture du CSE, le président de l'association prend la parole. Il revient sur le sujet de la formation aux règles sanitaires et aux gestes barrières abordée lors du précédent CSE du 18 mai 2020. « Tout d'abord, ma réaction était inappropriée, la demande de formation était légitime. Elle a été mise en place et elle est rendue obligatoire pour tous les salariés de l'AAPISE. Nous attendons, à la suite de cette formation que les gestes appris soient mis en application. Dans un second temps, ma réaction s'explique car depuis 18 mois à 2 ans, nous avions avec le CSE et autres instances, sans être d'accord sur tout, des relations où tout se passait en des termes de bonne humeur et dans une excellente ambiance. Depuis peu, l'ambiance a changé. Si l'on s'adresse à nous de façon violente dans les propos, je réagis en conséquence. Sur le fond, ça ne changera rien mais sur la forme ça jouera beaucoup. Tout ça vient entre autre, du droit d'alerte émis par FO et du tract syndical. Soit l'on veut un dialogue apaisé, soit on est violent. Les élus sont dans leurs droits mais ces méthodes peuvent jouer sur l'ambiance au CSE et la forme ». Il espère que les réunions de CSE à venir se passeront tout en courtoisie.

La secrétaire du CSE prend la parole et lit un préambule rédigé collégialement par les élus du CSE :

-Au vu des dernières réunions, il me semble important de rappeler que **les élus** ne parlent pas en leurs noms propres mais qu'ils sont **les représentants des salariés**.

-La direction générale a émis le souhait que **les élus remontent les difficultés du terrain et les écarts entre les directives associatives et le terrain** mais à plusieurs reprises lors de la lecture de courriers de salariés ou de remontées des élus, les échanges sont devenus plus agressifs et la discussion est mise à mal.

-Le souhait de **co construction et d'échanges entre** les élus et la DG est de plus en plus réduit, malgré des échanges et ils ne sont que peu constructifs. On assiste à une présentation, une explication de la doctrine associative sans avoir le temps, avant d'étudier calmement ces documents, d'avoir des échanges constructifs et de pouvoir le mettre en lien avec le terrain et la faisabilité dans les structures.

L'exemple encore aujourd'hui de la note de service 23 mise en ligne la veille de la réunion de CSE que l'on n'a pas eu le temps d'étudier et sur laquelle il n'y a aucun échange, ni débat ni proposition en fonction de la faisabilité sur le terrain.

Les salariés ont l'impression d'un **manque de reconnaissance** et que la direction générale tient de moins en moins compte de leur expertise de terrain.

-la **Direction Générale choisit les élus du CSE** pour les réunions.

Pourquoi la secrétaire du CSE n'a pas été sollicitée au vu de l'absence de désignation d'un élu pour le comité de pilotage pour participer ou désigner un élu en concertation avec les élus du CSE ? La direction générale l'a su « concluante pour désigner 4 élus pour participer à des CSE » en situation de crise sanitaire toutes les semaines mais ne l'a pas informé pour les comités de pilotage, ni pour le CA voyant qu'aucune désignation n'avait été faite. Peut-être y a-t-il eu une incompréhension sur la date du 1er comité de pilotage et par conséquent la désignation par le CSE n'a pas été faite pour cette date mais pour le 2ème comité, elle a été faite.

Le directeur général souhaite faire une réponse de principe.

Il répond qu'à aucun moment, il n'y a eu une quelconque volonté de préempter sur les élus. Il y a une incompréhension des rôles. Le principe étant que l'employeur a le droit de choisir les élus pour les commissions. De plus, le directeur général a rappelé que c'est l'urgence qui a prévalu mais qu'il souhaiterait faire autrement à l'avenir. Pour exemple, l'ordre du jour de ce CSE où par principe, il souhaite informer les élus sur la manière de dénoncer les accords d'entreprise.

La direction générale nous informe que les accords d'entreprise ne sont pas conformes, ils ont une forme non agréée, c'est un usage et non un accord d'entreprise. Toutefois, la direction générale s'engage à les traiter comme des accords d'entreprise car ils ont été signés par les 2 parties.

Le directeur général complète que, pour le bon fonctionnement de l'AAPISE, s'il agissait dans la stricte application du droit, il détruirait le « construit social ».

