

Comité Social & Économique Établissement - LIGUE HAVRAISE

PROJET PROCES VERBAL DE LA REUNION DU 19 FEVRIER 2026

Michel CAPPE	Président du CSE / Directeur Général de la LIGUE HAVRAISE		Présent
Jérôme LESUEUR	Responsable des Ressources Humaines		Présent
MEMBRES CSE TITULAIRES			
Dominique COLLIN - MABIRE Secrétaire	SESSAD DI	CGT	Absente
Rémy MARGA	IMPRO La Renaissance		Présent
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		Présente
Frédérique HACHE	EEAP Les Myosotis	CFE CGC	Présente
Amélie CATINAULT	CAJ Salamandre		Absente
Didier QUEILLE	CAJ Perrey	FO	Présent
Anne CHABANNIER	CAJ Salamandre		Présente
MEMBRES CSE SUPPLEANTS			
Julian CORNET	IMPRO La Renaissance		Présent
Séverine FLOQUET	IMP L'Espérance	CGT	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
MEMBRES CSE SUPPLEANTS PERMANENTS			
Estelle EMBARCK	FAM Salamandre	CGT	Présente
Virginie BHOURI	MAS Le Manoir		Présente
Christelle MARTIN	MAS Le Manoir	CFDT	Absente
Aïcha KHIAR	MAS Les Constellations		Absente
Raphaël CAMPANA	Foyer Edmond Debraize	FO	Présent
Audrey MALANDAIN	FAM Perrey		Présente
REPRESENTANTS SYNDICAUX			
Benoit FLOQUET	IMPRO La Renaissance	CGT	Présent
Sabrina LESAUVAGE	MAS Les Constellations	CFDT	Absente
Marine ANGINOT	EEAP Les Myosotis	FO	Présente

ORDRE DU JOUR

1/	Vote de l'ordre du jour	3
2/	Approbation des PV des réunions des CSE du 18/12/2025 et du 22/01/2026	3
-	PV du 18/12/2025	3
-	PV du 22/01/2026	3
3/	Vote des invités : Mme TEIXEIRA-MARTIN Amélie (09h30) pour le point 10, Mme SAUVAGE Emmanuelle (10h30) pour les points 15 et 16	3
	Fonctionnement CSE	4
4/	Approbation du règlement intérieur du CSE	4
5/	Orientations/ projets/données économiques	4
-	Point SDI	4
-	Point CPOM	4
-	Point FIP	4
6/	Santé/conditions de travail	4
-	Point sur les effectifs/heures supplémentaires	4
-	Point sur les recrutements	5
-	Information et consultation sur les nouveaux plannings de la MAS Le Manoir	7
-	Point sur les transferts de la MAS Manoir	16
-	Bilan des FEI par établissement, par type	16
-	Information et consultation sur le calendrier d'ouverture des ESMS de l'Enfance pour l'année 2026-2027	17
-	Tableau des accidents de travail	17
-	Information et consultation sur la DUE : Mutuelle ESAT	18
-	Participation au CSE des représentants des travailleurs d'ESAT	19
-	Projet restauration GHH	20
-	Point sur les tickets restaurants	20
-	Frais de repas	21
-	Information et consultation sur les transferts	21
-	Mise en conformité des horaires des personnels de nuit à la MAS les Constellations et paiement des heures supplémentaires effectuées	23
-	Point ERRD 2024	23
-	Changement des horaires du FED suite au mi-temps thérapeutique non passé en CSE	23
-	Récupération de la journée neige et la journée tempête	23
	Questions Diverses	24
-	Information inaptitude d'une salariée	Erreur ! Signet non défini.

La séance démarre à 09h07 et fait l'objet d'un enregistrement.

La direction prévient de l'arrivée différée de Frédérique HACHE. Le représentant syndical CGT fait remarquer que l'ordre du jour est conséquent. Il ajoute que dans certaines entreprises, la durée de la réunion de CSE est d'une journée.

La direction précise avoir adressé des documents lundi. Les élus rétorquent ne pas avoir eu le temps d'en prendre connaissance et demandent le report des points concernés au CSE du mois de mars. La direction valide.

Des modifications de dernière minute sur les transferts de juin ont été envoyées à la direction la veille. Celles-ci ayant des impacts sur les heures supplémentaires générées et les modalités de récupération, la direction mentionne que les transferts seront abordés à la réunion du mois de mars. Elle précise que les établissements en ont été informés et que le délai sera respecté.

Une élue CFDT fait observer qu'un transfert est prévu en avril.

La direction confirme que les trois informations/ consultations transferts concernant l'IMP sont reportés au prochain CSE. Elle propose également de reporter le point relatif à l'ERRD au CSE du mois de mars afin de laisser le temps à la direction administrative et financière de préparer les éléments de réponse.

Les élus acceptent.

1/ Vote de l'ordre du jour

Modalités du vote :

Nombre de votants : 12

[pour] = 12 [contre] = 0 [abstention] = 0

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

2/ Approbation des PV des réunions des CSE du 18/12/2025 et du 22/01/2026

– PV du 18/12/2025

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 12

[pour] = 12 [contre] = 0 [abstention] = 0

→ Le procès-verbal de la réunion CSE est approuvé à l'unanimité des membres présents.

– PV du 22/01/2026

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 12

[pour] = 12 [contre] = 0 [abstention] = 0

→ Le procès-verbal de la réunion CSE est approuvé à l'unanimité des membres présents.

3/ Vote des invités : Mme TEIXEIRA-MARTIN Amélie (09h30) pour le point 10, Mme SAUVAGE Emmanuelle (10h30) pour les points 15 et 16

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 12

[pour] = 12 [contre] = 0 [abstention] = 0

→ La liste des invités est approuvée à l'unanimité des membres présents.

Fonctionnement CSE

4/ Approbation du règlement intérieur du CSE

La CFDT demande à reporter l'approbation du règlement intérieur car plusieurs points nécessitent d'être clarifiés, notamment la Commission Loisirs, les cartes cadeaux de Noël et la gestion du coffre de la Trésorerie.

Le représentant syndical CGT exprime son incompréhension : la secrétaire a demandé un retour aux élus sur le document avant la réunion et aucune modification ne lui a été transmise.

Lors des échanges préalables, l'ensemble des participants s'est accordé sur le contenu du Règlement Intérieur alors qu'en séance, un point de désaccord est soulevé, sans qu'il ait été identifié en amont.

Le représentant syndical CGT déplore la façon d'agir.

Un élu FO indique rejoindre les propos exprimés précédemment : *(Plus simplement) ; l'élu est surpris de voir reporter ce point d'autant que divers échanges mails et oraux ont eu lieu et pas plus tard que la veille. Il eut été plus correct de retirer ce point ou d'informer les élus avant séance.*

La direction demande si le Règlement Intérieur peut être approuvé malgré les modifications demandées.

Le représentant syndical CGT répond qu'il faut attendre les modifications car le sujet n'est pas urgent. Il insiste sur le caractère incorrect de la méthode.

Le représentant syndical CGT propose de passer au point sur les informations-consultations.

5/ Orientations/ projets/données économiques.

- Point SDI
- Point CPOM
- Point FIP

Point non abordé.

6/ Santé/conditions de travail

- Point sur les effectifs/heures supplémentaires

Une élue CFDT indique qu'ils ne disposent pas du détail des heures complémentaires sur le Club. Elle précise que la demande a déjà été effectuée lors du dernier CSE.

Une élue CGT signale que son contrat est resté à mi-temps. Elle explique avoir un avenant à son contrat prévoyant des heures complémentaires qui n'apparaissent pas dans le tableau présenté.

Le représentant syndical CGT : Les heures complémentaires qui apparaissent dans le tableau sont celles qui ne sont pas prévues initialement.

Une élue CFE-CGC : Ce sont uniquement les heures effectuées ponctuellement que vous retrouvez dans le tableau.

Un élu FO : Nous nous interrogeons sur la récurrence des heures supplémentaires du CAJ depuis plusieurs mois. Nous souhaitons en comprendre les raisons.

La direction : Je n'ai pas la réponse. Est-ce qu'un échange a eu lieu en RP ce n'est pas de notre ressort : c'est à traiter en périmètre RP.

