**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 6 avril 2020.**

**Etaient présents**

**Pour la Direction :**

Monsieur BEVE Président du Comité Social et Economique

( visioconférence)

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

Madame FARGES Laurette Elue suppléant FO

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 DUBUISSON Olivier Elu 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

**ORDRE DU JOUR :**

1. Approbation PV réunion du 30/03/2020
2. les mesures prises entrainant une modification importante de l’organisation du travail dans le contexte de la crise sanitaire
3. La règlementation applicable dans ce contexte exceptionnel : réunion du CSE visioconférence.
4. Réactualisation des DUERP : concept et méthodes
5. Questions diverses

Début de la réunion à 14h00

La direction générale met en place une visioconférence pour être en lien avec Le président de l’association.

Le président souhaite commencer la réunion avec le courrier « de droit d’alerte » de la syndicaliste de FO (PJ n°1).

Le président a bien reçu ce courrier et en entend le contenu. Il est cependant dérangé quant à la rédaction et la mise en forme de ce courrier car il cible une personne et non la direction générale de l’AAPISE.

C’est légitime que ce soit le président qui soit interpellé mais il rappelle qu’il est solidaire de la politique menée et des décisions prises par le directeur général sur site.

L’élue syndicale s’excuse de ces maladresses et ne souhaitait pas que ce courrier soit mal interprété ni ciblé sur une personne.

Les élus du CSE reprennent l’avant dernière phrase de la réponse du président, « le PCA n’a pas reçu d’avis défavorable du CSE » (PJ n°2), et manifeste leur mécontentement sachant qu’il ne leur a pas été demandé d’émettre un avis. Le président explique qu’il est fait état dans le courrier de « droit d’alerte » que les membres du CSE ont donné cet avis et qu’il n’a fait que reprendre les arguments du courrier.

Les élus expriment quand même qu’une telle réponse incite forcément les élus du CSE à lui faire remarquer qu’il n’y pas d’avis émis par le CSE (ni même demandé) et pourrait même suggérer un avis défavorable (rien que dans le procédé)…

**1-Approbation PV réunion du 30/03/2020**

Le procès-verbal est approuvé à l’unanimité et sera mis sur le site de l’AAPISE dans l’onglet crise sanitaire avec l’accord des élus du CSE pour optimiser la communication.

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

Le plan de continuité d’activité a été modifié ce jour pour y ajouter la phase 2 visant à garantir la continuité de l’accompagnement.

Il est distribué aux membres du CSE qui n’avait pas connaissance de cette phase 2.

La direction générale a identifié plusieurs catégories de risques selon les personnes (personnes accompagnés et aidants) et propose un projet de compensation.

La direction générale indique que tous les mots de ce document ont leur importance.

Il est rappelé qu’il existe les situations d’urgence mais qu’il y a aussi des actions de prévention à mettre en œuvre.

Les prises en charge séquentielles des personnes accompagnées sur site doivent se faire de façon individuelle selon les besoins mis en avant à travers le PPS en lien avec le personnel disponible. Les responsables de site doivent organiser un roulement garantissant la prise en charge individuelle et la sécurité (minimiser les présences sur sites, désinfection…) des personnes (salariés et personnes accompagnées) au maximum 6 personnes sur site et quand les locaux permettent de séparer les personnes.

La direction générale entend faire une réponse intelligente et s’il venait à manquer de personnel, d’autres membres de l’AAPISE pourraient être appelé en renfort.

La direction générale rappelle sa mission de service public.

Les élus du CSE rappellent que les salariés sont aussi dans un climat anxiogène et qu’ils travaillent à effectifs réduits. Peut-être serait-il important que la direction générale communique pour expliquer les actions de l’AAPISE plutôt que de passer par des notes de services parfois mal vécues par les salariés et être plus encourageant avec les salariés.

Le directeur général dit l’avoir fait lors de la réponse adressée au SESSD par exemple.

