**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 09/09/2020.**

**Etaient présents**

**Pour la Direction :**

Monsieur BEVE Président du Comité Social et Economique

Monsieur LAMOUR Directeur pôle adulte

Monsieur MESLOUB Directeur Général de l’Association

**Pour les représentants du Personnel :**

Monsieur DUBUISSON Olivier Elu suppléant SUD Santé Sociaux

Madame FARGES Laurette Elue suppléant FO

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

Monsieur MOLA Ludovic Elu titulaire SUD Santé Sociaux

Monsieur FARRE Jean Marie Elu titulaire SUD Santé Sociaux

Madame GABRIELLI Aude Elue suppléante

Monsieur GERTNER Jonathan Elu titulaire SUD Santé Sociaux

Madame PONTET Christelle Elue titulaire SUD Santé Sociaux

**Excusés :**

Madame BOEDA Anne Secrétaire élue titulaire SUD Santé Sociaux

Madame MAURICE Marilyne Secrétaire adjointe Elue titulaire

**ORDRE DU JOUR :**

1. Approbation PV CSE du 03/07/2020.
2. Remise du plan de formation 2021.
3. Rapport annuel unique 2017, 2018, 2019.
4. Avis du CSE sur le règlement intérieur de l’AAPISE
5. Point (financier) sur les périodes de fermetures partielles des établissements
6. Point (financier) sur le lieu de répit de Bruyères le Chatel
7. Point sanitaire sur la rentrée 2020 :

protocoles sanitaire si cas positif de COVID

tests (note de service 31)

1. Point sur la rentrée 2020 :

Les embauches et les postes à pouvoir :

1. Prime COVID et pouvoir d’achats
2. Entrées et sorties du personnel.
3. 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.
4. Divers.
5. **Approbation PV CSE du 03/07/2020.**

L’approbation du PV du 2 juillet 2020 est reporté au CSE du 30 Septembre.

Le président souhaite modifier le point sur la mobilité qui ne serait plus d’actualité.

Une élue rappelle que les comptes-rendus sont la retranscription des débats en séance. Par ailleurs ce point est suffisamment important pour qu’il fasse l’objet d’un débat de fond. Elle invite le président à porter ce point à l’ordre du jour d un prochain CSE.

Les élus du CSE attendent le retour de la direction pour afficher le PV du 20 Avril, 30 Avril, 18 Mai, 3 Juin. La direction croyait avoir donné son accord, elle vérifiera et les mettra sur le site.

Les élus font remarquer que les salariés n’ont plus accès aux comptes-rendus du CSE sur le site de l’AAPISE et demandent qu’ils y soient encore hébergés, même en dehors de l’onglet « crise sanitaire ». La direction dit qu’elle continuera de les héberger à titre exceptionnel pendant la durée de la crise sanitaire. Les salariés doivent entrer le nouveau mot de passe qui est : «  protection ». Après, il faudra revenir aux affichages sur les panneaux dédiés afin de respecter l’indépendance du CSE.Les membres du CSE informe que le site de Comitéo auquel tous les salariés auront accès et avec lequel le CSE a passé un contrat permettra d’héberger les comptes-rendus de celui-ci.

1. **Remise du plan de formation 2021.**

Une fiche de vœux va être envoyé à tous les cadres pour les salariés, ceux-ci doivent la retourner au service RH avant le 21 septembre 2020, qui renverra un tableau récapitulatif sur la boite du CSE pour que chaque élu puisse consulter les collègues de son établissement. La réunion sur le plan de formation sera le 30 Septembre 2020 en présence des directeurs de pôle et de tous les élus CSE.

Informations : l’assemblée générale de l’AAPISE s’est tenue le 8 Septembre. Une élue y était en tant que représentante du CSE. Il y a eu l’élection de nouveaux administrateurs ainsi que la présentation des comptes et des budgets de l’association. L’élue a en sa possession l’épais document.