Il explique que dans le contexte de la crise sanitaire, la direction générale a dû répondre et instruire rapidement les déterminants structurels par la mise en place de notes de service. Elles ne sont pas discutées au préalable puisqu'elles fixent le cadre organique de fonctionnement de l'AAPISE et traduisent le positionnement de l'association.

Le directeur général est d'accord avec le préambule des élus et il remarque que les traductions concrètes de chaque note de service sont assez disparates en fonction des sites.

De plus, le directeur général ajoute qu'en termes de droit, le directeur général peut choisir d'inviter l'élu de son choix.

Une élue demande à vérifier cette position car le directeur général peut inviter un salarié à toutes les réunions mais peut-être pas au nom du « CSE ». C'est un point juridique à vérifier.

La direction générale maintient être dans ses droits.

Désignation officielle de Monsieur Olivier Dubuisson comme délégué syndical SUD Santé Sociaux

Après cette introduction, le CSE commence l'ordre du jour.

1. **Approbation du PV CSE du 30/04/2020.**

La direction générale n'a pas reçu le PV. Son approbation est remise au CSE du 1er juillet 2020.
Le directeur général rappelle qu'il serait mieux de lui communiquer les PV en passant par sa secrétaire.
Il souligne que la secrétaire du CSE fait des fautes d'orthographe et se permet des « largesses d'écriture ».
Un élu lui rappelle qu'avant tous les PV était relu par la secrétaire de direction et qu'il y en a beaucoup en ce moment à rédiger.

2. **Approbation du PV CSE du 18/05/2020.**

La direction générale n'a pas reçu le PV. Son approbation est remise au CSE du 1er juillet 2020.
Les élus demandent ce qu'il en est pour le PV du 30 avril 2020 que la direction devait corriger et mettre en ligne sur le site de l'AAPISE car il n'apparaît pas.
La direction générale va vérifier ce qu'il en est.

3. **Rapport annuel unique 2017, 2018, 2019.**

La direction générale présentera ces documents au CSE du 1er juillet 2020.Le directeur général rappelle que c'est un gros travail et qu'il aidera la responsable RH pour le faire.

4. **Appel à projet EAM-SAMSAH.**

Le directeur général rappelle qu'il y a déjà des appels à projet qui sont en cours.
A Etampes, l'AAPISE répond à un appel à projet concernant un EAM et un EANM, un établissement implanté à la limite de Barthélémy Durand et pouvant profiter de leur plateau technique. Ce projet pourrait accroître le nombre de salariés d'une centaine de personnes.
Il y a six associations sur cet appel à projet.

Le directeur général rappelle aussi les contraintes financières :
- développer l'activité tout en étant soumis à la concurrence

- l'hybridation des modèles. Il explique que le modèle classique (encore très présent) va aller vers un modèle transversal et territorial. La preuve en est que toutes les prises en charge vont être dans une logique de parcours, un projet de vie.
- les fonctionnalités vont se modifier. Il faut développer de nouvelle génération de salariés plus en lien avec les sciences appliquées et non des formations généralistes.

Concernant le projet EAM-SAMSAH qui est un service d'accompagnement avec un service de soin pour un public vieillissant avec ou sans handicap psychique.
Le directeur général présente que ce projet se fera en co-portage, c'est-à-dire avec une autre association « crédible » qui a les mêmes valeurs que l'AAPISE mais suffisamment différente pour justifier ce partenariat.
Ce principe de co-portage est une demande des financeurs.

Les élus sont inquiets de tous ces projets et rappellent de **ne pas oublier l'existant**.
Le président les rassure en ce sens. Le directeur général nuance et comprend les inquiétudes. Ils pointent qu'ils existent des points positifs dans l'existant mais qu'ils sont perfectibles.
La direction générale rassure encore précisant que ce projet est là pour les personnes vieillissantes, pour faire suite à l'existant et combler les manques de l'association et pour s'inscrire dans le parcours de vie des personnes accompagnées.
Les élus expliquent que les salariés sont volontaires et cherche à s'améliorer et que c'est aussi grâce à ces salariés épanouis que l'on y parvient mais qu'en cette période les salariés sont un mis à mal.

