

## Comité Social & Économique Établissement - LIGUE HAVRAISE

### Projet PROCES VERBAL DE LA REUNION DU 18 décembre 2025

Michel CAPPE	Président du CSE / Directeur Général de la LIGUE HAVRAISE		Présent
Jérôme LESUEUR	Responsable des Ressources Humaines		Présent
<b>MEMBRES CSE TITULAIRES</b>			
Dominique COLLIN - MABIRE Secrétaire	SESSAD DI	CGT	Présente
Rémy MARGA	IMPRO La Renaissance		Absent
Françoise RENOULT	SESSAD DI		Présente
Stéphane CABIN	CAJ Salamandre		Présent
Nathalie MORISSE	SAVS		Présente
Soumaya ABOUDA	MAS Les Constellations	CFDT	Présente
Stéphanie CHAPELLE Trésorière	MAS Le Manoir		Présente
Laurence FERMENT- MORIN	CAP Emploi		Présente
Laetitia CONAN	MAS Les Constellations		Absente
Frédérique HACHE	EEAP Les Myosotis	CFE CGC	Absente
Amélie CATINAULT	CAJ Salamandre	FO	Absente
Didier QUEILLE	CAJ Perrey		Présent
Anne CHABANNIER	CAJ Salamandre		Présente
<b>MEMBRES CSE SUPPLEANTS</b>			
Julian CORNET	IMPRO La Renaissance	CGT	Présent
Séverine FLOQUET	IMP L'Espérance		Absente
Sébastien GOBLED	IMP L'Espérance		Absent
Pascal PIGEARD	MAS Le Manoir	CFDT	Absent
Graziella GIBEAUX	FAM Perrey	FO	Absente
Anne-Sophie LE MAINE	ESAT Porte Océane	CFE CGC	Absente
<b>MEMBRES CSE SUPPLEANTS PERMANENTS</b>			
Estelle EMBARCK	FAM Salamandre	CGT	Absente
Virginie BHOURI	MAS Le Manoir		Absente
Christelle MARTIN	MAS Le Manoir	CFDT	Présente
Aïcha KHIAR	MAS Les Constellations		Absente
Raphaël CAMPANA	Foyer Edmond Debraize	FO	Présent
Audrey MALANDAIN	FAM Perrey		Absente
<b>REPRESENTANTS SYNDICAUX</b>			
Benoit FLOQUET	IMPRO La Renaissance	CGT	Présent
Sabrina LESAUVAGE	MAS Les Constellations	CFDT	Présente
Marine ANGINOT	EEAP Les Myosotis	FO	Présente

## ORDRE DU JOUR

1/	Vote de l'ordre du jour.....	3
2/	Approbation des procès-verbaux des réunions des CSE du 20/11/2025, du 27/11/2025 et 11/12/2025.....	5
3/	Vote des invités.....	6
	Fonctionnement CSE.....	6
	Orientations/projets/données économique.....	6
4.	Point SDI.....	6
5.	Point CPOM.....	6
6.	Point FIP.....	7
	Santé/conditions de travail.....	7
7.	Point sur les effectifs / heures supplémentaires.....	7
8.	Point sur les recrutements.....	9
9.	Consultation sur les orientations stratégiques (doc CSE du 27/11/2025).....	10
10.	Consultation sur la situation financière (doc CSE du 30/09/2025).....	10
11.	Point SODEXO.....	10
12.	Bilan des FEI par établissement, par type ... ..	11
13.	Point frais de repas.....	12
14.	Point sur le process des commissions d'admission des usagers.....	13
15.	Plainte d'une salariée à l'IMPRO.....	14
	Réclamation individuelles/collectives.....	15
	Questions Diverses.....	15
•	Compteurs SESSAD.....	15
•	Retour d'expérience à la suite d'un incident impliquant un jeune ayant eu un comportement violent. La question soulevée porte sur les modalités de prise en charge et de retour du jeune, avec l'intervention de trois salariés.....	18
•	Questionnement sur le devenir des APP dans certains établissements.....	20
•	CT.....	21

En préambule le CSE et la direction conviennent que 12 membres de l'instance voteront les consultations.

## 1/ Vote de l'ordre du jour

---

La secrétaire du CSE demande que soit ajouté les sujets suivants :

- Compteurs SESSAD (CSSCT).
- Questionnement sur le devenir des APP dans certains établissements.

Le RS CGT demande que soit ajouté le sujets suivant :

- FEI reçue la veille. Celle-ci porte sur les actions du CSE et sur la retranscription des procès-verbaux de l'instance.

**Un élu** FO demande que soit ajouté le sujet suivant :

- Retour d'expérience à la suite d'un incident impliquant un jeune ayant eu un comportement violent. La question soulevée porte sur les modalités de prise en charge et de retour du jeune, avec l'intervention de trois salariés.

→ L'ordre du jour de la réunion CSE est **approuvé à l'unanimité des 12 membres présents**.

*L'ORDRE DU JOUR SE POURSUIT AVEC LE POINT AJOUTE RELATIF A LA FEI.*

**Le RS CGT :** Nous avons reçu une fiche d'événement indésirable relative à un procès-verbal de CSE. Le document soulève le fait qu'une personne présente en séance estime que le contenu du PV ne reflète pas fidèlement les échanges qui ont eu lieu, et cela bien que le procès-verbal ait été approuvé à l'unanimité.

Les collègues du SESSAD ont interpellé leur cheffe de service à propos du PV, dans lequel était évoquée la situation du service. Lors d'une réunion interne, la cheffe de service a indiqué aux équipes que le PV n'était pas conforme aux échanges tenus en séance. Personnellement, je considère que ce type de remarque est insultant, à la fois pour les élus du CSE et pour le prestataire en charge de la rédaction.

**Le RRH :** Là, on arrête. Il y a un sujet, il faut poser les choses, et ensuite chacun prendra ses responsabilités sur les propos rapportés par rapport à ce qu'a dit la cheffe de service. Elle se réserve le droit d'agir dans d'autres sphères.

Nous sommes en réflexion sur le sujet, sur la manière et sur ce qui a été redit. Ce que je maintiens, c'est que le PV du CSE appartient aux membres élus du CSE. Nous avons indiqué que la cheffe de service n'avait pas à être sollicitée en réunion d'équipe sur ce sujet par les collègues du SESSAD. S'ils ne sont pas d'accord avec le contenu du PV du CSE, ils s'adressent à ceux qui en sont garants, ce n'est pas ce qui s'est passé.

Nous allons chercher des personnes sur des périmètres de responsabilité qui ne sont pas les leurs. La cheffe de service a été sollicitée car les salariés du SESSAD estimaient que le contenu du PV du CSE ne reflétait pas fidèlement les échanges. Elle s'est retrouvée mise en difficulté. C'est ainsi que cela s'est passé et c'est ainsi qu'elle le considère. Elle n'a aucune responsabilité dans l'élaboration du PV du CSE.

**Le RS CGT :** Tel que c'est écrit dans la fiche d'événement indésirable, c'est une remise en cause de la fidélité des propos du CSE. Et, c'est insultant pour les élus, et pour le prestataire.

**Le RRH :** Je suis entièrement d'accord.

**Le RS CGT :** La fiche remet en cause la fidélité des PV, la fidélité du travail qui est fait par les membres élus du CSE et la fidélité du prestataire. Et à ce titre, je souhaiterais des excuses.

**La secrétaire du CSE :** Des excuses de la part de la cheffe de service du SESSAD.

**Le RRH :** C'est une blague ? Les excuses, vous devez les recevoir de la part des salariés qui rédigent une FEI.

**Un élu FO :** J'ai la FEI sous les yeux. Les salariés disent que les propos ne sont pas conformes et la cheffe de service dit " *je suis d'accord avec vous* ". La cheffe de service, était présente ici, les élus l'ont entendu parler, et le PV a quasiment été approuvé à l'unanimité. Je veux bien que chacun prenne ses responsabilités, mais lorsqu'un salarié dit " *je ne suis pas d'accord avec les propos du CSE* ", et que la cheffe de service qui était présente, et qui a tenu ses propos, dit " *je suis bien d'accord avec vous* ", ça me pose un problème.

**Le RRH :** La question à laquelle la cheffe de service a répondu portait sur le nombre de rendez-vous de médiation qui ont été réalisés. Elle a dit : « *je suis d'accord avec vous* », au sens où 4 rendez-vous étaient notés au lieu de 5. C'est sur ce point précis qu'elle s'est exprimée.

**Un élu FO :** Le document que nous avons sous les yeux n'est pas aussi pointu que ce que vous êtes en train de dire. Il est noté " *je fais part à ma cheffe de service lors de la réunion, deux collègues prennent également la parole en expliquant que tout est faux* ", madame D dira "je suis bien d'accord avec vous, c'est la personne qui retranscrit".

Le RRH répond que la direction se réserve la possibilité de poursuites. A cela, le RS CGT réitère que cette événement est insultant pour les membres du CSE et pour le prestataire. Le RRH confirme et il invite les salariés à venir s'excuser.

Le RS CGT indique que le sujet a été abordé la veille lors d'une réunion RP au sein de l'UMP Espérance. Il précise que la directrice a confirmé que le procès-verbal de séance était conforme à ce qui avait été dit en réunion. Le RRH confirme avoir reçu un appel de la directrice allant dans ce sens. Il indique lui avoir précisé qu'il n'y avait pas à discuter le contenu des PV rédigés par le prestataire. Selon lui, les propos de la responsable de service ont été trahis par les salariés.

La secrétaire du CSE s'étonne qu'une personne puisse avoir raison contre l'avis d'une équipe, selon elle c'est en raison de son statut de cadre. Elle ajoute que la remontée des salariés porte sur le désaccord de la cheffe de service quant au contenu du PV de CSE.

