

Comité Social & Économique Extraordinaire - LIGUE HAVRAISE

Projet PROCES VERBAL DE LA REUNION DU 26/03/26

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	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		Présente
Frédérique HACHE	EEAP Les Myosotis	CFE CGC	Présente
Amélie CATINAULT	CAJ Salamandre	FO	Présente
Didier QUEILLE	CAJ Perrey		Présent
Anne CHABANNIER	CAJ Salamandre		Présente
MEMBRES CSE SUPPLEANTS			
Julian CORNET	IMPRO La Renaissance	CGT	Absent
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	Présente
MEMBRES CSE SUPPLEANTS PERMANENTS			
Estelle EMBARCK	FAM Salamandre	CGT	Présente
Virginie BHOURI	MAS Le Manoir		Présente
Christelle MARTIN	MAS Le Manoir	CFDT	Présente
Aïcha KHIAR	MAS Les Constellations		Présente
Raphaël CAMPANA	Foyer Edmond Debraize	FO	Présent
Audrey MALANDAIN	FAM Perrey		Présente
REPRESENTANTS SYNDICAUX			
Benoît 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/	Projet restauration GHH	3
3/	Information index égalité homme-femme	4
4/	Changement de mission de Mme Pereira : directrice de développement et d'innovation	4
	Information sur les orientations stratégiques	4
5/	Mise en perspective des éléments de contexte 2026 (page 4 du document CSE, O.S)	4
6/	Perspective du contrat social, (point 1 des Orientations, 2026, page 5).....	6
a.	Proposition de méthodologie générale.....	6
b.	Calendrier théorique	6
7/	Transformation de l'organisation médicosociale en plateformes et dispositifs, (point 2 des Orientations 2026, page 5)	6
a.	Enjeux de la transformation.....	6
b.	Méthodologie de l'accompagnement.....	7
8/	La communication sur les usages (point 3 des Orientations 2026, page 5)	7
a.	Point d'étape sur les entretiens DG /équipes	7
b.	Bilan à mi étape	7
c.	Intégration au sein du contrat social.	8
9/	Questions diverses	9
→	Point accident du travail IMPPRO	9
→	Point CT.....	9
→	Point intempéries.....	10
→	Point information sur les Transferts IMPro	10
→	Point horaire d'accueil au LH360	10

La séance démarre à 9h00 et fait l'objet d'un enregistrement.

Préambule : La séance du 26 mars 2026 constitue la reprise de la réunion du 19 mars 2026, pour examen des points restés en suspens, ainsi que le point initialement prévu sur les orientations stratégiques.

1/ Vote de l'ordre du jour

Les élus souhaitent rajouter à l'ordre du jour les questions diverses suivantes :

- Paiement des journées d'intempéries
- Transfert de l'IMPro.
- Compte-rendu des réunions de proximité du siège

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

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

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

2/ Projet restauration GHH

La direction rappelle le contexte :

- Projet lancé en 2019 pour remplacer la cuisine actuelle de l'hôpital, qui ne peut être pour raisons sanitaires (avis défavorables des commissions de sécurité).
- Relancé en 2023, avec une mise en œuvre prévue en 2029-2030.
- L'hôpital a mandaté un consultant pour étudier la faisabilité d'une cuisine centrale (expert spécialisé en cuisines collectives)
- Établissements potentiellement concernés : hôpital Jacques Monod, centre hospitalier de la Risle (GHT), EHPAD des Escales et Ligue Havraise.

Conclusions de l'audit mitigées :

- o aucune garantie d'une qualité de restauration équivalente ou supérieure à l'actuelle, ce qui n'est pas acceptable
- o Surcoût pour tous les acteurs par rapport à leur situation actuelle.

L'Enjeu éthique est clairement posé : le budget d'environ 2 000 000 € provient du secteur public et doit y rester. Faire une cuisine centrale avec l'hôpital permettrait de conserver et de réaffecter cet argent au secteur public plutôt que de recourir à un prestataire externe privé, comme Sodexo par exemple.

La direction envisage de poursuivre le projet avec une possibilité de retrait en l'absence de garanties sur la qualité des repas, critère prioritaire et non négociable ainsi que sur les coûts. Car si le coût de production est jugé compétitif, les coûts annexes doivent être réévalués à la baisse.

La direction conclue en indiquant que le projet est reporté de six mois pour permettre tous ces ajustements.

Un point sera organisé en septembre-octobre.

Un élu FO: « cela apparait complètement contre intuitif de regrouper les coûts et qu'ils soient finalement plus élevés.

Le représentant syndical CGT évoque le surcoût des fonctions support et des intermédiaire et propose de réinternaliser la cuisine avec des cuisiniers sur place. Ce qui serait gage d'une meilleure qualité des repas et d'un coût moindre pour la ligue havraise.