La direction générale explique que « c'est le construit social » qui est mis à mal. Elle est surprise de voir la dégradation. Il faut la relativiser car nous sommes dans une situation de crise, une situation inédite.
Le directeur général rappelle que l'on a toujours réussi à construire ensemble. Le principe de l'hybridation n'est pas encore tout à fait prêt et la logique de parcours semble plus difficile au niveau du pôle enfance (plus de situation de crise), notamment car l'enfance est le début du parcours. Il y a aussi une évolution des publics.
La direction générale met en avant que le développement n'est pas un frein mais une opportunité et que les réponses des appels à projet sont des réponses en termes de service. Il faut faire les deux.

Les élus réitèrent leurs inquiétudes et questionnements quant à la déqualification et l'évolution des postes (ES par AMP, ETS par moniteur-éducateur, etc.).

Le directeur général répond : « qu'est-ce qu'y est qualifié à quoi ? ». Il faut que ça corresponde à l'objet.
L'époque des éducateurs spécialisés peut être vrai pour les enfants mais pour les vieillissants, il faut élargir, mieux employer les professionnels.

Les élus sont d'accord sur le fond mais sur la forme ou le terrain ce n'est pas ce qui se passe. Il y a de moins en moins d'éducateurs spécialisés embauchés mais des personnes avec ou sans formation de base. Ce recrutement commence à influencer sur la réflexion, la prise de recul sur des situations, un manque de connaissances même théoriques…
Les élus comprennent l'évolution de certains postes mais il faut néanmoins une base de formation pour tous car le public accueilli est de plus en plus en difficulté et il est important de maintenir les ces postes qualifiés.
A l'inverse, il ne faut pas qualifier juste pour qualifier mais qu'il y ait un sens et une évolution des postes et des possibilités de carrière.

5. PRA.

Les élus n'ont pas donné leur avis sur les PRA.
La direction générale informe que nous sommes dans la phase 2.
La direction générale nous fait lecture d'un courrier co-signé par les psychologues de l'IME « La Guillemaine » adressé au directeur du pôle enfance en suppléance de la direction du site de l'IME « La Guillemaine ». Ce courrier lui a été remonté par celui-ci.
Le directeur général trouve ce courrier fort bien écrit, chaque mot est pesé et déplore que les autres ne le soient pas tous comme celui-là dans la forme et dans la présentation des faits.

Ce courrier met en avant que tout est fait en urgence. Certes il y a un travail important de la direction générale mais peu de consultation des personnes du terrain pour en voir la faisabilité dans des délais très courts. Les salariés disent bien leur incapacité à pouvoir tout faire et ils ne sont pas rétifs au changement mais ils ont besoin d'échanges et d'explications pour le comprendre, y adhérer et le mettre en œuvre.

Une question d'objectivité se pose dans ce courrier.
L'une des contraintes est liée au nombre d'usagers accueillis. Si 1/3 sont accueillis, comment gérer les 2/3 des bénéficiaires à leur domicile. Il faut trouver des situations innovantes comme décharger certains salariés car on ne peut pas, en même temps faire des prises en charge séquentielles sur site, effectuer des VAD et réaliser des PPS.
Les élus soulèvent qu'au début de la pandémie, il y avait beaucoup de personnels en arrêt et que la mise en place des PPS a sollicité un surcroit de travail des salariés au-delà et en dehors de leurs horaires de travail.
Les élus mettent aussi en avant la problématique du présentiel qui a été fait de façon différente sur chaque site et même au sein d'un même pôle ayant des structures identiques.
Les élus sont conscients que cette période de crise génère des complications et met en exergue certaines difficultés récurrentes.
La direction générale utilise souvent les termes « d'harmonisation et de mutualisation » mais les élus se rendent compte que tous les établissements fonctionnent indépendamment.
Il serait important de mettre en place des synergies entre les établissements et les professionnels ainsi que dans les pôles.
Le directeur général nous assure faire au plus vite pour harmoniser.

Les élus notent aussi une incompréhension entre la direction générale et les salariés quant aux termes où notions utilisés dans certaines notes de service. Par exemple, concernant la notion de « jauge », peut-elle être redéfinie et comment la mettre en œuvre dans les structures quand tout le personnel sera de retour.
La direction générale explique la notion de jauge, ce sont les 4 m2 qui doivent exister entre chaque personne pour respecter les distanciations physiques.