Le RRH précise que ce sont les professionnels eux-mêmes qui ont indiqué que « *le PV de CSE ne leur rendait pas justice* ». Certains élus contestent ce propos, la secrétaire du CSE estime que la position de la direction est de prendre systématiquement la défense de la cadre, laissant entendre que les salariés sont livrés à eux-mêmes sans réel soutien. La direction répond que ce n'est pas le sujet et qu'il est nécessaire d'apaiser la situation.

*Le représentant syndical CGT entame la lecture de la fiche d'événement indésirable :*  
« *Lorsque je prends mon poste le 15 décembre 2025, je découvre le compte rendu du PV d'octobre 2025.* »

Le RRH l'interrompt pour signaler qu'il s'agit manifestement d'un témoignage personnel, rédigé à la première personne, ce qui implique une identification claire de l'auteur.

*Le RS CGT poursuit néanmoins la lecture :*  
« *J'en fais part à ma cheffe de service lors d'une réunion avec d'autres collègues.* »

Le RRH tente d'intervenir à nouveau : « Nous sommes donc d'accord que... »

Le RS CGT l'interrompt à son tour : « Je vous demande de me laisser terminer M. Lesueur, vous n'êtes pas le président du CSE ! »

Le RRH insiste : « Ce qui est dit ici est important. La personne qui s'exprime en disant "je"... »

Le RS CGT : « Je termine la lecture, merci. »

Le RRH reprend : « La personne qui dit "je"... »

Face à l'échange tendu, Le RS CGT tente de poursuivre sa lecture, tandis que le RRH maintient son point sur l'identification de l'auteur du témoignage.

*Le RS CGT reprend la lecture :*  
« *Lorsque je prends mon poste le 15 décembre 2025, je découvre le compte rendu de ce procès-verbal CSE d'octobre 2025. Ce que je lis n'est pas conforme à la réalité. J'en fais part à ma cheffe de service lors de la réunion. D'autres collègues prennent également la parole en expliquant que tout est faux. Madame D dira "je suis bien d'accord avec vous, c'est la personne qui a retranscrit". Je trouve cela questionnant qu'un écrit envoyé à l'ensemble de la Ligue havraise, validé par les membres présents du CSE, ne retranscrit pas, selon la cheffe de service, ce qui a été réellement dit lors de ce CSE.* »

**La secrétaire du CSE :** Deux sujets se mêlent ; d'un côté, une cheffe de service qui a le PV du CSE et déclare que ce ne sont pas les propos qui ont été dits ; de l'autre, des salariés qui s'interrogent : si la direction n'a pas dit cela, pourquoi le PV le retranscrit-il ? Il y a deux points de vue, et deux questions distinctes.

Pour ma part, bien que n'ayant pas assisté à cette réunion, j'ai été interpellée par la suite. Des salariés m'ont demandé comment cela se passe au CSE, qui prend les notes, et qui les retranscrit. J'ai alors expliqué toute la procédure. De plus, tout est désormais enregistré ; ce qui a été retranscrit correspond à ce qui a été dit. Il n'y a pas de débat là-dessus.

**Un élu FO** confirme que l'ensemble des élus présents lors de la réunion d'octobre 2025 est en accord avec ce point de vue.

**Le RRH :** Je souligne que la FEI est rédigée à la première personne du singulier « je », puis il est question de la cheffe de service comme d'une autre personne. Cela montre bien que ce n'est pas elle qui a rédigé le document. Des propos lui sont prêtés, mais ils le sont par quelqu'un d'autre. Une chose certaine dans tout ce qui a été dit, c'est que la cheffe de service n'est pas l'auteur de cette FEI remettant en cause le PV.

Il y a deux versions ; des salariés disent que certains propos ont été tenus, et de l'autre côté, c'est que la cheffe de service a parlé d'un désaccord autour des réunions de médiation. Nous sommes face à deux récits, il ne nous appartient pas de trancher entre eux.

Le RS CGT invite le RRH à aller vérifier auprès des salariés.

**Le RRH :** J'ai été sollicitée concernant la démarche envisagée par une salariée suite au sentiment de trahison qu'elle ressent. Elle estime que ses propos ont été déformés par un groupe d'autres salariés.

J'ai répondu qu'il fallait aborder cette réflexion de manière plus posée, car nous sommes dans une réaction "à chaud". J'ai compris son ressenti. Je pars du principe que le CSE effectue correctement son travail, tout comme le prestataire. Nous n'avons jamais modifié un PV de CSE, il n'y a pas de raison que ça change. Les élus et le prestataire sont garants de ce document.

En revanche, si des salariés estiment que le PV ne reflète pas fidèlement les échanges [...]

**La secrétaire du CSE :** Ce qui est dit par les salariés à la cheffe de service, est que ce qui a été rapporté concernant le travail des professionnels était faux. Ce qui m'a été rapporté, c'est que les salariés sont à la fois en colère et profondément attristés à l'idée que l'ensemble des salariés de la Ligue havraise puissent lire ces propos les concernant. Cela a généré un réel mal-être.

**Le RRH :** Je comprends leur tristesse. Mais lorsque vous dites ça, vous reconnaissez que la responsabilité ne repose ni sur la cheffe de service, ni sur la ligne managériale, ni sur la direction.

*L'ORDRE DU JOUR SE POURSUIT AU POINT 4 « SDI ».*

## **2/ Approbation des procès-verbaux des réunions des CSE du 20/11/2025, du 27/11/2025 et 11/12/2025**

---

- **PV du 20/11/2025**

→ L'approbation du PV est reportée au prochain CSE.

- **PV du 27/11/2025**  
→ L'approbation du PV est reportée au prochain CSE.
- **PV du 11/12/2025**  
→ L'approbation du PV est reportée au prochain CSE.

### 3/ **Vote des invités**

---

- Pas d'invité.

## **Fonctionnement CSE**

---

### **Orientations/projets/données économique**

---

#### **4. Point SDI**

La direction indique que l'estimation patrimoniale est attendue pour la fin de l'année. Elle propose à la secrétaire du CSE d'inscrire ce point à l'ordre du jour de la réunion de février 2026.

Elle précise que l'objectif de cette estimation est de connaître la valeur du patrimoine de la Ligue Havraise, et rappelle qu'il est plus facile de solliciter un établissement bancaire en disposant d'une visibilité claire sur les avoirs.

La direction explique qu'il existe souvent un écart important entre la valeur estimée et la valeur réelle des bâtiments dans le secteur médico-social. Elle ajoute que le sujet sera présenté au conseil d'administration et au CSE ; les documents sont partagés avec l'ARS et le Conseil départemental.

La direction rappelle que le schéma directeur vise une vision globale, incluant l'IMPRO, la Salamandre et d'autres bâtiments vétustes. Elle rejette l'idée d'un traitement au coup par coup étalé sur des décennies et souligne la nécessité d'agir, notamment pour l'IMPRO, dont les locaux sont jugés inadaptés et coûteux.

Elle mentionne un projet présenté à l'ARS, incluant la transformation de la MAS de Rouelles en un site mixte ; unité pour adultes autistes, lieu de répit et village vacances adapté. Ce modèle permettrait de concilier accompagnement médico-social et viabilité économique, et a été bien accueilli par l'ARS.

Concernant la Salamandre, elle alerte sur le risque de reprise du site par le GPMH en raison de l'absence de loyer dans les comptes. Pour le foyer Edmond Debraize, des projets d'habitats inclusifs sont envisagés mais freinés par la réglementation ERP. Des échanges sont en cours avec le SDIS pour adapter les exigences.

La Ligue Havraise pourrait aussi devenir site pilote d'une expérimentation sur les PHV financée dès 2026. Enfin, la promesse de vente du Grand Hameau a été prolongée jusqu'à fin 2026. Le projet devra impérativement respecter les engagements pris avec la mairie.

#### **5. Point CPOM**

La direction indique avoir reçu tous les arrêtés modificatifs 2025. Les crédits exceptionnels alloués aux établissements en difficulté les années précédentes ont disparu cette année pour tous les opérateurs. En revanche, la subvention passe de 1 à 1,7 million d'euros pour le Grand Hameau, soit +700 000 € par rapport à l'annonce de décembre.

Les équipes sont actuellement en train de vérifier la conformité des arrêtés avec les financements obtenus via les AMI ou les renforts ponctuels (CNR), en s'assurant que les engagements oraux ou par mail soient bien traduits en arrêtés officiels.

Concernant la réforme de la tarification SERAPHIN PH, votée dans le PLFSS 2026, elle entrera en vigueur en 2027 pour l'enfance. Les établissements accueillant des publics en grande vulnérabilité (ex. : Myosotis, IME) seront gagnants, avec une revalorisation des dotations. Ceux potentiellement **sur-dotés** verront leurs budgets maintenus jusqu'en 2030, avant rééquilibrage.

Pour l'adulte, la réforme démarrera en 2028. L'enveloppe nationale prévue est de 350 millions d'euros, ce qui ouvre des perspectives positives pour les structures concernées.

Aucune évolution notable pour le moment, faute d'interlocuteurs. La direction rappelle toutefois que 2026 sera une année clé, avec le dialogue de gestion, qui pourra donner lieu à des réajustements financiers.

La direction informe qu'il n'y a toujours pas de cadre référent au sein de l'ARS, et que la directrice de l'autonomie quittera ses fonctions fin de semaine prochaine. Le directeur adjoint assurera l'intérim pendant au moins trois mois, sans garantie de remplacement rapide. Elle évoque des tensions internes à l'ARS, liées à des mesures d'économies et à un contexte institutionnel instable, ce qui n'est pas de bon augure pour les porteurs de projets.