Il va développer une doctrine associative, où la direction générale encourage les professionnelles à s’impliquer surtout que l’AAPISE garantit la protection des personnes avec tout le matériel nécessaire. L’AAPISE a beaucoup de matériel : masques y compris FFP2, gel, gants… Les élus disent que dans la pratique certains sites n’en sont pas dotés. La direction générale rappelle que c’est aux directeurs de site de le demander.

Les élus demandent que les salariés qui sont en télétravail puissent avoir accès à la liste de leurs collègues qui sont présents ou en télétravail pour savoir avec qui ils peuvent se coordonner pour le suivi des personnes.

Le directeur du pôle adulte reprécise qu’il faut limiter les accompagnements à ceux nécessaire pour ne pas propager le virus.

Les élus rappellent que c’est grâce aux besoins répertoriés dans le PPS par les référents des personnes accompagnées que vont être décidées et mises en place les solutions pour répondre à ses besoins.

Les élus mettent en avant la difficulté de remplir ce document, le PPS, qu’il n’est pas toujours adapté aux différentes structures d’accueil.

Un élu rappelle que les arrêts maladies entraînent une répartition des références et du coup une surcharge de travail pour le personnel encore disponible et mobilisable. Attention à l’épuisement des professionnels.

La direction générale rappelle que le pôle éthique et qualité sert d’espace ressource pour aider à remplir ces documents et qu’il ne faut pas hésiter à l’interpeller.

De plus la régularité de renseignement de ce document va permettre de mieux se l’approprier et de gagner du temps par la suite.

Les élus expliquent que les salariés ont mal vécu la note de service n°10 et qu’ils sont pourtant volontaires pour bien faire. Ils font leur possible pour remplir correctement les PPS mais pour certains qui sont en renfort sur d’autres services, le présentiel sur site et l’accumulation de références due aux arrêts de travail, ils ne comprennent pas cette note de service.

Un élu donne un exemple d’une antenne de l’ESAT où 6 professionnels sont mobilisés avec en charge : le portage des repas pour 48 Bénéficiaires, la préparation des sacs repas en individuelle, finir la production en cours pour deux clients de l’ESAT et le suivi des PPS pour 44 travailleurs. Il semble donc aux élus qu’il y a des circonstances atténuantes si les PPS ne sont pas toujours efficients à 100%.

La direction générale met en avant le manque de personnel dans toutes les associations, certaines étant venues l’interpeller pour avoir un renfort en personnel. La direction générale à décliner la proposition étant elle-même en sous-effectif.

Le directeur général propose de faire lui-même quelques VAD par solidarité avec les salariés.

Les élus précisent que les VAD sont faites en extérieur tant que possible et qu’il est possible d’accueillir des bénéficiaires dans les établissements en séquentiel (2h ou 3h). Ces dispositifs restent une réponse exceptionnelle qui répond à des besoins particuliers. Les élus demandent que soient précisées les modalités d’intervention (qui transporte les bénéficiaires en cas de besoin ? Qui nettoie les locaux entre 2 accueils).

La direction générale précise qu’il est demandé autant que possible de faire ces VAD à l’extérieur des domiciles (jardin, promenade…) et toujours avec le matériel de sécurité mis à disposition des salariés sur leur site.

Les élus du CSE mettent en avant la charge importante de travail car les équipes sont en effectifs réduits. Peut-être faudrait-il expliquer aux salariés que plus il y a de salariés qui travaillent et moins il y aura de risques pour tout le monde car la rotation sur site sera plus importante et le présentiel sera moindre et enfin que la charge de travail pourra être mieux répartie.

Les élus du CSE demandent que soit éclairci les différents statuts des salariés.

La direction générale rappelle que les personnes en arrêt de travail n’ont pas le droit de travailler.

Par contre, les personnes vulnérables ou fragiles peuvent avoir un certificat médical précisant que compte tenu des circonstances, l’état de santé ne permet pas de venir sur site. Dans ce cas-là, l’employeur peut proposer du télétravail afin de garantir la sécurité de ces personnes.