Les élus expriment leurs inquiétudes quant à la garantie de la distanciation physique car par exemple, certaines structures comme le SESSD disent ne pas pouvoir l'appliquer dans son fonctionnement car même si mathématiquement c'est possible, dans l'organisation et la gestion de l'espace, ça ne l'est pas.
Certains établissements comme le SHAVS, entre autre, ont mis en place une jauge pour chaque pièce. Cette jauge semble très intéressante, les élus demandent que cette pratique soit généralisée aux autres structures.
D'autres structures avaient condamné des pièces qu'elles vont devoir ré-rouvrir avec l'augmentation de l'accueil, l'inquiétude se porte alors sur les problèmes de désinfection d'un plus grand nombre de pièces et de la surcharge de travail des équipes des services généraux (2 passages par jour pour nettoyer et désinfecter les locaux) et l'impossibilité pour les éducateurs de le faire en même temps que les prises en charge des usagers.

Les élus reviennent sur les feuilles d'émargement mises en place dans les établissements pour la sécurité des salariés et remarquent qu'elles ne sont toujours pas présentes à l'IME « La Feuilleraie ». Le planning est bien à l'affichage mais ce ne sont pas les horaires réels réalisés sur site par les professionnels.

La doctrine de l'AAPISE est difficile à faire passer car il y a eu que très peu de communication directement dans les établissements malgré une multitude de notes de service parfois complexes.

6. Accueil des populations de la MAS « Les papillons blancs » à Bruyères le Châtel.

L'ARS demande à l'AAPISE d'accueillir sur le site de Bruyères le Châtel 8 à 10 personnes en situation de poly handicap testées COVID positif ou considérées comme telles.
La direction générale a étudié la faisabilité puis a décidé de mettre à disposition les locaux pour ce projet solidaire et ceci jusqu'à nouvel ordre, ce qui comprend 8 chambres individuelles (qui peuvent doubler). Ils viennent avec leurs personnels, leur matériel et ils ont leur propre prestataire pour les repas.
La direction générale s'est assurée que tout soit sécurisé sur le site pour les personnes de l'AAPISE (usagers et salariés) y travaillant. Un atelier de conditionnement sera déplacé et il va être mis en place des cloisons afin de définir des espaces pour que les rencontres soient impossibles. Ce projet nécessite la

réhabilitation du bâtiment en vue de l'hébergement pris en charge par cette association grâce à des aides dédiées. L'ARS viendra faire un contrôle pour habiliter les locaux.
Ce réaménagement des locaux permettra d'initier le rangement pour le déménagement de l'ESAT qui devrait avoir lieu mi-juillet.

En parallèle, il y a une demande des ARS pour créer des lieux d'accueil de jour (« centres de loisirs spécialisés » qui sont nommés « récipient d'air » par les ARS) pour permettre aux familles des personnes en situation de handicap d'avoir des relais en journée pour l'été. Les familles de l'AAPISE seront prioritaires pour cette offre. Les salariés seront alors des CDD recrutés sur cette période et d'un appel au volontariat des salariés de l'AAPISE.

7. Avis du CSE sur le règlement intérieur des établissements et services de l'AAPISE.

Les élus souhaitent aborder certains points du règlement avant d'émettre un avis pour le prochain CSE.
Tout d'abord, le chapitre disciplinaire semble assez conséquent.
La direction générale explique que les droits de la défense apparaissent et la procédure est rappelée. Les sanctions sont données par le directeur général par dérogation du Président de l'association.
Ce document peut paraître répressif mais il recadre seulement les droits aux salariés.
Le directeur général explique que c'est le règlement qui évolue.

Puis, la notion de réciprocité ne semble pas apparaître, par exemple à la p.7*(« Il doit faire preuve de correction dans son comportement, tant vis-à-vis des personnes accompagnées et de leurs aidants, que de ses collègues et de la hiérarchie, sous peine de sanctions. »)*, ni même dans l'intégralité du règlement (il est question de droit et non de devoir, des obligations de formations de l'employeur…).
Le directeur général nuance en disant que la réciprocité est de fait. Il existe un lien de subordination et la direction générale est responsable du bien-être physique et mental de ses salariés.
Les élus remarquent que cette notion est plus explicite pour la direction et plutôt implicite pour les salariés.