« Certains cuisiniers pourraient être intéressés par des postes avec des horaires de journée, par exemple en externat »

La direction : « Je n'exclus plus aucune option. L'idée selon laquelle travailler avec le public mènerait à un projet plus coûteux et de moindre qualité n'est pas satisfaisante. »

3/ Information index égalité homme-femme

Présentation des indicateurs par M. Lesueur.

Le Responsable RH : Certains absences longues font évoluer le taux. L'impact concerne surtout les hauts revenus, principalement les fonctions médicales. La présence ou l'absence d'un médecin modifie rapidement le résultat. L'évolution s'explique donc principalement par ce facteur. Le score est de 95 cette année.

La direction : « Pour information, après une période de recrutement de plus d'un an et demi ; un médecin intégrera la MAS LE Manoir pour une période de 3 mois : Mme Isabelle Arnoult.

Ce profil est tension (en manque de 20% sur le territoire).

4/ Changement de mission de Mme Pereira : directrice de développement et d'innovation

La direction : « Pour raison personnelle Mme Pereira démissionne. Nous avons rédigé une offre d'emploi. Que nous avons soumis au comité de direction puis au Conseil d'administration. Elle ensuite été mise en ligne. Elle sera bientôt disponible sur les réseaux sociaux. »

Un élu CGT : « Les missions semblaient avoir évolué avec le changement d'intitulé du poste. Dans l'annonce, il s'agit à nouveau d'un poste de directeur ou directrice de parcours. Qu'en est-il ? »

La direction : Il faut se replacer dans le contexte de l'arrivée de la fondation. Dès que l'arrêté sera prononcé, l'association cessera d'exister. Toute décision prise entre temps peut devenir caduque.

Dans ce contexte, l'organigramme a été adapté pour rassurer les administrateurs, notamment en modifiant l'intitulé du poste

Un élu CGT demande si les missions sont les mêmes entre le poste Directeur/trice de Parcours et le poste Transformation et Innovation ?

La direction : « Il s'agit en fait de sécuriser les parcours. Définir une méthode pour accompagner les transformations en dispositifs d'action. Cela implique d'accompagner le changement dans la durée : écouter, ajuster et s'adapter aux spécificités de chaque situation. Ce rôle exige donc des compétences et une posture particulières. Il a été décidé, avec le conseil d'administration et la direction générale, de recruter une personne ayant une bonne connaissance du secteur.

Un-e Elu-e CFE-CGC demande si le poste exigera toujours la gestion d'une équipe ?

La direction : « il n'y aura pas de changement sur ce point. »

Le Responsable RH précise que le périmètre est à mi-chemin entre RH et sécurité.

Information sur les orientations stratégiques

Un élu CGT demande de recevoir de nouveau le CR de réunion de proximité du siège.

5/ Mise en perspective des éléments de contexte 2026 (page 4 du document CSE, O.S)

3) Les orientations stratégiques pour 2026

Au préalable, il faut rappeler que le contexte 2026 est particulièrement instable et qu'il pourrait exiger des inflexions de trajectoires en cours d'année.

- Incertitude sur le budget de la Loi de financement de la sécurité sociale
- Incertitude sur la trajectoire de l'ONDAM (insuffisance de ressources pour couvrir les dépenses)
- Incertitude sur l'évolution du mode de financement des différents publics du champ du handicap (national, local)
- Incertitude sur les « gagnants » et les « perdants » de la réforme de la tarification SERAFIN PH
- Incertitude sur le devenir du champ d'action des ARS / département / Préfet de région / Préfet département.

L'instabilité n'est pas une nouvelle donnée dans le champ des décisions publics, elle caractérise aussi des principes d'actions qui témoigne d'un probablement bouleversement du modèle dans lequel nous évoluons depuis des décennies.

Il paraît essentiel que nos organisations remplissent le mieux possible un rôle d'amortisseur de ces nombreuses incertitudes et contraintes ainsi qu'un rôle d'anticipation des évolutions.

La légitimité de cette forme d'organisation qui bouscule les schémas établis est directement liée à :

- Les temps longs qui caractérisent l'accompagnement de nos publics et qui sont directement interpellés par le pilotage des indicateurs de résultats car non pris en compte. A titre d'exemple, l'allongement de l'espérance de vie des personnes handicapées.
- Les compétences spécifiques dont doivent bénéficier nos professionnels tant sous l'angle du management que des compétences techniques. Ces compétences ne sont pas assez prises en compte par les différents organismes de formation et requièrent de fait une politique de compensation par la formation continue et la diversité des expériences professionnelles.