FO : Non, pas encore. Nous allons donc le faire.

Le représentant syndical CGT : Je vous ai adressé un mail sur le sujet des effectifs. A l'IMPRO, un projet de transfert a été lancé avec une collègue en temps partiel qui ne peut pas partir puisque son volume horaire n'est pas compatible avec les contraintes du transfert. Est-il possible de rédiger un contrat pour surcroît temporaire d'activité et faciliter l'organisation du transfert ? Sur la FAM Salamandre, il y en a qui courent depuis deux ans. Pourquoi certains établissements sont autorisés à le faire tandis que pour d'autres, c'est impossible même ponctuellement ?

La direction : La décision ne m'appartient pas. Il existe des situations qui relèvent du pouvoir de la direction. Pour information, la question avait déjà été posée à l'Inspection du travail en 2021. Il nous a été répondu qu'un salarié à temps partiel ne peut pas aller au-delà d'un temps plein.

Le représentant syndical CGT : Je vais être très clair, M. LESUEUR. Nous allons convier nos directeurs en réunion, parce que d'un côté, vous dites « ce n'est pas de notre ressort » et de l'autre, les directeurs disent « c'est du ressort de ma direction ». Ça commence à me bassiner. La professionnelle est en contrat jusqu'en avril et le transfert a lieu en juin, vous ne pouvez pas dire qu'elle sera toujours à temps partiel.

La direction : Vous me posez la question de savoir si légalement la salariée peut partir. D'un point de vue juridique, la durée de son contrat ne couvre pas la période de transfert.

Le représentant syndical CGT : Vous pouvez faire un contrat pour surcroît temporaire d'activité.

La direction : Ce n'est pas la question. La question qui m'est posée est de savoir si un salarié à temps partiel peut aller au-delà d'un temps plein dans le cadre d'un transfert.

Le représentant syndical CGT : Vous pouvez le faire. Vous le savez très bien.

La direction : Par acquit de conscience, j'ai contacté l'inspecteur du travail qui doit revenir vers moi d'ici la semaine prochaine.

Le représentant syndical CGT : Si je comprends bien, vous dites qu'il appartient à notre direction de décider de la mise en place d'un contrat pour surcroît temporaire d'activité.

La direction : Ce n'est pas à moi de décider si c'est opportun ou non.

DG : La licéité de la décision appartient à M. LESUEUR mais la décision finale est prise par les équipes de direction

Une élue CFE-CGC : Pour quelle raison le transfert a-t-il été prévu avec cette salariée à temps partiel ?

Un élu CGT : Parce que nous savons que son contrat sera renouvelé. Cela fait sept ans qu'elle travaille au sein de l'établissement. Elle a toujours répondu présente malgré les postes en CDI qui lui ont été refusés.

Une élue CFE-CGC : Pourquoi ne peut-elle pas partir ?

Un élu Un élu CGT : Parce qu'elle est à temps partiel. Elle ne peut pas faire plus de 34,50 heures.

La direction : Pour un salarié à temps partiel, il est possible de recourir à un avenant d'heures complémentaires. Conventuellement, la limite est fixée aux deux tiers de la durée du contrat. Pour autant, cela ne doit jamais aller à concurrence d'un temps plein. Nous ne remettons pas en cause votre questionnement. Néanmoins, à ce stade, nous n'avons pas les éléments pour vous répondre.

Le représentant syndical CGT : Selon les chiffres fournis par l'expert-comptable, 1,20 poste est financé mais n'est pas pourvu à l'IMPRO Renaissance. Il manque également un temps plein pour le projet de la Cafet'. Vous nous avez indiqué que la direction avait fait un choix et nous pouvons l'entendre. Mais au moment de l'inauguration de la Cafet', les 34h50 de la salariée n'ont pas été un problème.

La direction : Les 34,50 heures sont une obligation légale. Si des heures ont été effectuées en plus, elles l'ont été sans mon accord. J'ai été sollicité sur le sujet de la compatibilité entre transfert et temps partiel. J'ai répondu par la négative dans un premier temps mais j'ai contacté l'Inspecteur du travail pour avoir son point de vue.

Le représentant syndical CGT : Vous avez évoqué vous-même en réunion la possibilité d'un contrat pour surcroît d'activité. Vous avez précisé également que votre rôle était d'aiguiller sur des dispositifs auxquels nous ne pensons pas. Nous allons donc revoir ce point avec notre direction.

– Point sur les recrutements

Un élu FO : le poste chargé de projet socio-éducatif a été pourvu sur le CAJ et normalement une majoration de cinquante points est attribuée pour un temps plein. Il s'agit d'un poste à 80%.

Notre première question est de savoir si les cinquante points sont proratisés en fonction du volume horaire.

Ensuite, ce poste est pris à 80% par la secrétaire. Cette situation interpelle.

Un élu CGT : D'après la fiche de poste, l'aspect éducatif était pris en charge par la cheffe de service et le volet administratif, par la secrétaire.

La direction : il y a eu des candidatures mais non retenues. Le contexte a conduit l'équipe de direction à trouver une solution d'aménagement de poste temporaire. Un redécoupage a été effectué avec d'un côté, les missions à caractère éducatif confiées à un professionnel spécialisé, et de l'autre, les missions à dominante administrative, confiées à une professionnelle ayant les compétences. A ma connaissance, cette organisation n'a pas vocation à durer. Sur la question des points, proratiser selon la quotité de temps de travail n'est pas choquant.

Un élu FO : Il y a toujours « deux poids, deux mesures ». Comment expliquez-vous qu'une salariée à 25% ait bénéficié des 50 points sur le CAJ il y a quelques années alors qu'aujourd'hui, cette même personne à 25% à l'IMPRO est proratisée sur ces 50 points ? Vous connaissez la situation. Vous devez donner une réponse claire sur le sujet : ces majorations de points pour ces postes sont-elles proratisées ?

Le descriptif du poste précise « réaliser des écrits professionnels ». La personne qui a été recrutée sait rédiger des écrits mais pas au sens de ce qui est attendu pour un éducateur spécialisé diplômé. D'ailleurs, pourquoi l'offre d'emploi n'a-t-elle pas été ouverte aux autres professionnels du même métier ?

La direction : Je rectifie. Le poste a été diffusé mais nous n'avons reçu aucune candidature.

Un élu FO : Evidemment puisque l'offre a été diffusée pour du socio-éducatif. Ce sont les éducateurs qui auraient dû candidater. S'ils ne l'ont pas fait, c'est parce que le poste ne les intéresse pas et ce n'est pas un problème.

Un élu CGT : En dix ans, j'ai postulé quatre fois à ce poste mais ma candidature a toujours été refusée.

La direction : L'équipe de direction est garante de l'organisation du travail ce qui lui donne la capacité de décider avec qui elle compose ses équipes. Toutefois, nous ne pouvons pas créer des postes en fonction des souhaits de chacun. Pour la prime de majoration (proratisée ou non) je vous invite à porter le sujet en périmètre RP.

Une élue CFE-CGC : En quoi consiste ce poste de chargée de missions ?

Un élu FO lit le descriptif des missions : *s'occuper des stagiaires usagers, le calendrier d'accueil et les conventions par rapport aux projets et aux partenariats externes.*

Un élu CGT : Nous avons été surpris d'apprendre qu'une personne venant du secrétariat allait réaliser des missions socio-éducatives. Nous ne remettons pas en cause la salariée mais au regard de la complexité de la situation, elle doit être capable de nous transmettre l'intégralité des particularités sensorielles ou du handicap. D'autre part, d'un point de vue organisationnel, une secrétaire sera certainement plus organisée que nous.

La direction : La transmission d'informations ne nécessite pas de compétence éducative. Nous allons clarifier ce point.

Le responsable RH : La question est de savoir si elle transmet uniquement les éléments préparés par d'autres, ou si au contraire, elle y contribue.

Le représentant syndical CGT : Ce n'est pas aux collègues de vous répondre. Allez interroger les directeurs d'établissement et vous reviendrez vers nous plus tard.