Les élus demandent à avoir connaissance des finances des associations « le Phare » et « Interval » à leur fermeture et leur réintégration dans la comptabilité de l’AAPISE,le budget et les comptes de résultat de la halte « répi » de cet été et le budget des nouveaux projets dont l’unité mobile.

La direction dit que tout est dans le document présenté à l’assemblée générale. Les élus demandent que soient extraites les pages demandées pour les présenter à tous les élus du CSE.

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

Les rapports sont différés car le siège est en réorganisation.

1. **Avis du CSE sur le règlement intérieur de l’AAPISE**

Les élus demandent à ne pas exprimer leur avis à cette scéance car ils doivent se concerter. La direction demande l’avis écrit pour la prochaine réunion. Quelque soit l’avis du CSE, ce règlement doit être envoyé à l’inspection du travail avant sa mise en application.

Certains points sont discutés :

-Obligation de manger dans un lieu dédié : les élus proposaient d’ouvrir la possibilité de lieux polyvalents. La direction explique c’est le droit du travail : l’employeur doit soit proposer un lieu dédié, soit donner des tickets restaurants pour que les salariés mangent à l’extérieur.

-Obligation de respecter les instructions des supérieurs hierarchiques et notes de services : Les élus proposaient d’inclure que les directions associeraient au maximum les salariés à l’organisation de leur travail lors des réunions d’équipes. La direction rappelle que les instructions et la discipline sont de la responsabilité des cadres et que les salariés ont un devoir de subordination vis-à-vis de leur hierarchie. Ils disent qu’ils reconnaissent la nécessité de discuter et que les cadres ont un rôle de pédagogie pour trouver avec les salariés l’organisation la plus adéquate. Mais si des salariés ne sont pas d’accord avec les instructions données par la direction, ils doivent exprimer leurs désaccords argumentés par l’intermédiaire des instances légales : les élus du CSE et, si aucun accord n’est trouvé entre le CSE et la direction, les syndicats Sud et FO peuvent écrire un tract et le distribuer par les moyens légaux. Les droits des salariés sont inscrits dans le code du travail.

-Horaire : Le premier règlement présenté signifiait que les salariés doivent respecter l’horaire affiché. Les élus avaient fait remarquer qu’en prévention spécialisée, les salariés déclarent leurs horaires a postériori sur un document addoc. La direction a intégré une phrase permettant aux directeurs d’instaurer une déclaration à postériori.

-Interdiction d’organiser des réunions entre collègues dans les locaux (hors droit syndical).Les élus ont demandé d’inclure une phrase qui dirait que les salariés sont autorisés à se réunir pour se coordonner pour le suivi d’un jeune ou pour mener une action. La direction considère qu’il n’est pas utile d’inscrire cette phrase, qu’il suffit que les salariés informent et aient l’accord de leur cadre, car ceux-ci doivent savoir qui est dans quels locaux.

1. Point (financier) sur les périodes de fermetures partielles des établissements

Concernant les établissements enfants, l’enveloppe a été maintenue intégralement.

Du fait que tous les établissements sont inclus dans le CPOM, l’association ne fonctionne plus avec des prix de journée. Malgré la fermeture partielle des établissements durant les mois de Mars à Mai les enveloppes budgétaires ont été maintenues.

1. Point (financier) sur le lieu de répit de Bruyères le Chatel

La « Halte répi estivale » a été largement financée par l’ARS (6 juillet/28 Aout), l’association a déposé un projet visant à pérenniser à Bruyère le Châtel un accueil pour autistes, mais iln’y a pas de réponse pour l’instant. L’AAPISE a un bail précaire avec la mairie, celui-ci n’a pas de limites définies, mais la mairie peut reprendre le bâti.

1. Point sanitaire sur la rentrée 2020 :

protocoles sanitaire si cas positif de COVID

tests (note de service 31)

La direction générale nous fait part qu’une note de service vient de partir ce jour, afin d’indiquer le protocole à suivre en cas de COVID ou suspicion. Il est dorénanvant obligatoire de ne porter que les masques chirurgicaux, même dans les véhicules de service partagés avec ou sans personnes accueillies.