A défaut de prendre à minima ces deux paramètres en compte dans des orientations stratégiques, l'instabilité des organisations va aller croissante. Le diagnostic interne verra les faiblesses s'accroître sur le plan RH et financière et le diagnostic externe mettra en évidence une pression accrue de résultats exigés en déconnexion partielle avec les réalités des ESMS. Les deux corrélés et conjugués conduisant les organisations vers des situations de crise aiguë avec une remise en cause de l'organisme gestionnaire.

La direction : « Les nouvelles sont tellement mauvaises que je ne vois plus l'intérêt de partager ça ; ni avec le comité de direction, ni avec le CSE. Je ne vois pas l'intérêt de créer un sentiment anxigène continu à partir de ces mauvaises nouvelles qui s'accumulent.

Cependant, 3 décrets sont parus en 2025, qui transfèrent un certain nombre de prérogatives du directeur général de l'ARS et du directeur académique vers le préfet. C'est désormais lui, qui est en charge de décider, de la carte scolaire et de l'organisation des soins sanitaires et médicaux sociaux. Ce qui pourrait créer un canal de communication privilégié.

Il nous est demandé de construire une offre territoriale commune via le CPOM, avec tous les acteurs (Ligue Havraise, Helen Keller, APF, APAJH, fondations Gibert, PEP, CMP), à moyens constants. Un appel à manifestation d'intérêt sort en mai. Rien n'est encore contraint, mais c'est engagé. Il faut donc se coordonner rapidement, alors même que notre propre dispositif commence à peine à se déployer.

Je le dis avec humilité : nous faisons sans doute partie des premiers à avoir une organisation territoriale aussi innovante. Ce n'est pas pour se valoriser, mais ça fait du bien de le reconnaître. Aujourd'hui, ce que met en place l'établissement de l'enfance est clairement innovant, sur la Seine-Maritime.

6/ Perspective du contrat social, (point 1 des Orientations, 2026, page 5)

1) En complément du déploiement du CPOM dans une année de dialogue de gestion et de l'année 2 du projet stratégique, le développement de la marque employeur (concept imaginé en 2022) trouvera une grande partie de sa légitimité dans les travaux du « contrat social ». Ce dernier dont les contours restent encore à préciser avec les partenaires sociaux devrait à minima :

- Reconnaître la pénibilité d'une partie des tâches de nos professionnels et développer les conditions d'une reconnaissance spécifique
- Identifier les compétences nécessaires pour répondre aux enjeux des 5-7 prochaines années et accompagner les professionnels sur cette trajectoire
- Envisager le cas échéant la création de grilles spécifiques pour les compétences requises dans les organisations
- Reconnaître l'implication de tous dans le respect des équilibres budgétaires

Pour 2026, les conditions du développement managérial et la reconnaissance de la pénibilité sont une priorité

a. Proposition de méthodologie générale

b. Calendrier théorique

7/ Transformation de l'organisation médicosociale en plateformes et dispositifs, (point 2 des Orientations 2026, page 5)

2) L'analyse de l'année écoulée pose de la manière la plus solennelle qui soit la question de la reconnaissance de nos actions. Les indicateurs qui existent aujourd'hui sont pour leur très grande majorité issus des attentes des autorités de tarification. Or ces indicateurs ne font l'objet de leur part d'aucune analyse et encore moins de reconnaissance.

- En corollaire du déploiement du CPOM et des principes stratégiques à présent connus et poursuivis, le rapport de l'IGAS (communiqué en pièce jointe) nous donne une feuille de route indicative sur l'évolution attendue des organisations des secteurs enfances et adultes. Cette feuille de route sera intégrée à la méthodologie « projets » dont la teneur a été évoquée en commission prospective et transformation de l'association (note de travail jointe à la présente).

a. Enjeux de la transformation

La direction : « La transformation de l'offre concerne les adultes à horizon 2030. Il reste à définir comment partager les avancées des équipes de l'enfance, par exemple en CSE ou via d'autres formats, car cela intéresse l'ensemble des acteurs. L'objectif est aussi d'enrichir la transformation du secteur adulte à partir de l'expérience de l'enfance, tout en tenant compte des différences.

b. Méthodologie de l'accompagnement

La direction : « La méthodologie actuelle suscite-t-elle des questions ? Les projets, ateliers et animations fonctionnent globalement et donnent des résultats jugés intéressants. Malgré des doutes initiaux, la démarche participative satisfait les professionnels, qui apprécient d'être associés. Reste une contrainte majeure : le manque de temps et l'arbitrage difficile entre accompagnement et participation. »

Le Représentant Syndical CGT : « Nous avons demandé s'il s'agissait d'équivalent temps plein ou de personne physique. Il nous a été répondu que nous allions continuer à faire comme d'habitude. