

Brève du CSE du PH

14 janvier 2020

« Brève du CSE du PH » n'est pas le procès-verbal du CSE et ne s'y substitue pas. C'est un document réalisé par les élus CGT ADNSEA qui a valeur de communication aux salariés sur certains points abordés en CSE.

❖ Désignation des représentants de proximité (remplacement des DP)

Sont désignés représentant de proximité pour les établissements suivants :

IME Lino Ventura :	Laurent GORECKI
ITEP Lambersart :	Virginie VANCAUTEREN
ITEP Métropole :	Olivier DAVID
ITEP Roubaix :	Harila BELBECIR
ITEP Douai :	Maxence VAN DE WIELE
ITEP Flandres :	Myriam FOULON
ITEP TRESSIN :	Catherine HOYAUX

❖ ITEP de ROUBAIX : Il est annoncé sur l'internet de HEM un déficit 72 000 euros qui empêcherait un remplacement à 100 % des salariés absents et notamment le fait que ce soit aujourd'hui le directeur ou le chef de service qui soit sollicité pour l'encadrement. Qu'en est-il ?

Selon le président de CSE, aucune annonce de la sorte n'a été faite. Il n'existe pas de « déficit » puisque le pôle handicap est en CPOM. Il n'y a pas d'inquiétude à avoir sur l'activité de l'ITEP de ROUBAIX. Il faut savoir aussi que ce n'est pas le déficit d'un établissement qui empêcherait le remplacement des salariés absents. Si le directeur et le chef de service sont parfois amenés à faire des temps d'encadrement, c'est qu'un remplacement n'a pu s'organiser du fait d'une difficulté de recrutement dans des temps restreints et pour des remplacements courts.

Il semble qu'il y ait une difficulté sur l'achat du terrain pour le futur projet immobilier de l'ITEP de ROUBAIX. Que se passe-t-il exactement et quelles sont les conséquences pour le projet ? Le président du CSE indique qu'il n'existe pas de difficultés particulières sur le projet. La dépollution du terrain était prévue dès l'achat du terrain, son coût a d'ailleurs été intégré dans la négociation d'achat.

❖ Consultation sur le plan de formation 2020 : les élus ont votés à l'unanimité la délibération suivante :

« Sur le principe de salariés qui partent en formation, les élus émettent un avis favorable. Cependant les élus questionnent le sens de ce plan de formation 2020 et émettent les réserves suivantes : nous entendons le budget contraint qui amène l'employeur à optimiser le plan de formation en privilégiant une nouvelle fois des formations collectives. Toutefois, il reste regrettable que les souhaits de formations individuelles soient généralement refusés tandis que certaines formations, non souhaitées, peuvent être imposées aux salariés, avec parfois même des conséquences sur les journées d'ouverture de l'établissement ou encore sur l'organisation du travail. Par exemple, il est imposé à des collègues de SESSAD d'annuler leurs accompagnements pour pallier au remplacement de collègues en formation sur d'autres services de l'IME Lino Ventura. Nous soulignons également le manque d'informations sur le contenu des formations proposées et le manque d'anticipation qui a également un impact sur les organisations de travail. Par ailleurs, nous attirons l'attention de la direction sur le fait que les retours positifs des salariés concernent généralement des formations qui répondent à leurs souhaits et en lien avec leurs pratiques professionnelles. »

❖ Existe-t-il une priorité d'accès à la formation pour les salariés à temps plein par rapport aux salariés temps partiels ?

Le président du CSE indique qu'il n'existe pas de priorité pour les salariés à temps plein. Les salariés à temps partiel ont accès au même titre que les salariés à temps plein au plan de formation.