**Pause de 10 : 20 à 10 : 30**


*L'ORDRE DU JOUR SE POURSUIT AU POINT « Questions Diverses ».*

## 6. Point FIP

Sujet non abordé

## Santé/conditions de travail

### 7. Point sur les effectifs / heures supplémentaires

		<b>EFFECTIFS</b>
		
<b>SOMMAIRE</b>		
<b>1-Effectifs physiques :</b>		
<b>1.1 Effectifs CDI/CDD</b>		
1.1.1 Evolution des effectifs CDI/CDD :	31/10/2025 - 30/11/2025	Page 2
1.1.2 Détail des entrées par établissement	nov.-25	Page 3
1.1.3 Détail des sorties par établissement	nov.-25	Page 4
<b>1.2 Effectifs CDI</b>		
1.2.1 Détail par établissement/sexe/temps de travail au	30/11/2025	Page 5
<b>2-Effectifs en ETP Contrat</b>		
<b>2.1 Effectifs CDI</b>		
2.1.1 Evolution des effectifs CDI par dossier budgétaire	2025	Page 6
2.1.2 Explications des augmentations d'effectifs CDI	nov.-25	Page 7
2.1.3 Explications des diminutions d'effectifs CDI	nov.-25	Page 8
2.1.4 Détail des mobilités	nov.-25	Page 9
<b>3-Effectifs en ETP rémunéré</b>		
<b>3.1 Effectifs CDD de remplacements et surcroits d'activité</b>		
3.1.1 Evolution par dossier budgétaire - Année	nov.-25	Page 10
3.1.2 Evolution par motif - Année	2025	Page 11
3.1.3 Détail par motif et dossier budgétaire :	nov.-25	Page 12
3.1.4 Détail des motifs de CDD Surcroits d'activité	nov.-25	Page 13
3.1.5 Evolution par qualification	2025	Page 14
3.1.6 Détail par qualification et dossier budgétaire	nov.-25	Page 15
<b>3.2 Effectifs CDD Contrats aidés</b>		
3.2.1 Evolution par dossier budgétaire	2025	Page 16
3.2.2 Détail par qualification et dossier budgétaire	nov.-25	Page 17

## EFFECTIFS

### 1-Effectifs physiques

#### 1.1 Effectifs CDI/CDD

##### 1.1.1 Evolution des effectifs CDI/CDD

		31/10/2025	Entrées		Sorties		30/11/2025
			Changement de situation administrative	EMBAUCHES	Changement de situation administrative	DEPARTS	
CDI	Cadre	60	0	2	0	1	61
	Non cadre	434	3	2	3	3	433
	<b>TOTAL CDI</b>	<b>494</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>494</b>
CDD	remplacement et surcroît Cadre	1	0	2	0	2	1
	remplacement et surcroît Non cadre	71	0	222	0	210	67
	Contrats aidés Non cadre	6	0	0	0	1	5
	<b>TOTAL CDD</b>	<b>78</b>	<b>0</b>	<b>224</b>	<b>0</b>	<b>213</b>	<b>73</b>
<b>TOTAL</b>	<b>572</b>	<b>3</b>	<b>228</b>	<b>3</b>	<b>233</b>	<b>567</b>	

## EFFECTIFS

### 1-Effectifs physiques :

#### 1.1.2 Détail des entrées par établissement

		CHANGEMENT DE SITUATION ADMINISTRATIVE DU SALAIRE	EMBAUCHE
CADRE : OCNIS	CAP EMPLOI		1
	SESSAD DÉFICIENCE		1
<b>Total CADRE : OCNIS</b>			<b>2</b>
NON CADRE : OCNIS	FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ PERREY		2
	IMPRO LA RENAISSANCE	1	
	MAG LES CONSTELLATIONS	1	
	SIÈGE ADMINISTRATIF	1	
<b>Total NON CADRE : OCNIS</b>		<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Total OCNIS</b>		<b>3</b>	<b>4</b>
CADRE : OCNIS	SESSAD DÉFICIENCE		2
	<b>Total CADRE : OCNIS</b>		<b>2</b>
NON CADRE : OCNIS	ACCUEIL DE JOUR LE CLUB		9
	CAP EMPLOI		1
	CENTRE D'ACTIVITÉ DE JOUR LE PERREY		1
	ESAT LES MYOSOTIS		10
	ESAT LA LIZARDE		1
	ESAT PORTE Océane		2
	FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ SALAMANDRE		19
	FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ PERREY		47
	FOYER EDMOND DESRAZES		16
	BIE L'ARBRE À PAPILLONS		2
	IMP L'ESPERANCE		2
	IMPRO LA RENAISSANCE		4
	MAG LE MANDIR		101
MAG LES CONSTELLATIONS		9	
<b>Total NON CADRE : OCNIS</b>			<b>222</b>
<b>Total CDD</b>			<b>224</b>
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>228</b>

## EFFECTIFS

### 1-Effectifs physiques

#### 1.2 Effectifs CDI

##### 1.2.1 Détail par établissement/sexe/temps de travail

POLE	Nom établissement	Femme		Total Femme	Homme		Total Homme	Total général
		TEMPS COMPLET	TEMPS PARTIEL		TEMPS COMPLET	TEMPS PARTIEL		
ADULTE	ACCUEIL DE JOUR LE CLUB	2	2	4				4
	CENTRE ACTIVITÉ DE JOUR SALAMANDRE	9	2	11	3		3	14
	CENTRE D'ACTIVITÉ DE JOUR LE PERREY	1	3	4	2		2	6
	E.L.I.S.E.A	2	1	3				3
	FOYER ACCUEIL MÉDICALISÉ SALAMANDRE	10	5	15	3	1	4	19
	FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ PERREY	34	9	43	6	2	8	51
	FOYER EDMOND DEBRAIZE	16	3	19	6		6	25
	MAS LE MANOIR	66	4	70	9		9	79
	MAS LES CONSTELLATIONS	44	8	52	8	2	10	62
	SAMSAH	3	1	4	1		1	5
SAVS	9	1	10		1	1	11	
<b>Total ADULTE</b>		<b>196</b>	<b>39</b>	<b>235</b>	<b>38</b>	<b>6</b>	<b>44</b>	<b>279</b>
ENFANCE	EEAP LES MYOSOTIS	18	11	29	2		2	31
	IME L'ARBRE À PAPILLONS	10	2	12				12
	IMP L'ESPÉRANCE	21	5	26	7	3	10	36
	IMPRO LA RENAISSANCE	13	6	19	9	1	10	29
	SESSAD DÉFICIENCE/AUTISME	10	4	14	3	1	4	18
<b>Total ENFANCE</b>		<b>72</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>126</b>
SIEGE	SIEGE ADMINISTRATIF	20	5	25	5		5	30
<b>Total SIEGE</b>		<b>20</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>5</b>		<b>5</b>	<b>30</b>
TRAVAIL	CAP EMPLOI	14		14	3		3	17
	ESAT LA LÉZARDE	14	1	15	4		4	19
	ESAT PORTE OCÉANE	14	2	16	6	1	7	23
<b>Total TRAVAIL</b>		<b>42</b>	<b>3</b>	<b>45</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>59</b>
<b>Total général</b>		<b>330</b>	<b>75</b>	<b>405</b>	<b>77</b>	<b>12</b>	<b>89</b>	<b>494</b>

Page 5 sur 17

10/12/2025

## EFFECTIFS

### 2-Effectifs en ETP Contrat

#### 2.1 Effectifs CDI

##### 2.1.1 Evolution des effectifs CDI par dossier budgétaire : Année

2025

POLE	Libellé dossier budgétaire	31/01/2025	28/02/2025	31/03/2025	30/04/2025	31/05/2025	30/06/2025	31/07/2025	31/08/2025	30/09/2025	31/10/2025	30/11/2025	Var M/m-1
ADULTE	FOYER EDMOND DEBRAIZE	21,20	21,20	20,20	20,20	20,20	20,30	21,20	21,20	20,90	21,90	21,90	-
	SAVS	9,39	9,39	9,39	9,39	9,39	9,39	9,39	9,39	9,39	10,39	10,39	-
	D.S.P.O.S.T.I.F. LOGEMENT	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	0,09	0,09	0,09	0,09	0,09	0,09	-
	E.L.I.S.E.A	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	-
	FOYER/MAB/TAT INCLUSE	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	-
	MAS LE MANOIR	80,07	80,35	82,35	83,07	83,60	79,60	78,60	79,60	80,60	80,60	80,60	2,00
	FOYER D'ACCUEIL MEDICALISE PERREY	28,19	27,19	26,19	26,19	26,19	26,19	25,94	25,94	26,04	26,04	26,04	-
	FOYER SOINS FAM LE PERREY	19,95	19,95	19,95	19,95	19,95	20,95	21,22	20,22	19,42	19,42	19,42	1,00
	SAMSAH	3,25	2,25	2,98	2,98	2,98	2,98	2,98	2,98	4,16	4,16	3,16	1,00
	SAMSAH ACCOMPAGNEMENT SOCIAL	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,00
	MAS LES CONSTELLATIONS	36,45	37,93	39,93	39,93	39,93	39,93	39,93	39,93	36,61	36,61	36,61	1,00
	CENTRE D'ACTIVITE DE JOUR LE PERREY	8,97	8,97	8,47	8,20	8,23	8,23	8,73	8,64	8,64	8,64	8,64	-
	FOYER ACCUEIL MEDICALISE SALAMANDRE	11,41	11,41	12,41	12,41	12,41	12,41	12,41	12,41	12,61	12,61	12,61	0,50
FOYER SOINS FAM LA SALAMANDRE	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,97	5,97	4,59	4,59	4,59	-	
CENTRE ACTIVITE DE JOUR SALAMANDRE	14,81	14,81	14,81	14,05	14,05	14,05	14,05	14,05	13,95	13,95	13,95	-	
ENFANCE	IMPRO LA RENAISSANCE	25,69	25,69	26,19	26,19	26,69	26,69	24,69	25,90	25,90	24,90	24,90	0,21
	IMP L'ESPÉRANCE	29,36	29,36	29,36	29,36	29,36	29,36	29,36	29,36	29,36	29,36	29,36	-
	EEAP LES MYOSOTIS	27,45	26,37	27,97	27,23	27,23	27,83	28,23	27,13	27,83	27,83	27,83	-
	IME L'ARBRE A PAPILLONS	11,37	11,37	11,37	11,37	11,37	11,37	10,37	11,37	12,07	12,07	12,07	-
	SESSAD DEFICIENCE	10,06	11,06	11,06	11,06	11,06	11,06	11,06	11,06	11,06	11,06	10,06	0,50
SESSAD AUTISME	6,69	6,69	6,49	6,49	6,49	6,49	6,49	6,49	6,69	6,69	6,69	0,50	
SESSAD DEFICIENCE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SESSAD DEFICIENCE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SIEGE	SIEGE ADMINISTRATIF	26,30	26,30	26,30	26,30	26,30	26,30	27,30	27,30	27,30	27,30	27,30	0,20
TRAVAIL	ESAT PORTE OCÉANE	20,11	19,81	20,81	20,81	20,81	19,81	20,21	21,31	22,31	22,31	22,31	-
	CAP EMPLOI	18,19	18,19	18,58	18,58	18,58	18,58	18,58	18,58	18,58	18,58	18,58	1,00
	ESAT LA LÉZARDE	19,81	19,41	19,41	20,41	20,41	20,41	19,41	19,91	18,91	18,91	18,91	-
	EEEL/HA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>458,29</b>	<b>459,29</b>	<b>459,60</b>	<b>459,60</b>	<b>459,90</b>	<b>459,30</b>	<b>448,97</b>	<b>437,32</b>	<b>439,31</b>	<b>461,33</b>	<b>461,43</b>	<b>0,09</b>