Une élue FO commente les missions de la personne chargée de projets : *co-construire, animer le réseau des partenaires externes et internes de la ligue Havraise dans le cadre des parcours des personnes, gérer avec les référents et partenaires les parcours de vie des personnes accueillies, admission stage et orientation, appuyer l'équipe de direction dans la coordination de l'activité des CAJ, participer à l'élaboration des procédures et protocoles, appuyer l'équipe de direction dans l'animation des réunions de travail autour des évaluations, piloter la mise en œuvre des projets événementiels et transversaux, contribuer activement à l'évolution de la mise en œuvre du projet d'établissement.*

En revanche, *elle ne s'occupe pas de l'élaboration du diagnostic commun relatif aux besoins des bénéficiaires et à l'offre de prestations adaptées, la planification du calendrier des PP, le suivi de leur réalisation et la mise en œuvre des recommandations de la HAS (Haute Autorité de Santé)*

La direction : Selon moi, le travail avec le partenaire tel qu'il avait été présenté ne supposait pas la mobilisation de compétences éducatives mais plutôt des compétences organisationnelles. Le profil positionné aujourd'hui peut prendre en charge ces missions. Nous n'allons pas confier un poste à une personne qui ne dispose pas de compétences socio-éducatives adaptées.

Un élu FO : Nous avons une collègue qui réalise presque les mêmes missions. Pour autant, elle ne bénéficie pas des cinquante points parce qu'elle n'a pas le titre.

La direction : Des missions différentes ne conduisent pas nécessairement à une rémunération identique. Il n'y a rien de choquant. En revanche, si les missions sont identiques, cela mérite une clarification.

Une élue CFDT : Un CDD de trois mois en tant qu'Enseignant Spécialisé était prévu pour septembre. Est-ce toujours d'actualité ?

La direction : Comme déjà évoqué, je ne peux pas répondre sur le recrutement des établissements. Nous rencontrons des difficultés pour savoir si les postes ont été pourvus ou non.

Le représentant syndical CGT : La mise à jour du tableau date du 11 février. La question est de savoir si ces contrats sont reconductibles tacitement ou s'ils sont limités strictement à trois mois. Si c'est le cas, ils ne devraient plus apparaître dans le tableau.

La direction : Nous sommes d'accord. Nous vérifierons ce point.

Le représentant syndical CGT : Nous avons un autre sujet concernant les effectifs. Sur le SESSAD, un poste en CDI est à pourvoir depuis novembre 2025. Dix personnes ont candidaté mais le poste est toujours vacant. Cela nous interroge. Cherchez-vous « un mouton à cinq pattes » ?

– **Information et consultation sur les nouveaux plannings de la MAS Le Manoir**

Sens et cadre de la consultation du CSE



Pourquoi cette consultation aujourd'hui ?

La MAS Le Manoir est confrontée à des enjeux croissants de continuité de service, de qualité d'accompagnement et de conditions de travail.

L'organisation actuelle permet d'assurer l'accompagnement, mais reste fragile en cas d'absence et génératrice de tensions.

Une réflexion collective est engagée novembre 2024 pour sécuriser durablement l'organisation.

Le projet d'évolution des plannings AES / AS constitue un levier structurant identifié.

Cette consultation vise à recueillir l'avis du CSE sur le projet présenté.

Les échanges avec le CSE sont un appui essentiel pour sécuriser la mise en œuvre au bénéfice des professionnels, des personnes accompagnées et de l'établissement.

TEIXEIRA-MARTIN Amélie introduit le point en indiquant que la MAS Le Manoir est confronté à un déficit financier important. Des difficultés liées au planning actuel ont été remontées par les professionnels. Un point d'étape a été réalisé en septembre 2025 après un an de déploiement du nouveau planning.

PLANNING AES/AS ACTUEL /Pavillon 18

Planning : 30/40 - Journée de 10h - 14 / PAVILLON - Hors salariés Club

	SEMAINE IMPAIRE							SEMAINE PAIRE						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														

PLANNING AES/AS ACTUEL /Pavillon 10

Planning : 30/40 - Journée de 10h - LYS

	SEMAINE IMPAIRE							SEMAINE PAIRE						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														

Elle évoque plusieurs problématiques :

- nombre important de codes horaires
- équipes qui ne se croisent pas
- manque d'harmonisation des pratiques
- déséquilibre des lignes entre soirs et matins

Organisation actuelle

Pavillons de 18 résidents (x3 pavillons)

2 professionnels de 6h45 à 16h45
1 professionnel de 7h30 à 17h30
1 professionnel de 10h30 à 20h30
1 professionnel de 11h00 à 21h00
2 professionnels de 11h30 à 21h30

Total : 7 professionnels/jour/pavillon de 11h30 à 16h45

Pavillon de 10 résidents (x1 pavillon)

1 professionnel de 6h45 à 16h45
1 professionnel de 7h30 à 17h30
1 professionnel de 11h00 à 21h00
1 professionnel de 11h30 à 21h30

Total : 4 professionnels/jour/pavillon de 11h30 à 16h45

POURQUOI RETRAVAILLER LES PLANNINGS AES/AS ?

Constats partagés

- Déséquilibres entre matins et soirs sur plusieurs lignes
- Fatigue liée aux journées de 10h (semaine 30H)
- Manque de croisements entre équipes A / B
- Tensions sur les matins et surcharge perçue
- Organisation peu souple en cas d'absence, générant des réorganisations fréquentes et un recours accru aux remplacements extérieurs (CDD)

Elle explique que certains professionnels enchaînaient plusieurs soirs et que ceux du petit matin multipliaient les toilettes.

Une intervention d'Anita François a été mise en place pour accompagner les professionnels sur les gestes et postures, notamment lors des toilettes, dans l'objectif de limiter leur fatigue physique. Une réflexion est également en cours sur une proposition d'échauffement avant le travail.

Planning AES/AS CIBLE

2025-2026	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1 (40)	M	M	JNT	RH	RHD	S	S
2 (30)	JNT	JNT	S	S	S	RH	RHD
3 (40)	S	JNT	RH	RHD	M	M	M
4 (30)	JNT	JNT	M	M	M	RH	RHD
5 (40)	M	S	JNT	RH	RHD	S	S
6 (30)	JNT	M	M	M	JNT	RH	RHD
7 (40)	S	S	JNT	RH	RHD	M	M
8 (30)	JNT	JNT	S	S	S	RH	RHD

Un planning à huit professionnels, issu d'un travail participatif mené avec les salariés, a été proposé. La direction projette de réduire le recours au remplacement en mettant en place, sur une durée d'un an, des renforts via des postes supplémentaires sur les créneaux du matin.

Organisation cible

Cette organisation vise une répartition plus lisible et plus stable des effectifs entre le matin et le soir.

Pavillons de 18 résidents (x3 pavillons)

4 professionnels du matin
→ 6h45 – 16h45

4 professionnels du soir
→ 11h30 – 21h30

**Total : 8 professionnels /
jour / pavillon**

Organisation symétrique
matin / soir

Pavillon de 10 résidents (x1 pavillon)

2 professionnels du matin
→ 6h45 – 16h45

2 professionnels du soir
→ 11h30 – 21h30

1 Renfort AVS
→ du lundi au vendredi, 7h00 –
11h30

**Total : 4 professionnels + 1 AVS /
jour**

8

La journée de dix heures n'est pas abandonnée. Cette dernière est souhaitée par les professionnels et répond également à un objectif de continuité des accompagnements.

Mme TEXEIRA-MARTIN précise que le taux d'encadrement est sensiblement le même entre les gros et les petits pavillons ce qui explique l'absence de recours au CDD sur le rythme internat.

UNE DÉMARCHE ENGAGÉE DANS LE TEMPS

- Une réflexion inscrite dans la durée
- Travail engagé depuis novembre 2024
- Démarche collective autour du PCA puis du PGE
- Implication de l'encadrement, des équipes et des représentants



Objectif : sécuriser la continuité de service et les conditions de travail

9

L'organisation proposée n'est pas parfaite mais aujourd'hui, elle est la plus satisfaisante. Il n'est pas exclu qu'elle évolue dans les années à venir.