Les élus questionnent aussi pour savoir si ce règlement peut être complété par des avenants et les notes de service ; et si oui, selon quelles modalités.
La direction générale explique que seules les notes de service portant sur le contenu du règlement intérieur et étant permanentes peuvent s'y ajouter selon les mêmes procédures ; avis du CSE et envois à l'inspection du travail.
Les élus rappellent que les notes de services ne sont plus soumises à l'avis du CSE actuellement.
La direction générale explique qu'en cette période, c'est impossible.

Concernant les congés payés et congés d'ancienneté, les élus remarquent qu'ils sont posés par les salariés et acceptés par l'employeur de façon parfois anarchique.
La direction générale rappelle que leur planification est cependant de la responsabilité de l'employeur.

De même, un point apparaît sur les véhicules de services. Un règlement existe mais il ne semble pas être appliqué partout.
La direction générale annonce qu'à la rentrée seront mis en place de nouveaux moyens modernes de traçabilité pour les véhicules.

Les élus mettent en avant un item sur les contrats de travail devant comprendre une photocopie du permis de conduire ainsi que l'extrait du casier judiciaire n°3 mis à jour régulièrement.
La direction générale s'engage à vérifier les contrats des salariés pour remettre ces documents à jour.

Pour le paragraphe sur le prosélytisme religieux, la direction générale rappelle que chacun est libre de ses croyances (par exemple le ramadan est autorisé…).

La direction générale rappelle que le règlement intérieur est un contrat unilatéral de l'employeur et qu'il est soumis à trois rubriques obligatoires permettant d'informer les salariés de ses droits. Ces rubriques ne devant pas répéter la loi. La direction générale ne choisit pas le contenu d'un règlement intérieur. Ce règlement est ensuite soumis à l'avis du CSE et envoyé à l'inspection du travail. L'avantage de ce règlement est d'être unique et de créer un cadre commun. Ce règlement s'applique à tous et garantit aussi les droits des personnes accompagnées.

8. **Règlement intérieur du CSE.**

La direction générale va faire un retour écrit sur le règlement intérieur suite à la proposition des élus du CSE. Il y aura des points à revoir dans un esprit de co-construction, toutes les propositions ne sont pas retenues.

9. **Information sur la dénonciation de l'avenant de révision de l'accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail (signé le 12/11/2012).**

Le directeur général informe les élus du CSE qu'il va dénoncer l'avenant de révision de l'accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail signé le 12/11/2012. Il nous apprend que ces accords ne sont pas agréés. Légalement, pour que des accords puissent être opposables, ils doivent être signés par les différents partis et agréés par le ministère du travail.
Le directeur général s'engage à traiter ces accords comme des accords agréés et il les aurait dénoncés quand bien même auraient-ils été agréés pour l'entrée dans les CPOM.

Les justifications expliquant la dénonciation de ces accords sont multiples. D'une part les accords ne sont pas agréés. D'autre part, les accords convenus avec les ESAT ne permettent pas d'assurer la sécurité pour l'accueil des bénéficiaires. Et enfin, les congés trimestriels doivent être contraints comme explicité dans l'annexe 10 de la convention 66 car ils ne sont pas appliqués correctement.

La procédure de dénonciation des accords :

- Dénonciation auprès des services du ministère du travail.
- Remettre un exemplaire au greffe des prud'hommes.
- Préavis de 3 mois
- Négociation avec les délégués syndicaux (ou un seul ?) pour trouver des accords de substitution qui respectent strictement la réglementation.

Les élus mettent en avant leurs grandes inquiétudes sur la perte des acquis pour les salariés.
La direction générale répond que l'usager sera gagnant.
Le directeur du pôle adulte aborde la problématique des congés trimestriels pour le secteur adulte comme un enjeu d'accompagnement des usagers et qu'il est incomplet de le voir seulement comme une perte des acquis. (Par exemple dans les ESAT, il y a 225 jours d'ouverture et les salariés travaillent 210 jours.)

Une élue rappelle que les accords permettent justement d'être supérieur au strict droit et déplore que cette annonce de dénonciation des accords se fasse lors de cette période difficile post-covid après tous les efforts fournis par les salariés dans ce contexte de crise sanitaire.