La direction générale propose aux élus du CSE une charte de télétravail adaptée au contexte de crise actuelle et met en avant la prévention des risques liée à cette pratique et précise que le télétravail est possible en fonction de la capacité de prêt de matériel permettant ce télétravail. Elle dit qu’en situation normale l’employeur doit fournir tout le matériel aux salariés pour le télétravail mais qu’en situation de crise comme aujourd’hui, il est toléré que les salariés utilisent leur propre matériel. Les CSE doit faire un retour sur cette proposition de charte du télétravail

Les élus du CSE demandent s’il y a possibilité de prêts de matériel (téléphone, ordinateur…) pour les salariés qui n’en ont pas et souhaite faire du télétravail.

La direction générale répond que c’est à voir au cas par cas, Les salariés peuvent demander et la direction fera en fonction des moyens disponibles. Si ce n’est pas possible alors il faut-être sur site en présentiel. La direction générale souligne que souvent le personnel n’ayant pas d’outil en informatique ne sait pas non plus bien l’utiliser.

Concernant les téléphones, la direction générale s’engage à prendre les frais supplémentaires pour les personnes n’ayant pas un abonnement illimité sur présentation d’un justificatif.

Il est rappelé que lorsqu’on utilise un téléphone personnel et pour conserver l’**anonyma**t de son numéro, il faut **faire #31#** avant de composer le numéro et le numéro sera masqué au destinataire.

La direction générale pointe la difficulté à s’adapter vite et à remettre en cause les pratiques habituelles des salariés.

Elle explique qu’en même temps qu’elle traite la situation de crise, elle travaille sur les documents pour les réactualiser et préparer l’après crise.

Le règlement intérieur de l’AAPISE sera soumis à l’avis motivé des membres du CSE à la prochaine réunion. Ce règlement est un contrat unilatéral de l’employeur. La seule marge de manœuvre du CSE est de veiller à ce que la proposition de la direction soit conforme à la loi, (notamment si le règlement n’est pas trop liberticide) et donner un avis motivé écrit.. Mais la décision appartient à l’employeur, le règlement n’est pas un document co-construit.

Les DUERP vont être mis en co construction par établissement.

La direction générale travaille aussi sur le rapport d’activité. Une trame est à l’étude avec des explications pour renseigner les différents documents qui feront fonctionner nos établissements et services.

La direction générale met en avant le souhait que ses salariés adhèrent aux propositions de l’employeur et qu’ils s’adaptent à la plasticité (aux changements).

Le modèle institutionnelle est en crise, il faut le réinterroger… Un bilan global sera opéré à la fin du confinement (crise sanitaire) afin de ré interroger nos pratiques (modalités, ré évaluation des postes, mobilité du personnel, etc…).

Il faut prendre tous les jeunes (pas de sélection à l’entrée) d’où un public de plus en plus en difficulté et favoriser au maximum l’inclusion pour ceux qui le peuvent dans les structures de droit commun Ces modifications vont impacter sur l’organisation institutionnelle et les faire évoluer tout en sachant que les exigences des familles sont grandissantes.

Les élus du CSE mettent en avant les problèmes de communication interne dans un pôle surtout lorsqu’une personne accompagnée est prise en charge par différentes structures.

A l’heure actuelle, il  n’existe pas d’outils ou moyen de communication pour que les intervenants puissent travailler ensemble sur le suivi de ces jeunes et prévoir une action pour répondre à leurs besoins.

La direction générale introduit alors la notion de « coordonnateur de parcours » pour tous ces cas complexes. Elle appuie sur la transformation des modalités de nos pratiques.

Les élus du CSE rebondissent sur cette information car il a été fait l’annonce à l’IME « La Feuilleraie » de la non reconduction d’un poste d’éducateur spécialisé suite à son départ en retraite et de la création d’un poste de coordinateur de parcours.

Les élus questionnent sur la cohérence d’accueillir des enfants plus en difficulté et de diminuer le personnel pour les prendre en charge.

La direction générale explique qu’il ne faut pas être sur un modèle arithmétique mais plus sur les besoins sachant que les enfants très en difficultés auront certainement un accueil plus séquentiel en lien avec d’autres partenaires d’où la nécessité d’un coordinateur de parcours.