LA DÉMARCHE DE CONSTRUCTION DU PROJET

Méthode de travail

- Analyse des besoins de l'accompagnement
- Prise en compte des contraintes réglementaires et organisationnelles
- Travail avec les équipes et l'encadrement de proximité
- Présentation des pistes aux équipes AES / AS
- Recueil de retours écrits et oraux
- Ajustements progressifs et phase d'expérimentation prévue

CE QUI A ÉTÉ TRAVAILLÉ

Axes d'amélioration intégrés

- Rééquilibrage des lignes matin / soir
- Création de croisements quotidiens entre professionnels
- Recherche d'un meilleur équilibre fatigue / continuité

Le planning prévoit un croisement des équipes les mardis et vendredis, ce qui permet de dégager des temps de réunion avec l'ensemble des professionnels sans multiplier les temps d'échanges. Auparavant, pour un même pavillon, il était nécessaire d'organiser deux réunions sur la même semaine pour échanger sur certaines situations.

PRINCIPES DIRECTEURS DU NOUVEAU PLANNING

Principes retenus

- Sécuriser les créneaux critiques, notamment le matin
- Réduire la fatigue professionnelle
- Garantir plus d'équité dans les roulements
- Préserver la continuité et la qualité de l'accompagnement
- Améliorer la lisibilité des plannings
- Renforcer la stabilité des équipes et limiter le recours aux remplacements extérieurs

L'idée est de développer l'auto-remplacement en cas d'absence. Ce fonctionnement était difficilement applicable il y a deux ans. La direction constate qu'aujourd'hui, les professionnels ont évolué dans leurs pratiques, notamment en matière de solidarité et de soutien entre pavillons, ce qui rend cette organisation plus envisageable.

Organisation cible : objectifs et bénéfices

Objectifs	Bénéfices
Sécuriser durablement les créneaux critiques (matin)	Moins de tensions et de réorganisations en urgence
Réduire la fatigue professionnelle	Amélioration des conditions de travail
Garantir une meilleure équité des roulements	Sentiment d'équité et de lisibilité pour les équipes
Harmoniser les trames de planning entre pavillons	Réduction du recours aux CDD
Structurer une organisation plus stable	Facilitation des remplacements et de la continuité
Préserver l'équilibre global de l'organisation	Contribution à l'équilibre financier et à la pérennité de l'organisation

SYNTHÈSE DES RETOURS DES PROFESSIONNELS AES / AS

Points positifs majoritaires	Points de vigilance identifiés
<ul style="list-style-type: none"> - Planning globalement équilibré - Roulements jugés équitables (matin / soir) - Limitation du nombre d'horaires différents - Croisements d'équipes structurés (2 jours / semaine) - Renfort du matin très positif - Meilleure lisibilité du planning - Cohérence accrue des accompagnements des résidents 	<ul style="list-style-type: none"> - Positionnement des JNT - Fatigue sur certains enchaînements - Gestion des absences courtes : vigilance sur le risque d'épuisement si le non-remplacement devient récurrente - Nécessité de formaliser un déroulé de journée partagé

SUJETS A POURSUIVRE COLLECTIVEMENT

À partir des retours des équipes et de la phase d'expérimentation :

- Formalisation d'un déroulé de journée partagé
- Prévention de la fatigue professionnelle
- Harmonisation inter-pavillons
- Temps d'écrits, réunions et pauses effectives

La question des temps d'écrits revient régulièrement. Actuellement, il est difficile de flécher des créneaux dédiés, car l'organisation quotidienne est fréquemment modifiée en raison des absences.

Sur le sujet des pauses, la direction souhaite instaurer des temps de repos au cours desquels le professionnel pourra se ressourcer dans un espace dédié.

Conclusion – Modalités de mise en œuvre et d'accompagnement

Ouverture d'un appel à candidatures sur un poste en CDD de 12 mois, en appui de l'organisation

Phase test accompagnée et évaluée, avec points de suivi réguliers

Ajustements possibles à l'issue de la phase test, à partir des retours des équipes et des représentants du personnel

Démarche engagée sur le développement des compétences et les parcours professionnels, dans une logique de sécurisation et de fidélisation des équipes

Des remplaçants sont présents depuis plusieurs mois voire plusieurs années. Certains ont manifesté leur intérêt de poursuivre leur engagement à la Mas Le Manoir. D'autres professionnels ont engagé des démarches de VAE pour candidater sur des postes en CDI au sein de l'établissement.

Le représentant syndical CGT : A quelle date souhaitez-vous le déploiement du nouveau planning ? Les questions que vous soulevez sont celles qui avaient été déjà relevées par le CSE. Nous sommes en accord temps de travail, si ce dernier ne devait pas aboutir, beaucoup d'énergie aura été dépensée inutilement.

La direction : Si l'accord n'était pas entériné, la nouvelle organisation ne serait pas non conforme au cadre réglementaire et légal.

Le représentant syndical CGT : Ma question portait sur la date de déploiement. Quelle est la réponse de la Direction Générale ?

Mme TEXEIRA-MARTIN : Nous souhaiterions une mise en place le plus tôt possible, à savoir fin mars-début avril.

Un élu FO : Je rejoins les propos du RS CGT. Des travaux sont également en cours sur le planning d'un autre établissement alors que la date de signature sur l'accord temps de travail est prévue le 16 mars. Les équipes se sont mobilisées mais à ce jour, nous n'avons aucune certitude que ce dernier (l'accord TT) aboutisse. Sur les demandes que nous avons formulées, nous n'avons aucune réponse claire pour le moment. Il reste encore deux séances dans le cadre de cette négociation mais cela me semble très juste. Si l'accord n'était pas signé, l'organisation du travail s'appliquerait selon le Code du travail, soit une durée hebdomadaire stricte de 35 heures.

Un élu FO : Un projet de planning sur le FED sera présenté en CSE au mois d'avril pour une application en juin.

La direction : La répartition du temps de travail est organisée différemment selon les établissements, le public accueilli et les missions. L'accord sur le temps de travail n'a pas vocation à déterminer chaque organisation locale. Cette décision relève du pouvoir des équipes de direction et des salariés. L'objet de l'accord est de poser un cadre clair à l'intérieur duquel les organisations peuvent s'inscrire. Pour ma part, je ne vois pas pour quelle raison, ces éléments entreraient en contradiction avec les organisations décidées.

Un élu FO : Je ne me prononcerai pas sur le planning dans la mesure où nous sommes encore en négociation. Nous pouvons peut-être nous laisser du temps ?

Le représentant syndical CGT : Je faisais simplement le constat qu'au niveau du calendrier, les choses allaient s'impacter. Par ailleurs, sur le sujet, le CSE est uniquement consultatif. La décision vous appartient de valider ou non le planning.

La direction propose de passer au vote sur la consultation.

Une élue CFDT : Sur le pavillon de 10 résidents, un AVS est prévu. Qu'en est-il pour le pavillon de 18 résidents ?

Mme TEXEIRA-MARTIN : Deux postes sont ouverts en création. Les AVS sont planifiées le matin sur les quatre pavillons. L'organisation est différente puisque nous sommes sur un rythme d'internat.

Une élue CFDT : Nous alertons sur les journées des dix heures et leur impact sur la fatigabilité des professionnels. Adaptez-vous les plannings en fonction des activités ou des demandes des résidents ?

Mme TEXEIRA-MARTIN : Nous en échangeons lors des CVS. Un questionnaire sera partagé aux résidents. Ces derniers préfèrent la présence d'un seul professionnel sur une journée de dix heures plutôt que plusieurs intervenants. Nous revoyons actuellement l'organisation pour créer de véritables temps de ressourcement et des échanges ont eu lieu avec Anita FRANCOIS pour préserver la santé physique des salariés.

Une élue CFDT estime qu'un déroulé-type de la journée aurait été utile.

Mme TEXEIRA-MARTIN précise que ce dernier a déjà été présenté et que le programme reste globalement identique. L'organisation s'adapte au rythme du résident.

Un élu CGT interroge la direction sur la durée de la pause pour une journée de dix heures.

Mme TEXEIRA-MARTIN indique qu'une pause de vingt minutes est prévue après six heures de travail. Des temps de pause plus longs ne sont pas interdits.

Le représentant syndical CGT insiste sur le fait que la pause est due dès lors que le temps de travail dépasse 6 heures et qu'elle n'est pas nécessairement positionnée après les six heures travaillées.