10. **Entrées et sorties du personnel.**

Feuille remise aux élus du CSE de la part de la responsable des ressources humaines par le directeur général.

11. **Article L.2323-6 et suivants du Code du Travail faisant référence à la consultation du CSE concernant :**

a. **La création de nouveaux services ou établissements.**

Concernant le **projet à la Garenne Colombe**, il s'agit d'une résidence accueil de 50 chambres dont 20 en pension de famille et 30 chambres toutes dédiées au handicap psychique. Ce projet est fortement soutenu par la mairie de La Garenne Colombe.
La signature de ce projet a eu lieu et l'association est fière de cette sortie de l'AAPISE hors de l'Essonne pour la première fois.

b. **Le changement ou la modification d'un agrément.**

La direction générale nous informe de **l'extension du SHAVS** de 21 places et de l'augmentation de 4,25 postes. Elle est en théorie actée et en attente de l'arrêté d'extension.

c. La rénovation ou la réorganisation d'un établissement ou d'un service.

12. Divers :

La prime :

Les élus demandent ce qu'il en est de la prime « Macron » et de la prime « Covid » pour les soignants ou assimilés.
Le directeur général répond que ces 2 primes ne sont pas cumulables, c'est l'une ou l'autre.

Une élue s'en étonne car la première est pour tous les salariés et l'autre pour le Covid. Les objectifs, la démarche et l'attribution de chacune sont différentes.
La direction générale dit attendre un décret émanant de la CPAM pour voir comment mettre en œuvre la prime concernant le Covid.

Des élus s'interrogent sur le non-cumul des primes car d'autres associations ont obtenu les deux. Certes la première a été attribuée avant la crise sanitaire.

-Les congés d'ancienneté :

Les congés d'ancienneté sont à prendre avant la fin du mois de juin 2020.

-Points sur les samedis travaillés :

La responsable des ressources humaines a remis un document au directeur général (mis en pièce jointe) présentant deux propositions qu'il a lu aux élus du CSE.

-Point sur les fiches de postes :

Les élus mettent en avant qu'il existe de grandes disparités concernant les fiches de poste selon les établissements, certains salariés n'ayant jamais signé la leur.

La direction générale s'engage à mettre en place les fiches de poste, « tout ce qui est règlementé sera mis en place en septembre/ octobre » pour harmoniser. Il est possible de les discuter mais elles sont uniques.

-Point sur les formations :
Les salariés n'ayant pas pu bénéficier de leurs formations actées, seront-ils prioritaires pour le plan de formation 2021 ?

La direction générale s'engage, autant que faire se peut, que les salariés soient prioritaires en fonction des centres de formations sur le prochain plan de formation.

-Représentant de proximité : Qu'en est-il des réunions sur site avec les représentants de proximité ?

Les élus proposent que les représentants de proximité puissent mettre en place une réunion avec le responsable de chaque site avant mi-juillet 2020.
La direction générale est d'accord avec cette proposition.

-Point sur les tests et les PPS :

Il y a eu un changement de doctrine au niveau de l'ARS. Les tests ne sont plus obligatoires.

Les élus demandent alors pourquoi il y a une question qui aborde les tests dans les PPS.

Sachant que si les familles souhaitent faire pratiquer un test, la prescription doit venir du médecin traitant et non de l'AAPISE. Les élus trouvent que cette question ne semble pas claire pour les familles qui pensent que c'est l'AAPISE qui s'en occupe. Peut-elle être formulée différemment ?

-Point sur les salariés au chômage partiel :

Les élus se questionnent si des salariés de l'AAPISE ont été mis au chômage partiel.
La direction générale dit qu'il y en a eu et nous fera un point au prochain CSE.
Un salarié qui souhaite reprendre le travail doit au préalable avoir un rendez-vous à la médecine du travail mis en place par l'employeur.

-Les élus du CSE questionnent la direction générale sur la possibilité d'une alternance des directeurs de pôle à la réunion plénière du CSE.
Le directeur général y est favorable pour ne pas bloquer régulièrement le directeur du pôle adulte. Il voit dans ces réunions un effet formateur pour les directeurs.

Fin de la réunion à 13h45

Président du CSE
MrBeve

Secrétaire du CSE
Mme Boëda