Les éducateurs spécialisés institutionnels ne semblent pas être les meilleurs moyens pour accompagner ces jeunes. Il ne faut pas prendre les anciens moyens mais penser l’organisation et le travail autrement. La direction générale remarque que l’accueil de ce nouveau public met à mal les équipes et peut générer des arrêts de travail.

Les recrutements pour ces deux postes, ETS et coordinateur de parcours, ne se feront pas avant septembre 2020. (car la fin de la crise sanitaire est pour l’instant estimée vers la fin de l’année scolaire selon les premières estimations…).

La direction générale souhaite qu’on aille vers une culture de pôle (et non plus d’institution), satisfaire au maximum les besoins des personnes accompagnées et multiplier les réponses aux besoins. Le directeur de pôle a donné un exemple récent où un travailleur d’un ESAT a été malade le week-end et il a appelé le 15.C’est alors l’infirmière libérale en contrat avec l’AAPISE qui est intervenue et non le personnel de l’AAPISE.

Les élus souhaitent revenir sur la nécessité du présentiel quant à la cellule psychologique pour la permanence des psychologues du pôle enfance. Ils sont en sous effectifs (arrêt de travail) et ont une charge importante de travail dans ce contexte de crise anxiogène auprès de toutes les familles et jeunes qu’ils suivent au quotidien, c’est pourquoi ne serait-il pas possible, pour optimiser leur travail et poursuivre le travail auprès des équipes sur site, qu’ils bénéficient d’un transfert d’appel pour gérer la cellule psychologique depuis leur site et non en présentiel.

La direction générale explique la nécessité d’un présentiel pour garantir la continuité sur le site du SHAVS car les personnes accompagnées sont sur site et peuvent nécessiter une intervention à tout moment. Il y a un besoin de présence, de relationnel, ce que n’offre pas le téléphone. De plus, les lieux sont sécurisés car désinfectés par une équipe de nettoyage.

La direction générale précise, qu’un psychologue du pôle enfance peut aussi intervenir pour les bénéficiaires ou aidants du pôle adulte. Il prend exemple de deux situations où il a fallu intervenir très rapidement pour accompagner les personnes. Une première vers une hospitalisation en psychiatrie et une deuxième pour le décès d’un proche.

Qui plus est, la direction générale tient à souligner que les bénéficiaires et aidants ne sont pas encore bien informés de ce dispositif. Elle demande aux réfèrent de faire connaître aux bénéficiaires cette cellule et la possibilité de rencontrer un psychologue en prenant rendez-vous au SHAVS auprès de cette cellule.

La direction générale a reçu des courriers et fait remarquer aux élus que les aidants et familles se questionnent sur les différentes possibilités d’interventions et/ou d’écoute auprès des personnes accompagnées.

Comment sont données ces informations ?

La direction générale appuie une nouvelle fois sur le recueil des informations pour renseigner les PPS et de faire ressortir les besoins des personnes accompagnées, des familles et des aidants.

Les élus du CSE auraient souhaité que soit expliqué aux salariés la notion d’émargement de ces derniers sur site pour éviter toutes interprétations de leur part et s’étonnent que les directeurs de sites ne puissent l’expliquer. Il serait souhaitable que lorsqu’on change une pratique d’en expliquer les motifs et ce dans un but pédagogique afin de tendre vers une amélioration des pratiques de l’association.

La direction générale, après quelques différents, réexplique qu’elle est garante de la sécurité des salariés sur site et qu’elle a besoin de savoir qui y est. Cette procédure permet entre autre de garantir la sécurité des personnes sur site et également de valoriser les temps en présentiel des personnels sur site.

Les élus pointent une nouvelle fois les problèmes d’organisation et de communication pour harmoniser et optimiser le travail auprès des personnes accompagnés et les aidants.

Il existe encore des problèmes liés aux boites de messagerie et des problèmes de confidentialité.

Les élus interrogent, pour faciliter la communication et garantir la sécurité des informations, la possibilité de créer une plateforme sécurisée pour mieux coordonnées les informations tout en garantissant la confidentialité.

La direction générale dit y travailler avec un informaticien et cherche à mettre en place un serveur AAPISE accessible à chaque salarié même de chez eux.

La direction générale rappelle aussi avoir mis via le site de l’AAPISE un outil de communication important. Il faut que les salariés prennent l’habitude d’aller chercher l’information sur ce site.

**3- La règlementation applicable dans ce contexte exceptionnel :réunion du CSE visioconférence**

La direction générale nous informe qu’une ordonnance a été mise en place pour que les réunions de CSE soient maintenues et offrent la possibilité de le faire en visioconférence.

La direction générale propose, pour remplacer celle du 25 mars 2020, une nouvelle date de réunion du CSE le jeudi 30 avril 2020 à 10h avec quatre élus en présentiel et cinq élus en visioconférence. La direction générale va voir pour équiper les ordinateurs d’une webcam pour les ordinateurs qui n’en ont pas afin de faire de la vision conférence.

La réunion du mercredi 3 juin 2020 est maintenu selon les même modalités jusqu’à nouvel ordre.

La prochaine réunion du CSST aura lieu le lundi 20 Avril 2020 à 14h toujours en comité restreint.

**4- Réactualisation des DUERP : concept et méthodes**

La direction générale met en priorité la révision des « documents uniques d’évaluation des risques professionnels »(DUERP). Ces documents doivent être réactualisés tous les ans et ce n’est pas fait, de plus le contexte actuel exige aussi sa révision.

La direction générale s’engage à informer et former les directeurs de pôle et les directeurs de site pour le co-construire au niveau du renseignement des items (voir la création de nouveaux) avec les salariés.

La direction générale va mettre en place des fiches synthétiques pour former les personnes aux DUERP. Grâce à ces fiches, la direction générale cherche à objectiver les risques pour être le plus cohérent possible dans la cotation de ceux-ci. Il existe une notion de maitrise du risque qui permet d’atténuer la gravité.

 Les élus alertent sur la subjectivité des risques (pour certaines personnes les risques peuvent être graves et d’autres non)

Les DUERP permet de mettre en œuvre un plan d’actions pour corriger les manques.

En termes de méthodologie, la direction générale via les directeurs de pôle forme et informe les référents de site, à qui il revient, ensuite, de former ses salariés pour qu’ils puissent répondre aux items du document. Les élus de proximité ou membres du CSST auront pour mission de faire remonter pour chaque site ces documents synthétisés. Pour cela, les élus voudraient avoir un temps avec les salariés de chaque site pour identifier les risques, la quotation de gravité, la fréquence, avec les salariés directement concernés, si possible sans les cadres. Si le confinement dure, il est possible de procéder par vidéo-conférence ou par mail

Les directeurs de pôle doivent piloter cette méthodologie.

Chaque responsable de site doit organiser un temps de travail suffisant pour permettre aux salariés de les former et renseigner ce document.

1. **Questions diverses**

La direction générale nous informe que l’assemblée générale de l’AAPISE risque d’être repoussée au mois de septembre au vue du contexte.

L’autorité de tarification repousse l’arrêt des comptes au 30 aout 2020.

Malgré le passage au CPOM, la direction générale tient à nous rassurer et nous informe qu’il y a toujours un budget annuel malgré l’enveloppe globale sur cinq ans.

Les élus questionnent à nouveau quant à la réception de mails et autres messages professionnels sur les temps de repos ou/ et pendant un arrêt de travail et demande qu’il soit remonté aux cadres une plus grande vigilance sur ces échanges

Les élus du CSE ont questionné sur l’ouverture et la fermeture des établissements par un cadre de direction lors de la période de vacances.

La direction générale s’engage à mettre en place une organisation particulière, les sites ne recevant pas de public ne nécessitant pas la présence d’un cadre pour ouvrir le site.

Les élus questionnent sur le recrutement du directeur de pôle « travail protégé ».

La direction générale est en cours de recrutement et un directeur de pôle prendra certainement ses fonctions en juin 2020.

**Fin de séance 18h00**

Secrétaire CSE

Anne BOËDA