Un élu CGT demande si le temps de ressourcement correspond à un lieu aménagé pour les salariés. Mme TEXEIRA-MARTIN répond qu'il s'agit d'espaces et d'outils permettant aux professionnels de se reposer. Des travaux de réfection ont débuté pour créer un espace dédié aux professionnels, dans l'objectif de préserver leur corps et de se détendre. La direction mentionne qu'elle ne souhaite pas en dire davantage car le projet n'a pas encore été partagé aux professionnels concernés.

Une élue CFDT demande le calendrier de mise en œuvre.

Mme TEXEIRA-MARTIN indique que les délais dépendent des travaux et de l'acquisition du matériel. Elle déclare que les membres de la CSSCT seront invités à co-construire cet espace.

La Direction informe de la nécessité de consulter les personnes impactées et de vérifier la conformité légale du projet. Elle précise que la phase de consultation du CSE peut allonger les délais. Elle souligne que s'il s'agit d'un simple aménagement de pièce, les délais seront plus rapides.

Un élu CGT confirme que pour permettre une réelle pause, les professionnels doivent pouvoir se détacher de leur unité de travail. Il ajoute que les conditions de travail à la MAS Le Manoir sont difficiles. Il suppose que la situation explique très certainement les problématiques de recrutement de l'établissement.

La Direction indique qu'une réflexion est en cours pour affecter des professionnels plus expérimentés à la MAS Le Manoir.

Une élue CFE-CGC rappelle que les stages d'immersion peuvent être des leviers pour faire découvrir les autres établissements aux professionnels.

Le représentant syndical CGT demande si les établissements continueront toujours d'avoir la main sur les recrutements.

La direction confirme que la fonction RH est partagée. Les établissements et la Direction Générale portent une part de responsabilité dans le processus.

A la suite d'une question sur la gestion de l'effectif en cas d'absence, Mme TEXEIRA-MARTIN déclare que l'auto-remplacement consiste à détacher un salarié sur l'un des trois pavillons. Elle explique que l'organisation des plannings est établie sur un cycle de quatorze semaines.

Une élue CFDT alerte sur l'enchaînement des horaires entre la ligne cinq et la ligne six.

Mme TEXEIRA-MARTIN indique que plusieurs propositions ont été effectuées aux salariés. Elle admet qu'un consensus sera difficile à trouver.

Le représentant syndical CGT reconnaît que la réduction des codes horaires permet de faciliter la lecture du planning et de suivre les absences. Il rappelle que ce système existait déjà au sein de la Maison d'Accueil.

La direction demande à procéder au vote.

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

[pour] = 0 [contre] = 0 [abstention] = 13

– Point sur les transferts de la MAS Manoir

Une élue CFDT demande s'il est possible d'harmoniser le process relatif aux transferts. Elle explique que dans d'autres établissements, la réservation du logement est effectuée avant d'être présentée en CSE.

La direction : Le souhait était de ne pas commettre de délit d'entrave. Nous souhaitons respecter le dialogue social. Si un consensus est trouvé sur la procédure, nous n'avons aucune objection. Nous sommes conscients qu'il faut faciliter la vie des professionnels. En revanche, nous voulons éviter toute contestation ultérieure du CSE sur une décision qui aurait été prise avant consultation formelle.

Le représentant syndical CGT : Le CSE est consulté uniquement sur le cadre réglementaire et non sur le volet financier. Le seul risque serait que le CSE vote contre un transfert et que la Ligue perde l'acompte versé. Dans la mesure où les transferts sont bordés et vérifiés avant, la situation ne devrait pas se produire.

La direction : Nous sommes d'accord sur le principe d'harmoniser les règles. Nous informerons les établissements qu'ils peuvent réserver les transferts avant de les présenter au CSE pour une meilleure organisation.

Le représentant syndical CGT : Quand démarrera le planning de la Mas Le Manoir ?

La direction : La date évoquée est fin mars-1^{er} avril.

Une élue CFDT demande s'il est possible d'harmoniser le planning du Club avec celui de l'Enfance.

La direction prend note du point.

Une élue CFDT : Pouvons-nous évoquer le sujet des nuitées lors des transferts ?

La direction : Nous avons discuté avec les DS sur la possibilité d'assouplir l'accord actuel relatif aux nuitées. Nous pourrions prévoir un seuil de 10 nuitées, et le dépasser selon les besoins des établissements. Notre réflexion serait d'introduire, par avenant à l'accord de transfert, la possibilité de consulter le CSE lorsque ce seuil est dépassé. Il semble qu'un consensus existe déjà sur le sujet. Nous devons déterminer le cadre sur lequel nous allons nous appuyer même si nous savons que cela ne soulèvera pas d'importantes difficultés. La solution de l'avenant est la méthode la plus simple et rapide à mettre en œuvre.

La direction indique qu'elle se charge de revenir vers les élus en début d'année ou début d'exercice pour établir une information-consultation sur le volume prévisionnel de nuitées dépassant le seuil fixé.

La direction rapporte que des associations, comme l'Adapei du Rhône, ont cessé d'organiser des transferts pour des raisons organisationnelles et financières.

Le représentant syndical de la CGT corrige les propos de la direction : seules les vacances adaptées ont été supprimées.

Au regard des tarifs exorbitants des vacances adaptées, la direction préconise de mettre en place des séjours sous forme de transferts, notamment pour les résidents du polyhandicap et du FAM.

Un élu CGT signale que ces séjours ne s'apparentent pas à des vacances pour les salariés, lesquels sont mobilisés en continu, et éloignés de leur famille.

– Bilan des FEI par établissement, par type

La direction demande si le document fourni aux élus correspond à leurs attentes.

Le représentant syndical CGT : Nous avons un travail d'exploitation à approfondir. A la Maison d'accueil, seuls 390 événements indésirables ont été recensés sur les 460. La dégradation du matériel et la violence à l'IMPRO Renaissance représentent 90% des FEI. Cela doit nous alerter sur la situation pour trouver des solutions, d'autant plus que nous signalons le manque d'effectifs depuis un moment.

Une élue CFDT : Cela a été abordé en CSSCT.

Le responsable RH : Plusieurs sujet sont en cours. Le premier concerne la possibilité pour l'employeur de se substituer au professionnel-victime. Le deuxième sujet porte sur les informations pouvant être diffusées sur le mis en cause lors d'une enquête de police. Nous estimons qu'un incident sur quatre seulement est signalé. Le système des FEI a le mérite d'exister, il faut continuer à l'alimenter. L'objectif est d'apporter une réponse à la personne ayant rédigé la FEI. Certaines solutions sont réalisées mais ne sont pas systématiquement renseignées dans le système. Cette absence de traçabilité entraîne une perte de confiance des professionnels dans le dispositif. Nous sommes en train de traiter le sujet de la violence, tout comme nous avons traité celui de la nourriture à la Salamandre. Je tiens à souligner que nous avons très peu de FEI sur le harcèlement.

Le représentant syndical CGT : Il s'agit quand même des FEI de 2025. Nous vous avons alerté sur la situation que vivent les salariés au quotidien. Aujourd'hui, ils font appel au SAMU toutes les semaines, voire tous les deux jours. Ils sont amenés à maîtriser des personnes alors qu'ils n'ont aucune autorité pour le faire.

La direction : une équipe a été mise en place avec Bertrand CAILLET pour les situations de violence. Je ne sais pas si vous en avez été informés.

Le représentant syndical CGT : Ce n'est pas le sujet. Nous avons signalé à plusieurs reprises que le taux d'encadrement à l'IMPRO était insuffisant par rapport au nombre de personnes accueillies. Nous avons sollicité des renforts éducatifs que nous n'avons pas obtenus. Je suis très surpris de voir dans les chiffres communiqués par les ARS qu'1,20 poste financé n'est pas pourvu.

Une élue CFE-CGC : La réponse est-elle systématiquement dans le taux d'encadrement ?

Le représentant syndical CGT : Quelquefois, oui, La question se pose quand le dédoublement d'activités est nécessaire pour sécuriser le reste du groupe et que les moyens humains ne permettent pas de le faire.

– **Information et consultation sur le calendrier d'ouverture des ESMS de l'Enfance pour l'année 2026-2027**

Un élu CGT soulève que, depuis deux années consécutives, le calendrier arrive en décembre ce qui pose des difficultés d'organisation pour les salariés. Il demande que le document soit communiqué plus en amont.

Le Représentant Syndical CGT précise que la première version du calendrier a été revue à la suite des remontées des salariés. Il souligne que la direction a entendu la parole des personnes qui souhaitaient décaler d'une semaine.

La direction prend note du point. Elle se rapproche des différentes directions pour démarrer les travaux dès septembre 2026, pour présentation aux RP en octobre et validation en fin d'année.

Une élue CFDT signale que le Club a demandé à plusieurs reprises de se calquer sur le fonctionnement du pôle Enfance et fonctionner en année scolaire, soit de juin à mai.

Elle ajoute que cette option est systématiquement refusée. L'argument avancé est que les usagers sont organisés en année civile.

Elle explique que les professionnels doivent travailler sur un planning en année civile, soit de janvier à décembre et sur les trois prochaines années. Elle souligne que cette organisation génère des difficultés de gestion.

Un élu FO ajoute que la question de l'harmonisation des plannings est un sujet récurrent.

La direction prend note du point et demande à passer à la consultation.

Nombre de votants : 12

[pour] = 12 [contre] = 0 [abstention] = 0

Le calendrier d'ouverture des ESMS de l'Enfance pour l'année 2026-2027 est voté à l'unanimité.

– **Tableau des accidents de travail**

La direction précise que le CSE a demandé à être destinataire des déclarations d'accidents de travail. Le nécessaire a été fait.

Un élu FO : Est-il possible d'anonymiser les noms ?

La direction : Par rapport au RGPD, nous devons anonymiser le tableau. En revanche, pour des raisons techniques, nous ne pourrions pas anonymiser les déclarations d'accident du travail. La condition pour vous partager ces éléments était que chacun s'astreigne à la confidentialité. Si nous anonymisons le tableau périodique, cela signifie que le CSE ne sera plus destinataire des déclarations d'accidents du travail

Le représentant syndical CGT : Par rapport aux missions du CSE, légalement, ce n'est pas possible.

La direction : Nous pourrions restreindre la communication de ce type d'information aux événements graves ou aux événements collectifs mais ce n'est pas notre objectif. Je rappelle que le CSE doit respecter le principe de confidentialité concernant les informations transmises. A la suite de l'échange récent avec le DPO, personne en charge de faire appliquer le RGPD, les prochaines versions de tableaux que vous aurez seront anonymisées pour les instances de CSE et de CSSCT. Cela ne vous empêche pas d'analyser le nombre ou la typologie d'accidents.

Le représentant syndical CGT : Dans la mesure où nous recevons les déclarations d'accidents de travail, nous aurons obligatoirement les noms.

La direction : En tant qu'employeur, je dois respecter le RGPD.

Le représentant syndical CGT : Si les élus souhaitent diligenter une enquête, vous serez obligés de transmettre au CSE le nom des personnes.

La direction : Je n'ai aucun problème à partager l'information avec vous.

Un élu FO : Je n'ai pas à savoir que tel personne a eu un souci. Cela me gêne énormément.

Le représentant syndical CGT : Il faut bien avoir le nom de la personne si tu veux diligenter une enquête.

Une élue CFE-CGC soulève le fait que le tableau reprend également l'adresse et le numéro de téléphone des professionnels.

Les élus des différentes organisations syndicales étant en désaccord sur la procédure à suivre, la direction leur demande d'échanger entre eux.

Le représentant syndical CGT : La position de la CGT est très claire et je n'en bougerai pas. Les conditions de travail font partie des prérogatives du CSE.

Une élue CFE-CGC : Nous sommes tous d'accord. Je m'interroge quand même sur la transmission de ces données personnelles.

Le représentant syndical CGT : Je tiens à rappeler que nous sommes tous soumis à la confidentialité. Je n'ai aucun souci à m'y astreindre. Il y a deux sujets : le tableau qui sera anonymisé et les déclarations qui sont envoyées à l'ensemble des élus du CSE. Si les personnes sont gênées, elles ne sont pas obligées d'en prendre connaissance.

Le responsable RH lit un extrait d'un décret « *les données personnelles de santé sont protégées. Le CSE ou la CSSCT n'a pas besoin de connaître l'identité du salarié pour mener une enquête, sauf si cela est indispensable à la compréhension des circonstances de l'accident. Dans ce cas, l'anonymisation est privilégiée* ».

– Information et consultation sur la DUE : Mutuelle ESAT

La mise en place de la mutuelle découle du plan de transformation des ESAT et d'une circulaire du 11 mai 2022. Celle-ci a été instaurée au 1er octobre 2023, avec une participation employeur à hauteur de 50 %. Les décrets d'application ont été publiés le 25 août. En janvier, le taux d'adhésion était de 59 % à PO et de 74 % pour la Lézarde.

Mme SAUVAGE explique que tous les travailleurs d'ESAT doivent adhérer, sauf conditions suspensives.

Elle rapporte rencontrer des difficultés pour contacter les tutelles. Des parents souhaitent conserver leur enfant sur leur propre mutuelle. Des rencontres seront organisées avec les familles pour leur expliquer les avantages de la mutuelle, notamment financiers. Le décret étant paru, l'établissement doit appliquer la loi.

Elle informe de la diffusion d'une décision unilatérale de l'employeur formalisant l'adhésion à la mutuelle.

Le représentant syndical CGT : Un travail de pédagogie est à faire. Certaines mutuelles prévoient des garanties et des tarifs plus avantageux en cas d'enfant en situation de handicap mais il faut leur expliquer qu'ils peuvent cumuler les deux mutuelles sur le reste à charge, au même titre que pour les salariés.

Mme SAUVAGE mentionne qu'elle va s'appuyer sur le Café des Parents, à destination des parents des travailleurs d'ESAT, pour convaincre les familles réticentes.

La direction : Nous avons une obligation légale et fiscale vis-à-vis de l'URSSAF d'effectuer une information-consultation d'avant d'émettre une DUE. Le document formalisé n'a pas été transmis en séance, mais il existe et ses modifications ont été présentées.

Le représentant syndical CGT : Vous nous transmettez le document plus tard. Les travailleurs nous l'ont déjà montré.

La direction demande à procéder au vote.

Nombre de votants : 13

[pour] = 13 [contre] = 0 [abstention] = 0

– Participation au CSE des représentants des travailleurs d'ESAT

La direction introduit le point en expliquant qu'un premier niveau d'information a été fourni aux élus. Elle propose de répondre aux éventuelles questions sur le sujet.

Le représentant syndical CGT demande si l'objet de la présentation est la participation à l'instance.

Mme SAUVAGE lit l'article 344-2-9 du Code de l'action sociale et familiale « ses représentants assistent aux réunions du CSE concernant la santé et la sécurité et les conditions de travail de l'ESAT ».

Elle explique que l'instance est l'équivalent de la CSSCT pour les travailleurs d'ESAT. Elle est constituée des représentants des professionnels, des travailleurs, un représentant de PO, un représentant de la Lézarde, deux représentants de la CVS, 3 salariés de PO et 3 salariés de la Lézarde.

En raison d'un effectif insuffisant, l'élection prévue le 3 février a été reportée et sera reprogrammée en mars.

Le représentant syndical CGT : Le versant CSSCT est rarement abordé en CSE. Je n'imagine pas ce que cela peut être pour les travailleurs d'ESAT. Nous devons réfléchir à la meilleure façon de les accompagner dans cette démarche. Je peux les former, si besoin.

Mme SAUVAGE : Ils ont déjà été formés par Handicap. J'ai rappelé à plusieurs reprises que le rôle des salariés est de traiter les questions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs d'ESAT.

Le représentant syndical CGT : Les travailleurs d'ESAT sont également concernés par la CSSCT.

Un élu CGT : Est-ce que les informations relevées dans l'instance mixte sont partagées à la CSCCT ?

Le représentant syndical CGT : Nous pourrions transmettre les comptes-rendus des commissions mixtes aux élus du CSE puisque nous sommes compétents en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Si un sujet précis nécessite d'être abordé en CSE, nous pourrions alors les inviter.

Mme SAUVAGE : Nous rencontrons encore des difficultés avec la prise de notes et les échanges partent parfois dans plusieurs directions. Je souhaiterais que les élus du CSE puissent rencontrer les membres de cette commission. Nous sommes conscients de leur difficulté à prendre la parole ou à rester assis pendant longtemps.

La direction : Nous pouvons réfléchir à un process et le soumettre à l'inspection du Travail pour vérifier qu'il est conforme au cadre légal.

Le représentant syndical CGT : A quelle fréquence ont lieu ces réunions ?

Mme SAUVAGE : Quatre fois dans l'année.

Le représentant syndical CGT : Nous pourrions faire venir les travailleurs d'ESAT sur un point précis, une fois par trimestre et les inviter en début de séance.

Mme SAUVAGE : Un accompagnement supplémentaire serait nécessaire. Nous constatons des difficultés malgré la formation dispensée. Le plan de transformation, l'ouverture des droits, l'autodétermination et la possibilité de pouvoir s'exprimer sont des sujets qui méritent du temps avant d'être totalement assimilés.

Le représentant syndical CGT : C'est difficile également pour les personnes qui démarrent leur mandat d'élu, qu'elles soient travailleur handicapé ESAT ou non. Sur le fait que les questions partent dans tous les sens, il faudrait un effort de pédagogie pour mieux cadrer les questions. Cette mission pourrait être confiée à des personnes dont c'est le métier.

La direction propose de travailler avec l'Inspection du travail afin de vérifier la conformité du cadre. L'objectif est que les travaux du groupe paritaire soient transmis au CSE qui reste souverain pour exiger des informations supplémentaires.

Mme SAUVAGE avance que la prochaine commission mixte a lieu le 19 mars.

Une élue CFE-CGC et Mme SAUVAGE proposent d'organiser une réunion avec un membre de la CSSCT pour définir la manière de travailler ensemble.

La direction rappelle qu'il n'y a pas d'urgence sur le sujet. Il précise qu'il faut attendre le retour de l'Inspection du travail.

– Projet restauration GHH

Point reporté au CSE de mars.

– Point sur les tickets restaurants

La direction fait part d'un désaccord avec les élus sur le sujet.

Le représentant syndical CGT : Il ne s'agit pas d'un désaccord. La question a été posée il y a un an et demi et nous n'avons toujours pas de réponse. Vous avez indiqué qu'il vous fallait un an pour mesurer les impacts. Vous parlez bien de l'aspect financier ?

La direction : Ce n'est pas le sujet majeur.

Le représentant syndical CGT : Les textes indiquent que l'une des possibilités est de mettre à disposition un restaurant d'entreprise.

La direction : Je ne suis pas d'accord.

Le représentant syndical CGT : Très bien. Nous ferons ce que nous avons à faire et nous irons voir qui de droit. Je vous rappelle que les collègues du SESSAD bénéficiaient de chèques-déjeuner alors qu'ils disposaient d'une restauration collective. L'employeur avait accordé une dérogation car les professionnels partaient loin à la journée. J'attire également votre attention sur le fait que nos salaires sont les plus bas de la Ligue Havraise. Mais c'est un autre sujet et je ne ferai pas d'amalgame.

La direction : Nous n'avons aucune obligation légale de prendre en charge le repas du salarié. L'obligation consiste à permettre au salarié de pouvoir prendre son repas et est lié à l'exercice de ses missions.

Le représentant syndical CGT : Non, c'est là que nous ne sommes pas d'accord. L'attribution des tickets restaurant n'est pas en lien avec l'exercice de la mission.

La direction : Quelles sont les services dans lesquels les personnes disposent des tickets resto alors que ce n'est pas en lien avec l'exercice de leur mission ?

Un élu CGT : Les services, les administratifs, tout le monde ...

La direction : Je vous réponds sur la prise en charge du repas.

Le représentant syndical CGT : La question est simple : pourquoi les personnes qui n'ont pas de service de restauration collective ont les chèques déjeuner tout le temps alors que des salariés disposant de service de restauration collective ne les ont pas quand il n'y a pas de restauration collective ?

Le responsable RH : Nous allons les mettre en place à compter de février.

Le représentant syndical CGT : La question RP date de mai 2024 et vous avez les compte-rendu. Ce point a aussi été remonté en CSE en octobre 2025. Ce qui me dérange est d'entendre que vous allez faire le bilan alors que le coût pour l'employeur s'élève à 63€ par salarié.

La direction : Ma réponse était très claire sur le sujet. Je n'ai jamais évoqué de raisons financières. Reprenez mon mail et vous le constaterez.

Le représentant syndical CGT : De quels impacts parlez-vous alors ?

La direction : Cette question a un lien direct avec la négociation en cours sur l'accord temps de travail et les annexes. En cas de changement de rattachement ou de modification d'organisation des établissements, cela pourrait remettre en question le fait de donner des tickets restaurant. Je préfère poser ce point au cas où la situation évoluerait.

Un élu FO : Vous apportez de la confusion M. LESUEUR. L'accord sur le temps de travail et nos demandes concernant les annexes métiers ne changeront rien au sujet.

Pour exemple si demain les administratifs des établissements de l'annexe 10 bénéficiaient, comme leurs collègues du siège social, de 9 CT elles n'auraient, pour autant, aucun droit au tickets restaurants car ces établissements bénéficient de la restauration sur site.

La seule condition qui a toujours été mise en avant par vous (DG) c'est que seul(e)s les salarié(e)s des établissements n'ayant pas de restauration collectives sur sites pouvaient bénéficier des TR. Et c'est donc le cas des salarié(e)s de l'enfance durant les périodes de fermetures dues aux vacances scolaires.

La direction : Nous devons mesurer tous les impacts de cette mesure, y compris fiscaux.

Le représentant syndical CGT : Cela me fait réagir quand j'entends que vous déployez un test pour un an et que d'autres choses se passent à côté. Nous vous avons demandé la rétroactivité et vous avez refusé.

Le responsable RH : Nous avons retrouvé le compte-rendu de la réunion de novembre 2024 dans lequel il est indiqué que Mme GENIN interroge le siège. Nous allons lui demander si elle a obtenu une réponse.

Le représentant syndical CGT : Vous avez précisé une mise en place à compter de février et de l'autre côté, vous avez diffusé une DUE avec rétroactivité à janvier. Quelle énergie déployée pour 63€ !

– Frais de repas

La direction affirme qu'une position a été prise sur l'harmonisation des remboursements de frais de repas. Ces derniers seront remboursés à hauteur des frais réels engagés par les professionnels dans le cadre d'une mission ou d'un déplacement.

Les montants différents selon la nature du repas (goûter, repas du midi ou du soir) et le lieu (ex : Paris) puisqu'une majoration sera appliquée.

La règle comptable sera transmise aux élus et aux salariés.

La direction réaffirme le principe selon lequel il n'y a pas de nombre maximum de sorties. Le critère est lié uniquement au besoin de l'utilisateur. La décision appartient donc aux équipes de direction d'apprécier l'opportunité de la sortie, du point de vue de l'utilisateur.

Le représentant syndical CGT demande à la direction de joindre la note pour l'annexer au prochain procès-verbal.

La Direction Générale signifie qu'il va revoir les éléments et revenir vers le CSE

– Information et consultation sur les transferts

Le représentant syndical signale un problème de date sur le transfert de l'IMP Espérance prévu du 16 au 18 juin. Il ajoute que l'inspection du travail demande la validation des transferts trois mois avant la date du départ. Dans ce contexte, le prochain CSE étant fixé au 19 mars, la consultation interviendrait hors délai.

La direction précise qu'un transfert nécessite un délai minimal de trois mois. Ce dernier permet d'organiser l'information-consultation du CSE et de saisir l'Inspection du travail qui dispose d'un délai de deux mois pour rendre sa réponse.

La direction annonce que deux transferts seront examinés : les Myosotis et la Mas Les Constellations.

Sur le séjour des Constellations, une élue CFDT fait part d'une erreur sur le tableau du budget adressé aux élus. Le montant du transfert s'élève à 1 841€ à la place de 1 616€ en raison de soins esthétiques non comptabilisés.