## 8. Point sur les recrutements

## Suivi des recrutements 2025

Mise à jour : 11/12/25

Date annonce	Etablissement	Catégorie Socio-Professionnelle	Poste à pourvoir	Nature du contrat	Début contrat	Fin contrat	Horaires contrat	Situation recrutement	Candidatures internes	Candidatures externes	Total des candidatures reçues
31/01/24	MAS Le Manoir	Paramédical	Kinésithérapeute	CDI	fév-24		temps partiel	en cours	0	0	0
14/10/24	SESSAD DI	Paramédical	Orthophoniste	CDI	oct-24		temps plein	en cours	0	0	0
11/04/25	DMP L'Espérance	Educatif	ENSEIGNANT SPECIALISE	CDD	sept-25	3 mois	temps partiel	en cours	0	6	6
15/07/25	DMP L'Espérance	Educatif	AES	CDD	sept-25	6 mois	temps plein	en cours	1	5	6
27/08/25	MAS Les Constellations	Paramédical	AS	CDD	août-25	3 mois	temps plein	en cours	1	12	13
10/09/25	SESSAD	Paramédical	Psychomotricien	CDI	oct-25		temps partiel	en cours	0	0	0
07/10/25	MAS Le Manoir	Paramédical	AS	CDI	oct-25		temps plein	en cours	0	10	10
15/10/25	MAS Le Manoir	Paramédical	IDF	CDD	oct-25	1 mois renouvelable	temps plein	en cours	0	1	1
04/11/25	DMP L'Espérance	Direction	DIRECTEUR	CDD	janv-26	12 mois	temps plein	en cours	1	30	31
06/11/25	MAS Le Manoir	Educatif	ES	CDD	nov-25	2 mois	temps plein	en cours	0	4	4
07/11/25	SESSAD	Educatif	ES	CDI	nov-25		temps plein	en cours	1	9	10
14/11/25	MAS le Manoir	Educatif	AES	CDI	nov-25		temps plein	en cours	0	2	2
14/11/25	MAS le Manoir	Educatif	AES	CDI	nov-25		temps plein	en cours	0	2	2
14/11/25	MAS le Manoir	Paramédical	AS	CDI	nov-25		temps plein	en cours	0	8	8
14/11/25	MAS le Manoir	Paramédical	AS	CDI	nov-25		temps plein	en cours	0	8	8
14/11/25	MAS le Manoir	Paramédical	Psychomotricien	CDI	nov-25		temps plein	en cours	0	0	0
17/11/25	MAS Les Constellations	Paramédical	AES	CDD	nov-25	3 mois	temps plein	en cours	2	0	2
18/11/25	ESATS	EDUCATIF	COORDINATEUR PROJET PERSONNALISE	CDD	nov-25	1 mois	temps plein	en cours	1	4	5

Le RRH annonce qu'un poste est sorti et qu'une erreur portant sur le niveau de diplôme apparaissait sur la slide (classification).

Le RRH indique que le choix est fait de prendre les diplômes comme référence. Il précise que la nomenclature des postes a évolué et que certains modèles d'offres d'emploi encore utilisés renvoient à l'ancienne classification. Il indique qu'un travail de reprise et de mise à jour est engagé afin de vérifier l'expression des niveaux de diplômes requis et de les aligner sur le nouveau document, avec une vigilance particulière durant cette période.

Il souligne que des incompréhensions peuvent subsister, tous les acteurs n'étant pas encore pleinement familiers avec la nouvelle classification.

Un élu FO souligne qu'il avait déjà alerté Mme Monteil (ancienne DRH)- sur ce sujet.

### 9. Consultation sur les orientations stratégiques (doc CSE du 27/11/2025)

Modalités du vote : à main levée.

Nombre de votants : 12

[pour] = x      [contre] = x      [abstention] = 12

La secrétaire du CSE indique que la CGT s'abstient, dans la mesure où les orientations stratégiques comportent des propositions, mais sans préciser ni les modalités de mise en œuvre ni le calendrier associé.

Un élu FO indique que sa position rejoint celle exprimée précédemment. Il reconnaît que les propositions contiennent des éléments intéressants, notamment la révision des grilles, demandée depuis plusieurs années en NAO. Il précise toutefois que restent en attente les modalités et le calendrier de mise en œuvre.

### 10. Consultation sur la situation financière (doc CSE du 30/09/2025)

Modalités du vote : à main levée.

Nombre de votants : 12

[pour] = x      [contre] = x      [abstention] = 12

La secrétaire du CSE indique que la CGT attend la rencontre avec l'expert prévue dans les prochains jours. Le DS FO indique partager la même position

*L'ORDRE DU JOUR SE POURSUIT AU POINT 13 « Point frais de repas ».*

### 11. Point SODEXO

La direction indique avoir rencontré l'ensemble des interlocuteurs concernés, dont le nouveau directeur général médico-social. Elle alerte sur de sérieuses difficultés managériales au sein de la cuisine. La direction explique que le responsable ne remplit plus son rôle d'organisation, de contrôle des étapes et de sécurisation de l'équipe, ce qui entraîne une dégradation de la qualité, des manquements sur les contrôles, des sorties de productions non conformes, éléments objectivés notamment avec Sodexo.

Elle souligne un fort turn-over, un manque d'accompagnement des nouveaux arrivants et une insécurité des équipes, les avertissements adressés au responsable n'étant pas pris en compte. Elle indique que la situation se dégrade depuis plusieurs mois et que le fonctionnement global de la cuisine est impacté.

La direction précise qu'un suivi est en cours, qu'un retour global sur les événements indésirables sera présenté et que des mesures concrètes sont attendues lors de la prochaine réunion début janvier, en soulignant que la responsabilité du management central est directement engagée.

Une élue CFDT souligne que le personnel SODEXO ne sait pas utiliser les matériels tels qu'une friteuse, ou un four, ce qui déclenche les alertes incendies.

Une élue CGT ajoute que les tensions rendent la situation très compliquée et que les résidents se sont plaints notamment lorsque le repas de Noël a été distribué. Elle déplore la perte de personnels compétents qui démissionnent en raison de la difficulté de la situation.

La direction ajoute que le sujet a été abordé en conseil d'administration, notamment à travers le témoignage marquant d'une résidente habituellement peu revendicative, qui a exprimé son mal-être et son incompréhension concernant la qualité des repas et la relation avec le personnel.

La direction invite les élus du CSE à poursuivre les remontées systématiques d'événements indésirables afin d'objectiver les dysfonctionnements et de permettre d'exercer une pression pour améliorer le fonctionnement.

Un élu FO rappelle que les difficultés sont connues et remontées depuis plusieurs années. Il estime qu'en tant que client, l'établissement est en droit d'exiger un changement de chef et indique que cette question devra être posée lors de la rencontre de janvier.

La direction indique prendre désormais la pleine mesure de la situation et reconnaît ne pas avoir identifié auparavant l'ampleur des difficultés liées à ce chef.

Un élu FO réaffirme que ces difficultés sont anciennes, déjà constatées lors de précédentes fonctions, et souligne que le chef est toujours en poste. Il interroge la direction sur la suite à donner en janvier si Sodexo ne propose pas de solution. La direction s'engage à refuser cette absence de réponse.

Une élue CFDT indique que la qualité des repas est insuffisante, tant sur le goût que sur la présentation ou l'assaisonnement, et que les réponses apportées renvoient systématiquement vers la direction, accusée d'avoir réduit les coûts. La direction réfute cette affirmation et indique qu'aucune réduction de coûts n'a été décidée. Elle ajoute que la situation changera.

*L'ORDRE DU JOUR SE POURSUIT AU POINT 7 « Point sur les effectifs / heures supplémentaires ».*

## **12. Bilan des FEI par établissement, par type ...**

Le RRH indique que le bilan des FEI par établissement pourra être produit, mais uniquement pour le CSE de février 2025.

**La secrétaire du CSE :** J'avais indiqué que je souhaitais inscrire ce sujet à l'ordre du jour et vous m'aviez répondu par mail que ce serait compliqué.

**Le RRH :** Oui, il était compliqué de tenir les délais. Je voulais que l'information soit transparente et que l'engagement soit clairement posé.

**La secrétaire du CSE :** J'ai répondu que nous pouvions peut-être scinder les FEI entre le secteur adulte et le secteur enfance, avec un retour en janvier pour les FEI adultes.