❖ **Consultation du CSE sur le projet de réorganisation de l'organigramme de l'ITEP Métropole**

Après échanges, les élus votent la délibération suivante : « Lors de la séance du CSE du Pôle Handicap du 14 janvier 2020, les élus sont consultés sur le projet de transformation de l'organigramme de l'ITEP Métropole. A savoir, réaffecter 0,80 ETP d'un poste de chef de service vacant en poste d'éducateur technique à temps plein. Sur base des éléments à leurs dispositions, les élus du CSE du PH émettent un avis défavorable sur ce projet. Les élus du CSE du PH souhaitent alerter la direction sur les risques existant qui pourront s'accroître à partir de la mise en place de ce projet. Une diminution d'un temps plein de chef de service aura des incidences sur :

- Equipe du semi-internat déjà concernée par un nombre de temps partiel et fragilisée par plusieurs absences,
 - Un nombre d'arrêts maladie important qui ont concerné l'ITEP Métropole, et notamment parmi les chefs de services ayant comme effet une surcharge de travail pour le chef de service présent,
 - Des salariés qui expriment de la souffrance au travail et qui interrogent les raisons pour lesquelles il n'y a plus de chef de service à temps plein sur le semi-internat,
 - La disponibilité d'un chef de service auprès des équipes, des jeunes et de leurs familles avec une charge de travail importante répartie entre 2 chefs de service.
 - Un glissement de tâches avec des éducateurs qui remplissent des missions d'organisation qui incombent à un poste de chef de service, au détriment de l'accompagnement des jeunes et de leurs conditions de travail.
- Les salariés interrogent enfin le sens d'embaucher un éducateur technique au détriment d'un poste de chef de service sachant que ce type d'accompagnement est déjà proposé par l'équipe éducative. Pour conclure, les élus du CSE du PH tiennent à rappeler la responsabilité de l'employeur face à l'expression de la souffrance au travail des salariés et des mesures correctives qu'il se doit de mettre en place.

❖ **Le parc de l'ITEP de Lambersart est abîmé par plusieurs nids de poule qui représentent un risque important qui a déjà été signalé à plusieurs reprises. Une mesure peut-elle être prise rapidement pour atténuer les risques de chutes et éviter les salissures amenées par les jeunes dans les locaux (nettoyage des locaux)**

Une étude est en cours sur différentes possibilités. Une réunion prévue en février devrait permettre d'y voir plus claire.

❖ **Mise en place des activités sociales et culturelles exceptionnelles du CSE**

Les élus décident de l'attribution de :

- 80 € en chèque cadhoc pour les naissances et les PACS
- 100 € en chèque cadhoc pour retraite et départ (à condition d'avoir 10 ans d'ancienneté)
- Décès : participation à l'évènement à la demande d'un collègue par exemple (Fleurs etc..)

Les œuvres sociales exceptionnelles du CSE sont à solliciter par le salarié lui-même auprès du comité.

Le salarié transmettra au comité un document justifiant de sa demande.

La demande du salarié sera présentée en séance de CSE pour vote de la dépense.

La demande du salarié devra être présentée dans les 6 mois à compter de la date de l'évènement.

❖ **Mise en place d'un secours exceptionnels pour salariés en difficultés financières.** Le secours visera essentiellement l'assistance aux salariés qui doivent faire face à un accident de la vie ou à une difficulté financière importante et imprévue. Il doit s'agir d'une situation sortant de l'ordinaire et ayant un caractère d'urgence. Le secours prend la forme d'un don financé par le budget œuvres sociales du comité d'entreprise. Le budget réservé à cet effet sera de 5000 euros par an avec un maximum de 500 euros par salarié.

❖ **Plusieurs salariés de l'ITEP de DOUAI se sont vu refuser un temps partiel pour lequel ils avaient eu une réponse positive il y a plusieurs mois. Pourquoi l'employeur revient sur sa position alors que son accord a été transmis à plusieurs reprises et par plusieurs niveaux hiérarchiques ?**

Le représentant de l'employeur indique qu'il est faux de dire que les salariés ont eu plusieurs réponses positives de plusieurs niveaux hiérarchiques. Il précise qu'un accord positif est un accord écrit.