La direction demande aux élus de procéder au vote.

Nombre de votants : 13

[pour] = 8 [contre] = 0 [abstention] = 5

Les élus CGT expliquent leur position par l'absence de passage de la commission sécurité.

Les élus CFDT rétorquent que les éléments de sécurité ont été fournis, y compris les photos des détecteurs.

Le représentant syndical rappelle que pour les gîtes, il n'y a pas d'obligation de déclaration. Seule l'autorisation de la mairie est nécessaire.

La direction conclut en précisant qu'elle va demander à Mme PELLERIN de solliciter la mairie.

Sur le transfert des Myosotis, le séjour se déroule du 20 au 22 mai. Deux vélos-fauteuils seront mis à disposition des résidents, l'un prêté par l'APF et l'autre, par Durand VIEL.

La direction demande aux élus de procéder au vote.

Nombre de votants : 13

[pour] = 8 [contre] = 0 [abstention] = 5

Les élus CGT expliquent leur décision par le fait que s'agissant d'une chambre d'hôte, une autorisation d'exercice est nécessaire.

L'élue CFE-CGC se charge d'obtenir le document et de le transmettre aux élus.

– **Mise en conformité des horaires des personnels de nuit à la MAS les Constellations et paiement des heures supplémentaires effectuées**

Le représentant syndical CGT signale que le planning des personnels de nuit de la MAS Les Constellations ne respecte pas le cadre réglementaire ni les dispositions de l'accord temps de travail. Il indique que la représentante cadre l'avait signalé à l'époque d'un transfert.

Plusieurs salariés ont relancé le sujet et ont demandé des clarifications.

Le représentant syndical CGT explique que les salariés de nuit réalisent cinq nuits sur 1 semaine, soit 50 heures. Il rappelle que, selon le code du travail, la semaine de travail s'étend du lundi au dimanche.

Il précise que cet usage date de plusieurs années.

Il ajoute que l'organisation actuelle résulterait d'un décalage du point de départ du cycle de travail car à l'origine, le cycle prévoyait 4 nuits, 3 repos

Cette modification aurait été mise en place pour répondre aux demandes de salariés souhaitant disposer de week-ends complets de repos, sans travail de nuit le samedi et le dimanche.

Il affirme qu'il est primordial de respecter la loi, que l'établissement ne peut pas y déroger et demande le règlement des heures supplémentaires

Une élue CFE-CGC alerte sur le risque pour le salarié qui doit travailler cinq nuits en 7 jours.

La direction précise avoir échangé sur ce point à l'issue de la réunion accord temps de travail. Elle précise qu'aujourd'hui, elle ne dispose pas du temps nécessaire pour analyser cette planification. Elle ajoute qu'une vérification doit être réalisée afin de concilier les attentes des salariés avec le respect du cadre légal. Elle affirme qu'un point de vigilance doit être apporté quand les nuits débutent le dimanche avant minuit.

Elle clôture le point en indiquant qu'un travail sera engagé ultérieurement.

– **Point ERRD 2024**

Point reporté au CSE du mois de mars

– **Changement des horaires du FED suite au mi-temps thérapeutique non passé en CSE**

Les élus déplorent l'absence de consultation sur le sujet.

Le représentant syndical CGT : Les collègues l'ont appris à l'occasion d'une visite CSSCT. Il est dommage de ne pas avoir communiqué en amont.

La direction : D'après ce que je comprends, vous souhaitez être consulté pour chaque organisation de travail mise en place dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique ?

Le représentant syndical CGT : Dans le cas présent, cela a des incidences sur l'organisation générale de l'établissement donc le CSE aurait dû être informé. La mise en œuvre de l'information consultation doit intervenir dès lors qu'il y a modification d'une organisation générale et qu'il y a des conséquences pour les salariés. L'objectif est aussi d'appréhender les bonnes pratiques.

La direction : Pour résumer vos propos, vous estimez que la manière dont la communication et l'information ont été diffusées aurait pu être plus efficace.

La direction clôture ce point en évoquant la qualité du dialogue social au sein de la Ligue Havraise. Elle ajoute qu'elle indique qu'elle rappellera aux équipes de direction de venir présenter leurs sujets quand cela sera nécessaire.

– **Récupération de la journée neige et la journée tempête**

Une note a été diffusée par la direction sur l'intranet.

Un élu FO demande des éclaircissements.

Le représentant syndical CGT fait référence au post du prestataire SPCE précisant les conditions dans lesquelles le salarié peut récupérer ce temps sans qu'il lui soit déduit ou sans qu'il soit obligé de poser des jours de congé.

Une élue CFE-CGC confirme qu'en cas d'impossibilité de se déplacer, pour les établissements ouverts, le professionnel peut récupérer le temps de travail, poser un congé d'ancienneté ou un congé sans solde.

Pour les établissements fermés à la suite de l'arrêté préfectoral émis par l'ARS, il a été décidé que les jours ne seraient pas rattrapés.

La direction confirme que lorsque l'employeur prend la décision de fermer un établissement et interdit au salarié de venir travailler, la journée n'est pas due.

L'élue CFE-CGC signifie que la confusion venait du dernier alinéa de la note de service.

Le Représentant syndical CGT renvoie l'Employeur à la note SPCE et au cadre réglementaire.

Questions Diverses

La direction précise qu'il s'agit simplement d'une information. L'employeur n'a pas d'obligation de reclassement dans cette situation particulière.

Le représentant syndical CGT tient à adresser ses compliments aux équipes de Santraplus. Les fiches entreprise sont à jour ce qui n'était pas le cas depuis de nombreuses années.

La direction confirme que le constat est le même dans beaucoup d'entreprises en France.

La note de service de la MAS Le Manoir interdit aux salariés de porter bracelets, bagues, prothèses ongulaires et alliances pour des raisons d'hygiène.

Une élue CFDT explique que devoir retirer l'alliance pose problème pour certaines personnes.

Le représentant syndical CGT indique s'être rapproché de personnes travaillant en EHPAD, lesquels tolèrent le port de l'alliance s'il est seulement constitué d'anneaux.

La direction demande si le sujet a été posé en RP.

Une élue CGT répond que Mme TEXEIRA a répondu par la négative à la possibilité de garder l'alliance.

La direction explique qu'elle va reposer la question.

Une élu CGT demande à remettre à jour l'intranet.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 13h05

La Secrétaire du CSE

Soumaya ABOUDA

Le Président du CSE

Michel CAPPE

Dominique Collin-Jabois



PARMENTIER Marie

De: LESUEUR Jérôme
Envoyé: lundi 2 mars 2026 18:01
À: @ GROUPE CSE
Cc: CAPPE Michel; PARMENTIER Marie; MARTIN Stephanie
Objet: harmonisation de la prise en charge des frais de repas

Bonjour à toutes et à tous,

Pour faire suite à notre dernier CSE du 19 Février, je partage avec vous la synthèse des décisions prises par le COSTRAT lors de la séance du 13 Février afin d'harmoniser les principes de prise en charge des frais de repas liés à des missions de professionnelles et en particulier les repas, dits extérieurs.

Types de repas :

Type de repas	Plafond de prise en charge		Commentaire
	Province	Paris et région parisienne	
Déjeuner	18€	22€	Plafonds de remboursement au frais réel sur présentation justificatif + déduction du titre restaurant le cas échéant.
Gouter	3,50€	4,20€	
Dîner	23€	28€	
Validation en amont par l'équipe de direction sur la base d'une fiche projet.			
Opportunité de la sortie en lien avec le projet personnalisé de l'utilisateur.			
Nombre maximum de sorties apprécié par l'équipe de direction par rapport au projet de l'utilisateur. Pas de limites liées au professionnel.			

Bonne réception.

Cordialement.



Jérôme LESUEUR
Responsable Ressources Humaines
✉ jerome.lesueur@liguehavraise.com
☎ 07 63 17 07 53
☎ 02 35 42 49 95
📍 120 rue de la Pique en Mare
76620 Le Havre



MARS BLEU

DÉPISTAGE DU CANCER COLORECTAL,

VOUS EN SAVEZ ASSEZ ?

Cliquez pour tester vos connaissances