1. Point sur la rentrée 2020 :

Les embauches et les postes à pouvoir :

Peur des salariés face au mode de management :

Les élus disent qu’ils ont été interpellés par de nombreux salariés dans différents établissements car ils ne savent plus comment exercer leur métier sans risquer d’être sanctionnés. Les salariés sont anxieux, voir terrorisés face au nouveau management. Ils perçoivent que les règles et habitudes qui prévalaient jusqu’alors changent et ils ont l’impression d’une « chasse aux sorcières » : la direction sanctionnerait les salariés qui exprimeraient leurs désaccords avec la direction, et particulièrement les anciens. Ils ont l’impression que la direction veut se séparer des salariés qui réfléchissent indépendamment de la direction et veut les remplacer par des nouveaux qui seraient plus « dociles ».Les élus demandent pourquoi dans deux établissements, la direction a attribué les postes de coordonnateur de parcours à deux nouvelles recrues alors qu’ils avaient été promis à des anciennes éducatrices. Ils notent que les cadres d’aujourd’hui sont plus «  suiveurs » des orientations de la direction générale qu’ils ne l’étaient avant, époque où ils écoutaient plus les salariés du terrain et tenaient une place de tiers. Les élus alertent sur le fait que des salariés animés par les valeurs de l’association, très investis auprès du service du public ont l’impression que le nouveau management leur fait perdre leur engagement à bien faire pour le public. Ils sont freinés dans leur créativité à force que la direction se protège dans la réglementation. Ils expliquent l’importance de la relation de confiance pour aider les personnes accompagnées…

La direction dit que les avertissements attribués à des salariés ces derniers mois faisaient suite à des fautes professionnelles et ils s’expliquent sur deux situations. Ils disent que les sanctions étaient proportionnées, qu’ils auraient pu être sévères mais que leur intension était pédagogique pour que les salariés comprennent le cadre de la loi qu’ils ne doivent pas dépasser. Ce serait une mesure de protection par rapport aux salariés. La direction générale dit qu’à l’AAPISE les salariés avaient pris des habitudes qui ne sont pas conformes à la loi et que l’orientation de l’association consiste à recadrer le fonctionnement. Ils comprennent que pour les salariés ceci soit anxiogène car les repères changent.Ils reconnaissent qu’anciennement certains cadres prenaient plus de marge de manœuvre dans leur mode de management. Mais la direction générale est devenue très exigeante avec ses cadres, d’ailleurs les cadres ont eu plus de sanctions que les autres salariés. Le directeur général explique qu’il n’a pas proposé les postes de coordonnatrice de parcours aux anciennes éducatrices qui les souhaitaient car ils considèrent que les anciens salariés sont affectivement attachés à leur conception de leurs rôles ; alors que l’association s’oriente vers un nouveau public, de nouveaux parcours pour les jeunes accompagnés et de nouvelles pratiques pour les salariés. Ils veulent embaucher des cadres qui ont la même conception qu’eux dans l’orientation du travail.

La direction dit qu’historiquement nos métiers ont été géré par l’émotion, « ennemi de la règle », que les salariés qui sont pénétrés par la justesse de ce qu’ils font, manque de distance pour remettre en cause leurs pratiques. Aussi la direction change les salariés anciens sur leur poste pour qu’ils se trouvent en situation de s’assouplir. La direction admet qu’ils sont en train de déstructurer pour restructurer.

Un élu rappelle que dans tout le travail relationnel, l’empathie et l’émotion sont une richesse à ne pas casser. Il s’inquiète de la déshumanisation du travail éducatif induite par le nouveau management.

L’association a fait le choix de mettre sa priorité sur l’accueil du public et en priorité sur les personnes qui sont les plus vulnérables et qui ne trouvaient pas de place dans les dispositifs. Ceci implique d’accueillir des personnes très destructurées, aussi les salariés vont devoir parfois déroger aux règles établies et avoir de la souplesse.

La direction répond à la demande de construction avec les professionnels de terrain de l’organisation du travail . Pour l’AAPISE le terrain est constitué des professionnels mais surtout des personnes handicapées et de leurs aidants. L’association peut prendre des décisions différentes de celles qu’auraient pris les salariés.

Les élus disent qu’ils veulent prendre en considération l’anxiété exprimée par les salariés et proposent de se saisir de la nécessaire réactualisation du DUERP pour que chaque élu et/ou les délégués de proximité aillent faire une enquète auprès de ses collègues directs afin de recueillir leurs paroles anomymement et remplir le formulaire pour la partie « risques psycho-sociaux ». La direction est d’accord et recommande de nous faire aider par la médecine du travail.

Recrutement

L’association a ouvert trois places « autiste » à la Feuilleraie, elle va recruter deux professionnels à temps partiel et un prestataire en libéral. Ces enfants n’entreront pas à plein temps car ils n’étaient pas habitués à vivre des temps en collectivité, il leur faut un temps de préparation etd ‘adaptation. Comme l’AAPISE n’a pas encore eu les financements, la direction redéploie des postes en attendant.

Les élus font remarquer que cet été certains postes ont été pourvus sans que l’annonce ait été faite sur le site de l’AAPISE.

La direction reconnait que cela a été un manquement car tous les postes sont ouverts en interne et doivent figurer sur le site.

Les élus, dans le fonctionnement actuel de gestion du personnel, sont totalement perdus. Les équipes ont le sentiment de fonctionner en permanence en sous effectif. Ils demandent qu’on leur remette un état des lieux sur le nombre de postes affectés à chaque établissement par catégorie professionnelle, le nombre de postes pourvus, le nombre de postes à pourvoir et les salariés actuellement redéployés. La direction s’engage à le faire pour le prochain CSE.

Pour le service de prevention sur le territoire du Phare, 13 postes sont budgétisés et financés, comme il y a 4 postes vacants l’association doit recruter d’urgence sous peine de se faire reprendre les postes.

La direction explique que les changement de postes de la prevention vers les structures de l’AAPISE correspondent aux choix de salariés sur invitation de la direction, ce qui est leur droit.

Ils disent aussi qu’ils ont tardé à recruter car pendant le confinement, il n’y avait pas de travail sur le terrain pour intégrer des nouveaux arrivants.Depuis, ils recrutent mais ils n’embauchent que des personnes qu’ils perçoivent motivées pour le nouveau mode de fonctionnement de la prévention intégré dans l’AAPISE. Ils voudraient recruter des jeunes comme ceux qui ont animé la « halte répis » de cet été car ils ont montré leur motivation. Les élus insistent sur la nécessité de les former avec une formation qualifiante.

La direction répond qu’en tout état de fait, ils seraient embaucher selon un statut dans la convention collective de 1966 ( par exemple stagiaire en attente d’entrée à l’école) pour ensuite faire la formation pour un métier de la convention66. Les élus insistent sur la nécessité d’appliquer les grilles de qualifications, tandis que la direction propose de donner des primes en fonction des missions remplies.

1. Prime COVID et pouvoir d’achats

Les élus ont exprimé leur désaccord avec l’association d’avoir lié la prime pouvoir d’achat avec la participation au maintien du PCA.

La direction générale nous a répondu que c'était un choix de l'employeur.

Les élus ont fait part d’une certaine disparité au sein d’un même établissement entre des salariés ayant effectué le même temps de présentiel.

 A propos des primes: le secrétariat ne peut pas expliquer à chacun le mode de calcul de ses primes mais la responsable du service RH est prête à étudier toutes les demandes individuelles. Il convient que chaque salarié consulte la note de service qui explicite les critères d'attribution et si l'un d'entre eux pense qu'il y a eu une erreur ou veut une explication sur son mode de calcul, il est possible d’appeler le service RH au 01 69 26 15 52.