**Le RRH :** Sur ce point, nous allons rencontrer des difficultés. C'est pour cela que je préfère m'engager sur une présentation au CSE de février.

**Le RS CGT:** Nous parvenons à le faire avec le moteur de recherche.

**Le RRH :** Oui, mais cela ne produit pas la donnée telle que vous la demandez, c'est-à-dire une donnée classée par type d'événement et par type d'établissement.

**Le RS CGT :** « Ce qui signifie qu'à l'heure actuelle, les FEI ne sont pas classées et répertoriées selon une typologie ?

**Le RRH :** Elles existent par typologie. En revanche, l'exploitation statistique que vous demandez n'est pas produite aujourd'hui.

*L'ORDRE DU JOUR SE POURSUIT AU POINT 9 « Consultation sur les orientations stratégiques (doc CSE du 27/11/2025) ».*

### **13. Point frais de repas**

Le RRH indique qu'un travail est engagé en janvier afin d'harmoniser, à l'échelle de tous les établissements, les règles de prise en charge des frais de repas engagés par les professionnels lors des sorties avec les résidents.

Il précise que cette harmonisation portera sur trois situations identifiées : le repas du midi, le repas du soir et les sorties ponctuelles de type café, goûter ou collation. Il indique que les directions seront sollicitées pour affiner cette réflexion et qu'une règle commune sera ensuite formalisée pour l'ensemble des établissements, tout en restant ouverte à l'identification d'autres situations éventuelles.

Une élue CFDT indique que la question se pose également lors des accompagnements en sorties extérieures. Elle souligne la nécessité d'un traitement équitable entre les usagers, en relevant que certains établissements sollicitent une participation financière des familles alors que ce n'est pas le cas dans certains accueils de jour. Elle insiste sur l'enjeu d'une harmonisation des règles et alerte sur le fait que, malgré le discours sur l'inclusion, les sorties tendent à être proposées uniquement aux usagers dont les familles ont les moyens.

Le RRH répond qu'il ne s'engage pas sur une convergence rapide sur ce sujet, la réflexion étant complexe et porteuse de nombreux enjeux. Il précise que la priorité est de répondre aux questions des professionnels. Il explique que ce sujet légitime soulève également des interrogations plus larges sur le modèle à construire, notamment concernant la place des familles et leur éventuelle contribution financière dans certaines situations spécifiques.

Il souligne que la question dépasse celle des repas et qu'y répondre revient à interroger le modèle global. Il indique qu'à terme, une réflexion devra être menée sur le modèle économique et la participation éventuelle des familles, afin de dégager des budgets pour soutenir les professionnels ou améliorer d'autres services.

une élue CGT s'indigne car elle considère que cette pratique est inéquitable. Elle suggère qu'au minimum une sortie restaurant soit octroyée par usager. Le RRH répond que le volet concernant l'impact sur les familles dépasse son champ de responsabilité, qui ne couvre pas les choix relatifs à l'offre de service ni à son financement par les familles. Il explique que ce sujet ne peut pas faire l'objet d'une décision rapide, car il engage de multiples enjeux, y compris éthiques.

Le RRH indique que les équipes de direction ont été sollicitées afin de définir une règle collective et d'harmoniser la prise en charge et le remboursement des frais de repas, tout en restant attentives aux situations particulières. Il rappelle le principe de base ; dans l'exercice de son activité professionnelle, un salarié n'a pas à avancer des frais personnels liés à son travail.

Le RRH indique qu'il entend le risque qu'un usager soit pénalisé lorsque des limites sont fixées sur le nombre de sorties accompagnées par un professionnel. La direction précise qu'il est nécessaire de s'accorder collectivement, en tenant compte de l'ensemble de l'organisation liée aux sorties, et d'harmoniser les pratiques au sein des établissements afin d'éviter toute tension.

Le RRH explique que, dans certains établissements, le remboursement est plafonné par un nombre annuel de sorties par professionnel et estime que ce critère doit être réexaminé en partant du projet de l'usager. Il évoque la possibilité d'une organisation collective permettant de répartir les bénéfices entre usagers, tout en rappelant que ces sorties relèvent de l'activité.

Une élue CGT exprime son opposition à l'idée de solliciter financièrement les familles pour permettre une sortie, jugeant cette pratique inacceptable.

La direction estime que la question mérite d'être posée. Elle souligne que les situations financières des usagers sont très hétérogènes, certaines personnes disposant de ressources importantes tandis que d'autres n'en ont pas. Elle considère

que, dans un contexte de contraintes budgétaires croissantes, il n'est ni indécent ni illégitime de réfléchir à une éventuelle mobilisation des ressources là où elles existent.

Elle ajoute que certaines familles se disent prêtes à contribuer financièrement et que cette réflexion, bien que délicate, pourrait permettre de maintenir des projets et des services dans un contexte de raréfaction des moyens.

Le RRH souligne qu'il ne faut pas s'interdire de réfléchir à cette question, et il précise qu'il est aussi possible que les pratiques actuelles soient maintenues ; si la réflexion conduit à estimer que les enjeux éthiques sont trop importants ou que la démarche n'est pas acceptable.

Il rappelle que la question mérite d'être posée, notamment au regard de l'iniquité entre les situations financières, qui pourrait, le cas échéant, permettre de dégager des ressources afin de financer certaines prestations au bénéfice d'un plus grand nombre. Il souligne que le budget est contraint et ne peut être étendu facilement.

La réflexion porte ainsi sur la possibilité d'identifier, de manière éthique, des marges de manœuvre supplémentaires, sans qu'aucune décision ne soit arrêtée à ce stade.

La direction souligne que, comme dans les secteurs de l'hôpital ou des EHPAD où coexistent public et privé, des évolutions similaires pourraient concerner le champ du handicap. Elle estime nécessaire d'anticiper ces transformations afin d'éviter l'émergence d'acteurs privés lucratifs qui proposeraient des prestations concurrentes.

Elle insiste sur l'importance de tirer les enseignements des évolutions observées dans d'autres secteurs et de se préparer aux enjeux des prochaines décennies. La direction indique préférer engager cette réflexion en amont afin de construire un modèle propre, éthique et d'utilité publique afin de ne pas subir à terme une logique purement lucrative.

Un élu CGT se dit **heurté**, selon-lui ce sont toujours les mêmes usagers qui bénéficient des sorties en raison de leurs revenus. La direction suggère la sollicitation du fonds social de l'association pour obtenir des financements. A cela, une élue CGT s'indigne et elle indique que toutes les demandes formulées ont été refusées.

La direction s'étonne de ce retour, puisque la présidente du fonds social lui a indiqué que le fonds n'était pas sollicité. Le CSE invite la direction à s'intéresser de très près à ce sujet.

#### **14. Point sur le process des commissions d'admission des usagers**

La secrétaire du CSE indique qu'elle a sous les yeux la procédure d'admission disponible sur l'intranet, telle que révisée en avril dernier pour l'ensemble des établissements. Toutefois, d'après les échanges qu'elle a pu avoir avec différents interlocuteurs, il semblerait que certaines pratiques observées sur le terrain ne soient pas tout à fait conformes à cette procédure, notamment en ce qui concerne les acteurs impliqués dans le processus d'admission.

**Une élue CGT :** Le mois dernier, en réunion RP, il a été indiqué qu'au sein du SAVS, les premiers entretiens de préadmission sont désormais réalisés par la psychologue et non plus par la cheffe de service, cette mission lui ayant été déléguée. La direction a confirmé que cet entretien pouvait effectivement être délégué à un membre de l'encadrement.

En revanche, en relisant la nouvelle procédure d'admission révisée en avril, je constate un changement ; la cheffe de service demande désormais à la psychologue de réaliser les entretiens de première admission, aux éducateurs de faire signer le DPC (contrat de séjour), et de remettre les documents. La cheffe de service signe donc le DPC sans avoir rencontré la personne, tandis que l'éducateur conduit l'entretien de signature.

Pourquoi ce glissement de tâches ? Si ces missions relèvent désormais des éducateurs, cela signifie-t-il qu'ils acquièrent des compétences supplémentaires, ouvrant droit à une reconnaissance, notamment en points, puisqu'ils assument des missions relevant normalement d'un chef de service ou d'une direction ?

*Le RS CGT procède à la lecture de la réponse écrite formulée par la direction lors de la réunion RP:*

*« Suite au compte rendu de la réunion RP du mois dernier, il est noté que les chefs de service doivent signer les DPC. Ce n'est pas le cas sur les services. Au vu du nombre de rendez-vous sur les cinq semaines, cette mission a été déléguée aux éducateurs. L'organisation même des admissions va certainement être revue, entretien par téléphone par exemple. »*

**Le RRH :** Nous ne pouvons pas répondre immédiatement, ayant demandé en amont des éléments détaillés sur la situation afin de pouvoir l'analyser et apporter des réponses adaptées. Cette demande d'information ayant été refusée, nous ne pouvons pas formuler une réponse sur le moment. Le point est noté et sera travaillé, il n'y a pas de sujet bloquant de mon côté.

**La secrétaire du CSE :** Je précise que j'ai préféré que ce sujet soit porté par une élue du CSE.

D'autre part, je souhaite ajouter qu'en raison de ce glissement de tâches, la psychologue ne fait plus que ça et elle ne réalise plus de soins.

## **15. Plainte d'une salariée à l'IMPRO**

La direction revient sur une situation qu'elle considère comme révélatrice d'une évolution marquée et de difficultés croissantes. Elle évoque la mise en place d'une cellule d'accompagnement spécifique, confiée à M. Caillet, spécialisé dans la prise en charge des traumatismes (accidents graves, violences, attentats, etc.).

Après avoir été informé des événements indésirables récents, notamment ceux survenus à l'IMPro, M. Caillet a proposé une méthode d'intervention qu'il utilise actuellement. Celle-ci sera présentée au comité stratégique en vue de sa mise en œuvre sur l'IMPRO, autour de la situation évoquée.