Rédacteurs : Sandrine BROUX, Laurent DAUMERS
cgtadnsea@gmail.com

Les élus rappellent que l'employeur a transmis un accord positif à ces salariés sous réserve de la constitution d'une grille tenable pour l'équipe. Cette grille a été transmise et validée par l'employeur mais celui-ci a fini par refuser les temps partiels demandés du fait de difficultés de recrutement d'un poste à temps partiel. Les élus ne comprennent pas le délai d'un an qui a couru entre la demande des salariés et le refus de l'employeur, un an où les salariés se sont projetés sur un temps partiel possible. Pendant cette période, les salariés ont eu des confirmations orales, de différents niveaux hiérarchiques allant même jusqu'à la direction de pôle. L'annonce du passage à temps partiel a même été faite en réunion d'équipe. Les élus rappellent d'ailleurs qu'une enquête du CHSCT a mis en évidence des risques graves pour la santé des salariés et des conditions de travail difficiles. Les demandes de temps partiels auraient dû être entendues par l'employeur comme un moyen pour ces salariés de prendre du recul par rapport aux difficultés de leur travail et comme un « moyen de tenir le coup ». Les élus ne comprennent pas la position de l'employeur alors que l'association entre en négociation sur la qualité de vie au travail. Le temps partiel, souhaité par les salariés, peut être un moyen de répondre à une situation d'épuisement professionnelle. Le président du CSE rappelle la possibilité offerte par l'employeur d'accompagner les salariés concernés dans une démarche de mobilité.

- ❖ **ITEP Flandres : Un projet de restructuration de l'ITEP Flandres a été présenté en réunion pour une ouverture 7 jours sur 7 jours avec fermeture mercredi soir à l'accueil des jeunes. Que se passe-t-il ?** Le directeur de l'ITEP FLANDRES est présent en séance et indique que le projet fait, en partie, suite aux préconisations du CHSCT découlant de l'enquête réalisée sur l'établissement. C'est aussi un projet qui émane de réunions de travail mis en place avec l'équipe à partir des besoins des jeunes. L'ancienne secrétaire du CHSCT déclare que le futur projet de réorganisation présenté récemment à l'équipe ne peut absolument pas être une réponse de l'employeur aux préconisations du CHSCT. La réorganisation horaire qui est prévue (avec ouverture le week-end) est en totale contradiction avec les constats réalisés pendant l'enquête ainsi qu'avec les préconisations du CHSCT qui en découlent. Ce projet ne remporte pas, contrairement à ce qu'indique le directeur en séance de CSE, l'adhésion de l'équipe et il y a un risque très important pour les salariés à ce que l'employeur "passe en force". Selon la direction, la porte d'entrée qui légitimise ce projet est de partir du besoin des jeunes. Le président du CSE appelle à la co-construction entre l'équipe, la direction et les élus.

Présentation du plan d'action de l'employeur suite à l'enquête CHSCT pour incident répété ayant révélé un risque grave. Le plan d'actions est distribué en séance. Celui-ci sera repris en séance de CSE de février 2020. En attendant ce futur échange, une élue fait part de son incompréhension sur le fait que la préconisation du CHSCT sur la poursuite de soutiens psychologiques individuels et collectifs organisés et proposés par pôle santé travail n'ait pas été mise en place depuis l'enquête. L'état de santé des salariés s'est montré inquiétant pendant la réalisation de l'enquête et il semble donc inconcevable que l'employeur n'ait pas mis en place ce soutien urgent même si cela génère un coût au niveau de la convention avec pôle santé au travail.

Transmission de la grille horaire réalisée du trimestre 4-2019 avec bilan de la modulation. Les élus notent que le document présenté ne permet pas de repérer les irrégularités en matière de repos hebdomadaire ni l'existence de contre poste. Les déclaratifs horaires seront donc transmis aux élus pour répondre à cette question. Les documents transmis ce jour mettent en évidence que sur 9 éducateurs, 9 réalisent des heures supplémentaires sur la modulation 4-2019 y compris les salariés qui sont arrivés à la moitié de la modulation. Ces heures supplémentaires varient selon les salariés entre 8 heures et 38 heures sur l'ensemble de la modulation. Il faut noter que les 38 heures supplémentaires sont réalisées par un salarié à temps partiel qui visiblement n'a pas été payé en heures complémentaires. L'ensemble des heures supplémentaires de l'équipe se monte à 162 heures sur 13 semaines ce qui est considérable. Les élus questionnent au regard de ces chiffres l'insuffisance de poste sur l'ITEP Flandres. La direction indique qu'il s'agit d'une situation exceptionnelle. Les élus indiquent donc qu'ils demanderont le bilan de la modulation 1-2020 pour réévaluer cette question.

Prochain CSE du PH le 11 février 2020. N'hésitez pas à transmettre vos questions !



Rédacteurs : Sandrine BROUX, Laurent DAUMERS
cgtadnsea@gmail.com