La direction précise que cette cellule a vocation à accompagner les professionnels directement impactés par des événements traumatiques. Elle fonctionnera en dehors de tout cadre hiérarchique et sans implication des représentants du personnel, afin de garantir un espace neutre. D'autres dispositifs peuvent néanmoins continuer d'exister en parallèle.

**Le RS CGT :** Ce dispositif existe déjà. Il suffit de solliciter SANTRAPLUS, qui dispose d'une cellule spécialisée pour les situations de traumatismes importants. Elle a déjà été activée à plusieurs reprises, avant de créer quelque chose de nouveau, commençons par mobiliser ce qui est déjà en place.

**Le RRH :** La solution SANTRAPLUS a été investiguée mais l'organisme ne semble pas pouvoir apporter une réponse à chaud, il y a effectivement une intervention qui peut être prévue, mais un peu plus tard. La réponse faite permet seulement de nous inscrire sur une liste d'attente en fonction des disponibilités de psychologues. Cela peut être de nouveau discuté avec eux.

**La direction :** La méthode proposée par M. Caillet repose sur une intervention rapide, idéalement dans les 6 à 12 heures suivant un événement traumatique. À l'IMPRO, ce délai n'a pas pu être respecté, mais l'objectif est de lancer la démarche.

En cas d'incident, une rencontre rapide entre les personnes concernées et un psychologue est prévue pour travailler sur l'impact de l'événement. M. Caillet interviendra dès janvier au sein des établissements.

Le RS CGT demande sur quel temps seront organisées ces réunions, soulignant que la réduction d'effectif, même temporaire, pose un problème. Il reconnaît l'intérêt du dispositif mais rappelle les difficultés d'organisation des structures qui ont été évoquées.

Il alerte sur le fait que l'absence de professionnels pour participer à un groupe de travail, alors que les situations de crise sont quotidiennes, est difficilement tenable.

La direction répond qu'une discussion sera engagée avec l'encadrement concerné. Si le service ne parvient pas à répondre à la demande, il faudra en tirer les conséquences. Elle précise toutefois que la mise en place de nouvelles modalités d'intervention est, selon elle, nécessaire pour faire face à des situations qui se répètent et génèrent un fort sentiment d'impuissance, difficilement supportable pour les équipes comme pour l'encadrement.

D'autre part, la direction évoque la possibilité pour l'employeur de déposer plainte en se substituant à la victime, conformément à la loi du 9 juillet 2025, adoptée à la suite de la recrudescence des violences envers les Soignants.

La direction informe avoir reçu une note provenant de l'avocat de la Ligue Havraise, qui sera présentée aux directions d'établissement avant d'être partagée avec les équipes. Elle confirme que les structures médico-sociales entrent dans le champ d'application de la loi permettant à l'employeur de se substituer à la victime pour déposer plainte en cas de violence.

Elle précise toutefois que cette possibilité est encadrée par des critères stricts :

- Ne pas porter plainte pour n'importe quelle situation.
- La victime reste la personne directement concernée. Elle sera identifiée comme telle et convoquée, même si l'employeur initie la démarche.
- Les dommages et intérêts reviennent exclusivement à la victime.
- L'employeur ne peut porter plainte qu'avec l'accord de la victime

Cette mesure vise à répondre à un constat préoccupant, 80 % des agressions sur les soignants ne donnent lieu à aucune plainte, et seulement 2 % des signalements aboutissent à une procédure.

La direction ajoute que :

- Seules les agressions impliquant un usager peuvent faire l'objet d'une plainte déposée par l'employeur ;
- Les violences entre professionnels ne sont pas concernées par ce dispositif ;
- Le handicap de l'utilisateur n'exclut pas la possibilité de porter plainte.

La direction ajoute que des échanges sont en cours avec l'hôpital pour comparer les pratiques.

La direction informe le CSE qu'en cas de sollicitation par la police ou la gendarmerie, les professionnels ne doivent communiquer aucune information par téléphone, même pas une confirmation d'identité. Seules les demandes écrites sont recevables.

Elle précise qu'un protocole est en cours de mise en place, car certaines mentions, notamment liées au secret médical, peuvent annuler une procédure judiciaire si elles sont mal formulées.

Une note juridique a été transmise, le conseil d'administration a été informé, et le dispositif sera présenté en comité stratégique, pour un déploiement dès janvier, afin d'encadrer les conditions de dépôt de plainte par l'employeur en cas de violence d'un usager envers un professionnel.

Le RS CGT précise que la direction de son établissement a été sollicité sur ce sujet, et que celle-ci a répondu attendre la position de la Ligue havraise afin de savoir si, en tant que direction d'établissement, elle devait effectivement engager une démarche de dépôt de plainte.

### **Départ de Mme Laurence MORIN.**

La direction indique avoir souhaité présenter ce sujet en conseil d'administration, composé en grande partie de parents, afin de rappeler qu'il ne s'agit en aucun cas de stigmatiser les personnes en situation de handicap, mais de répondre à l'évolution des comportements par des signaux clairs. Le CA a compris l'enjeu, et la procédure sera donc mise en place.

Un élu CGT ajoute que cette décision est un soulagement pour les équipes.

Lorsque de tels événements se produisent, le RS CGT propose que la direction et le salarié se rendent ensemble au commissariat pour déposer plainte. Il estime que traiter la situation conjointement serait la solution la plus pertinente, car cela permettrait d'assurer un véritable soutien et un accompagnement au salarié.

*L'ORDRE DU JOUR SE POURSUIT AU POINT « Questionnement sur le devenir des APP dans certains établissements ».*

## **Réclamation individuelles/collectives**

---

### **Questions Diverses**

---

- **Compteurs SESSAD**

Le RS CGT rappelle que les salariés du SESSAD ont débrayé et attendaient un retour de la direction, qui selon lui n'est jamais arrivé. Il évoque un fonctionnement dégradé, avec un effet boule de neige, et rappelle qu'une médiation a déjà eu lieu dans les services.

Le RRRH répond que les lignes ont été clarifiées, que les activités de chacun ont été redéfinies, et qu'un plan d'action a bien été mis en œuvre par l'équipe de direction. Il reconnaît qu'il existe une difficulté au sein du collectif, notamment liée à certains comportements, mais considère que les réponses ont été apportées et que les règles ont été reprises. Ne percevant pas de demande claire, il propose de faire une pause sur le sujet.

Le RS CGT évoque un lien direct entre les tensions et la question des compteurs horaires, soulignant qu'il y a des interpellations individuelles de salariés. Il invite sa collègue, également secrétaire du CSE, à témoigner d'une situation vécue personnellement.

La secrétaire du CSE rapporte avoir eu un rendez-vous le lundi précédent avec la cheffe de service pour discuter de ses compteurs horaires et de son emploi du temps. Lors de l'entretien, La cheffe de service lui aurait indiqué ne pas pouvoir la recevoir, considérant que les compteurs étaient erronés et qu'elle cherchait à comprendre l'écart.

La secrétaire du CSE précise lui avoir indiqué que ce n'était pas correct et lui avoir rappelé que les compteurs avaient été arrêtés et publiés en mai, et qu'ils auraient dû être remis aux salariés depuis longtemps, soulignant que dans d'autres établissements cela fonctionne parfaitement. Elle précise avoir invité la cheffe de service à solliciter l'aide d'autres chefs de service, plus à l'aise avec l'outil,

La secrétaire du CSE juge irrespectueux de remettre en cause les compteurs à la fin de l'année, alors que les entretiens ont déjà eu lieu pour la plupart des salariés. Elle exprime sa lassitude face à la récurrence des dysfonctionnements au SESSAD, qu'elle dit porter depuis des mois, voire des années, et regrette le retour à une situation d'immobilisme après un espoir d'amélioration.

Elle indique avoir proposé à la cheffe de service de figer les compteurs tels quels, même s'ils comportent des erreurs, afin de repartir sur de bonnes bases pour l'année suivante. La secrétaire du CSE alerte, les emplois du temps n'ayant pas été saisis, les prochains compteurs risquent également d'être erronés.

Le RS CGT ajoute que cette remise en question touche aussi le travail de la personne qui effectue la saisie régulière des compteurs. Il rappelle qu'il est question de données remontant à mai.

Une élue CGT propose de supprimer les anciens fichiers Excel, jugés obsolètes, afin de ne conserver que deux types de documents fiables : les feuilles de dépassement horaire et les feuilles de récupération, car l'actuelle organisation ne permet pas un suivi rigoureux.

La secrétaire du CSE expose un autre exemple ; une salariée s'est vu attribuer un compteur de +36h45 à l'issue d'un entretien avec la cheffe de service. Lorsque la directrice en a eu connaissance, elle a remis en doute cette estimation, affirmant qu'elle était fautive, et a sollicité plusieurs personnes pour recalculer.

Le RS CGT s'indigne et sollicite le règlement des 36h 45 à la salariée.

La direction demande si les plannings sont connus des salariés. La secrétaire du CSE précise qu'ils sont théoriques pour l'instant, car les entretiens avec la cheffe de service n'ont pas encore eu lieu, et qu'elle doit les valider. Elle insiste sur le fait qu'il s'agit d'horaires hypothétiques, modulés ensuite en fonction des besoins du terrain. Les salariés disposent malgré tout d'un emploi du temps et travaillent selon celui-ci.

Une élue CGT rappelle enfin que la mise à jour sur IMAGO est prévue, mais que très peu d'emplois du temps y ont été intégrés à ce jour, faute de validation par la cheffe de service.

RS CGT relance la direction afin de connaître sa position au sujet des soldes des compteurs, le RRH indique qu'il ne répondra pas aujourd'hui car l'analyse est en cours.

**Le RS CGT :** Vous ne trouvez pas dramatique d'en être encore là ? Des services supports, en plus des services terrain, sont sollicités pour analyser une situation qui est dénoncée depuis 3 ans que vous êtes alerté sur l'absence de compteurs horaires au SESSAD, à l'IMP et dans d'autres établissements. Vous avez défini une procédure qui n'est pas respectée. Il vous revient, en tant que pilotes de l'organisation d'en assurer l'application ou de la revoir car elle ne fonctionne pas.

Nous sommes le 18 décembre, et certains salariés n'ont toujours pas eu leur compteur horaire pour l'année précédente. Que faisons-nous ? Et comment justifier qu'une personne passe de +36h50 à -2h ? Ce n'est pas conforme réglementairement.

Pire, la récupération de ses CT lui est refusé, alors qu'il existe une jurisprudence sur ce point. Concrètement, Que faisons-nous ?

**Le RRH :** Je vais vous redonner un point que nous avons déjà évoqué plusieurs fois. L'employeur a, légalement, La responsabilité du suivi du temps de travail des salariés. Mais chaque salarié a aussi sa part de responsabilité individuelle dans ce suivi.

Les échanges doivent avoir lieu régulièrement. Et quand le délai entre la période concernée et la communication de l'information est trop long, comme ici, en fin d'année, plusieurs mois après, nous avons toujours été clairs ; si un salarié découvre un compteur négatif trop tard, il n'est pas question de lui demander de rattraper ce temps. Ce principe reste valable.

Concernant la situation citée, il y a visiblement eu une relecture ou un nouveau calcul du compteur, qui a donné un résultat différent.

**Le RS CGT :** Recomptage qui a eu lieu 6 mois après, un document mentionnant un compteur à 36 h 50 lui a été donné, par conséquent vous lui payez 36 h 50 !

**Le RRH :** Je suis d'accord avec vous, un recomptage six mois plus tard n'a pas de réelle valeur. En revanche, les deux se valent. Que ce soit le -2 h ou le +36h, nous devons être cohérents. Nous ne pouvons pas dire « le +36 nous convient, on le garde », mais rejeter le -2 sous prétexte qu'il ne vous arrange pas.

**Un élu FO :** Ce n'est pas possible ! Nous ne pouvons pas avoir un salarié à qui l'équipe administrative attribue un compteur de +36 heures, et voir ensuite la directrice décider que ça ne va pas, le corriger et lui redonner un nouveau compteur à -2 heures. Comment pensez-vous que cela va être perçu ?

**Le RRH :** Vous ne pouvez pas dire qu'un compteur ne vous convient pas parce qu'il arrive trop tard et que l'autre qui arrive dans la même temporalité, lui vous convient.

**Un élu CGT :** Ce n'est pas la même temporalité. Je n'entends pas beaucoup le terme humain dans la notion de ressources humaines. Imaginez que l'on vous dise qu'une semaine de vacances vous est acquise, puis 3 jours après il vous est annoncé que finalement, vous ne les avez plus. Vous trouvez ça humain ?

Lorsqu'il s'agit d'une information sortie des logiciels et qui émane de la direction, c'est à elle de bien effectuer son travail.

**Le RRH :** Ce qui est important est de vérifier que l'information soit correcte. Ce qui est demandé maintenant, c'est que l'équipe RH reprenne l'ensemble des compteurs de cette personne afin de vérifier l'exactitude des données.

**RS CGT :** Le temps que vous allez passer à tout recalculer va vous coûter plus cher que de simplement dire à la personne « C'est notre erreur, vous gardez vos 36 heures, et on tourne la page. Nous ferons mieux l'année prochaine. »

Le bon traitement aurait dû être effectué au 1er juin 2025. Ça n'a pas été fait, par conséquent nous partons du principe que la salariée avait correctement compté ses heures. Pour ma part, je les ai vérifiées : elle avait bien 36 h 50 à son compteur. Je peux donc vous le dire clairement ; elle a 36 h 50, et vous lui devez 36 h 50.

**Le RRH :** C'est votre lecture.

**La secrétaire du CSE :** Il n'y avait aucun problème avec les compteurs affichant 2, 3, 4 ou 6 heures, pourquoi celui qui indique 36h45 poserait un problème ? Il faut être cohérent. À un moment donné, il faut avoir l'honnêteté de dire les choses. C'est exténuant cette mauvaise foi systématique, il n'y a jamais d'écoute et je suis fatiguée.

**Le RRH :** Mme la secrétaire, retirez ces propos, moi aussi je suis fatigué. Ce que vous faites est à la limite de l'insulte. Il faut se rappeler que nous sommes avant tout des êtres humains. Je suis une personne, et je n'accepte pas d'être insultée.

**RS CGT :** Personne n'a à vous insulter. Mais vous avez aussi le devoir de respecter les salariés. Et ce qui n'est pas respectueux, c'est qu'ils attendent leur compteur horaire depuis 6 mois ; ça, c'est un manque de respect. Dire aujourd'hui « on a fait une erreur » et qu'il faut tout révéifier, c'est insultant pour la personne qui a fait la saisie.

C'est aussi insultant qu'aucun contrôle n'ait été fait en amont.

**La direction :** L'objectif est de comprendre ce qui se passe. Un nouveau manager va bientôt arriver. L'enjeu est de ne pas reproduire les erreurs que vous avez soulevées. Il n'y a aucune insulte dans cette démarche.

Le RS CGT réitère son interrogation sur la gestion des compteurs horaires. Il réaffirme qu'en cas de doute il accorde toujours le bénéfice au salarié, rappelant que c'est à l'employeur d'assumer sa responsabilité.

En réponse, le RRH indique qu'il a déjà été précisé que jamais il ne serait exigé à un salarié de compenser des heures a posteriori, et reconnaît qu'une erreur peut également se produire.

**Un élu FO** rappelle que l'information a été validée par la cheffe de service, et dans un deuxième temps invalidé par la directrice, il déplore que ce sujet soit en cours depuis quelque temps.

À cela le RRH rétorque que compte tenu du volume la directrice s'est interrogée.

**La direction :** Des procédures contradictoires vont être mises en place pour solder ce dossier. Je reconnais que ce n'est pas une situation managériale idéale.

À l'arrivée de la nouvelle direction, nous aurons à cœur de veiller à ce que ce type de situation, que vous soulevez depuis de nombreux mois, ne se reproduise plus. Il est important de comprendre pourquoi cela survient spécifiquement sur ce périmètre, sans remettre en cause le travail de saisie effectué.

J'espère que le SESSAD pourra sortir de ce mode de fonctionnement qui le fragilise. C'est une unité essentielle dans le cadre de la transition inclusive, et elle jouera un rôle clé aux côtés de l'école inclusive. Il est temps, que nous puissions tourner la page sur ces difficultés.

Le RS CGT rappelle que la problématique des compteurs horaires concerne aussi l'AAP et l'IMP, il souligne que cela interroge sur les procédures de contrôle.

- **Retour d'expérience à la suite d'un incident impliquant un jeune ayant eu un comportement violent. La question soulevée porte sur les modalités de prise en charge et de retour du jeune, avec l'intervention de trois salariés.**

Le RRH rappelle les faits, sous réserve d'une analyse plus approfondie avec les équipes de direction. Il perçoit deux temps dans la gestion de ce type de situation ; une réponse immédiate, avec les moyens disponibles, puis une analyse à froid une fois que l'enfant a été ramené en sécurité.

Il précise qu'une sollicitation de l'équipe de direction a été nécessaire pour trouver une solution, même si celle-ci a impliqué une adaptation des pratiques habituelles. Il rappelle que certaines situations, difficiles à anticiper, n'appellent pas toujours de réponse idéale. Il précise qu'une réflexion autour de l'usage d'un harnais a également été évoquée.

**Un élu FO :** La question qui s'est posée est comment faire pour le ramener. Ce genre de cas est exceptionnel, mais lorsqu'il se produit, les collègues sont démunis et ils s'organisent comme ils peuvent. Si la situation ne s'apaise pas, ça devient très compliqué. Le fait de ramener une personne violente dans un véhicule est risqué.

La direction aurait précisé «il faut continuer de maintenir l'accompagnement comme il se doit". Ce n'est pas satisfaisant dans la mesure où il y a une mise en danger du chauffeur, et il y a un risque d'accident.

**Une élue CGT :** La question du transport est aussi à considérer.

**Le RRH :** Le sujet est jugé légitime et ne fait l'objet d'aucune contestation de notre part, en revanche, l'équipe de direction exprime un désaccord sur la manière dont ses propos ont été retranscrits dans la fiche AGEVAL. Elle ne se reconnaît pas totalement dans la rédaction du document.

L'équipe m'a restitué sa difficulté à donner une consigne opérationnelle permettant de faire face à la situation. Les professionnels n'ayant pas identifié de solution adaptée pour le transport de l'enfant qui parvenait à s'échapper en raison des équipements inadaptés (photos). L'équipe m'a restitué sa difficulté à donner une consigne opérationnelle permettant de faire face à la situation.

**La secrétaire du CSE :** L'enfant est en surpoids et présente un handicap très lourd. Dans des situations d'angoisse intense, il se laisse complètement aller et devient un poids mort.

**Le RRH :** Les professionnels peuvent et doivent réfléchir ensemble, en lien avec l'équipe de direction, afin d'identifier des modalités de prise en charge lorsque ces incidents surviennent, d'autant plus qu'ils peuvent se produire à plusieurs reprises. Il est nécessaire d'explorer des solutions. La réflexion doit s'élargir, au-delà du seul champ de l'enfance et de l'établissement, dans la mesure où ces situations concernent également d'autres contextes.

**Un élu FO :** Il faut sensibiliser les directions à ces situations. Pour exemple voici le cas où un usager était violent envers son éducatrice et donc cette dernière ne pouvait ni ne voulait prendre le risque de voyager avec lui car il refusait de monter à l'arrière, les équipes se sont organisées, mais cette solution n'est pas satisfaisante ni pérenne. L'usager a été déplacé dans le véhicule d'un autre établissement présent et ramené vers son établissement, avec un autre éducateur plus expérimenté. Il faut apporter une solution claire.

J'avais proposé que nous appelions la direction pour faire venir un véhicule avec des professionnels, ou que la famille assure le transport.

**La direction :** En dernier recours, lorsqu'il y a un trouble à l'ordre public et que la sécurité du transport ne peut plus être assurée, nous pouvons être amenés à faire appel aux forces de l'ordre pour accompagner le résident. C'est une solution de dernier recours, mais un cas de figure possible lorsque la sécurité est menacée.

**Le RRH :** Faire appel aux forces de l'ordre peut fragiliser la relation, mais il faut toujours anticiper l'étape suivante lorsque les solutions précédentes ne fonctionnent pas. Si ni les professionnels ni la famille ne peuvent intervenir, il est de notre responsabilité collective d'identifier et d'assumer ce type de solution.

Au-delà de ce cas précis, une réflexion plus globale est nécessaire, avec la mise en place d'un groupe de travail associant les professionnels les plus exposés afin de construire ensemble des procédures adaptées.

**Un élu FO :** Certains établissements sont peut-être plus exposés que d'autres, il faut s'intéresser à ce sujet. Les équipes transportent des usagers dont les comportements évoluent et sont confrontées à des situations de violence dans les véhicules.

Il est nécessaire que les établissements engagent une réflexion et définissent un protocole clair pour les situations extrêmes : que fait-on lorsque nous sommes au bout du bout ? Il n'est pas possible de se contenter de répondre "vous continuez l'accompagnement", c'est insuffisant. Lorsque les professionnels appellent, c'est que toutes les étapes ont déjà été tentées.

**Le RRH :** Il faudrait identifier les établissements les plus concernés afin de solliciter des professionnels pour participer à un groupe de travail et réfléchir ensemble aux solutions à mettre en place. Soit la réflexion se fait par établissement, en tenant compte des spécificités du public, soit elle se fait de manière plus globale.

Un élu CGT indique que les situations sont traitées au coup par coup alors que les difficultés sont connues, notamment via les fiches AGEVAL. Il alerte sur le manque de temps, les équipes ne disposant pas de créneaux pour des réunions cliniques malgré des demandes répétées. Il juge paradoxal de mobiliser des commissions extérieures alors que les établissements manquent de temps pour gérer ces situations en interne.

Il souligne que les professionnels sont légitimes à prendre des créneaux pour répondre à une situation où un enfant a menacé ou agressé un collègue. Toutefois, il précise que c'est systématiquement pris sur la présence éducative et que ce n'est pas assumé vis-à-vis des familles. Il exprime une réserve sur la multiplication des commissions extérieures et invite à reconnaître les responsabilités au niveau de chaque établissement avant d'en créer de nouvelles.

Le RRH indique comprendre la demande d'un traitement à l'échelle des établissements, tout en rappelant les contraintes de temps. Il précise qu'une organisation transversale entre établissements peut être envisagée si la question est posée à ce niveau. Il rappelle que la réflexion doit avant tout associer les professionnels, qu'il considère comme les plus à même de définir les solutions.

Il souligne toutefois que, si le choix est fait de traiter la question uniquement au niveau des établissements, il existe un risque lié au manque de temps accordé à cette réflexion.

Les élus du CSE rétorquent que cela relève de son rôle de direction, et qu'il lui appartient d'impulser cette démarche.

Le RS CGT cite l'exemple de la fermeture des Myosotis pendant deux jours afin de permettre une réflexion sur l'évolution du public. Il rappelle que des moyens avaient alors été mobilisés, avec un renfort de la direction générale, de la DAF, de la RH et de la chargée de projet. Il en conclut que, lorsque la priorité est donnée, des moyens peuvent être dégagés.

**Le RS CGT :** Concernant la situation évoquée, des salariés ont envisagé d'exercer leur droit de retrait. Ce type de démarche a déjà été engagé par des salariés des Constellations.

**Le RRH :** Faire face aux réactions des usagers fait partie du périmètre d'intervention des professionnels éducatifs, qui ont normalement les compétences pour y répondre. Il existe toutefois des situations plus exceptionnelles, où il est nécessaire de solliciter l'équipe de direction pour définir la conduite à tenir.

Il faut que l'ensemble des compétences s'alignent pour savoir comment agir. Si ces situations conduisent à un droit de retrait, cela doit rester exceptionnel.

En revanche, en cas de récurrence, la question devient celle des conditions dans lesquelles la personne peut continuer à être accueilli dans la structure, ce qui interroge notre capacité globale d'accompagnement.

**Un élu FO :** Les éducateurs sont formés et compétents, mais il y a aussi la réalité du terrain. Un professionnel peut avoir tous les diplômes et se retrouver physiquement en difficulté face à des usagers beaucoup plus imposants. Dans certaines situations, malgré les compétences, cela peut devenir ingérable. C'est sur ces cas particuliers que le sujet est posé, sans remettre en cause le métier ni l'accompagnement.

La situation évolue, les tensions montent, et une collègue a demandé que ce point soit abordé en CSE, d'où l'importance d'en discuter.

**Une élue CGT :** C'est un cas particulier qui pourrait être dramatique.

**La direction :** C'est pour cette raison que j'indique que le dernier recours est de faire appel aux forces de l'ordre.

**LE RS CGT :** Ce qui signifie qu'il n'est pas possible de donner l'ordre de prendre la voiture et de ramener l'utilisateur ?

**La direction :** Non, notamment lorsqu'il y a une mise en danger. Nous ne pouvons pas prendre le risque.

**Le RRH :** L'enjeu est de définir concrètement la conduite à tenir pour le professionnel confronté à une situation où le transport n'est plus possible.

**Un élu CGT :** Cela fait partie du métier et ce sera assumé. En revanche, la question qui se pose concerne la responsabilité engagée lorsque la direction demande aux salariés de transporter des usagers dans de mauvaises conditions.

**Le RRH :** C'est pour cette raison que les professionnels doivent être associés à la réflexion, car ce sont eux qui sont confrontés aux situations. Je ne souhaite pas prendre de décisions sans leur avis, j'estime que je ne dispose pas de toutes les compétences. Il est nécessaire de définir avec eux ce qui est approprié, acceptable et soutenable, avant de trancher. Les voies de recours ultimes sont connues et l'enjeu porte sur leur acceptation.

Un élu CGT alerte et indique que certaines autorités ne souhaitent plus intervenir. Une élue CGT rappelle la possibilité de faire intervenir la famille pour gérer ce type de situations.

**Le RRH :** Il faut se poser la question collectivement sur la manière dont nous voulons procéder. Plus la réflexion est menée avec les professionnels, plus l'adhésion est possible, même si nous savons qu'au bout du processus la direction devra trancher et engager sa responsabilité.

Il y a ce que nous gérons dans l'instant et ce que nous analysons ensuite. À froid, nous pouvons reconnaître qu'une consigne n'était peut-être pas adaptée et qu'elle a pu faire courir des risques, sans accabler qui que ce soit, car ces décisions sont prises dans des contextes complexes.

Il faut limiter au maximum certaines situations, envisager le recours à un tiers pour le transport et réfléchir aussi à ce que nous faisons si aucun tiers n'intervient ou s'il refuse. Il est nécessaire d'aller au bout de la réflexion. Je note que cette démarche doit se faire par établissement.

Le RRH conclut que la direction sollicitera les établissements où la situation a le plus de probabilité de se produire.

*L'ORDRE DU JOUR SE POURSUIT AU POINT 11 « Point SODEXO ».*

- **Questionnement sur le devenir des APP dans certains établissements.**

La secrétaire du CSE explique que dans le cadre de la CSSCT, il a été constaté que les APP au sein de la MAS du Manoir ont été renommées "Actions", et qu'elles portent désormais davantage sur les relations interprofessionnelles. Selon elle, cela s'apparente davantage à de la supervision qu'à une véritable analyse de pratiques professionnelles.

Elle ajoute qu'un compte rendu RP du secteur adulte (Samsah, SAVS, Cap Emploi) mentionne que Cap Emploi a choisi de remplacer les APP par des séances de sophrologie.

Une élue CFDT précise qu'un mail a été adressé pour informer d'un retour à la décision initiale de l'APP.

Le RRH réaffirme que les APP doivent rester centrées sur leur objectif initial. Il reconnaît que des pratiques différentes se sont installées pour inclure d'autres professionnels, mais précise que la direction souhaite recentrer le dispositif sur les publics concernés.

Des alternatives adaptées sont en cours de construction avec des prestataires (échanges de pratiques, groupes de parole, etc.) pour répondre aux besoins des autres professionnels. Il précise que des séances comme la sophrologie ne relèvent pas de l'APP, même si elles peuvent exister en complément.

- **CT**

Le RRH annonce aux élus du CSE qu'à la suite d'une sollicitation individuelle, une vérification du cadre réglementaire a été menée concernant l'absence de prise des congés trimestriels en cas de maladie. Il précise que la transposition de la directive DDAUE permet d'élargir le droit à report des congés, initialement réservé aux congés légaux, aux congés conventionnels, comme les trimestriels.

Une communication sera faite aux directeurs pour les informer de cette évolution. La loi prévoit également une rétroactivité possible sur trois ans, à compter de la date à laquelle la situation est connue, ce qui implique un réexamen de certains cas passés.

Le RS CGT souligne que si l'employeur a fini par reconnaître la situation, cela résulte également d'un travail syndical de longue date, appuyé par plusieurs jurisprudences en faveur des salariés. Il ajoute qu'un tract syndical sera diffusé prochainement sur ce sujet, à compter du 2 janvier 2025.

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 :15*

La Secrétaire du CSE

Dominique Collin-Mabire



Le Président du CSE

Michel CAPPE

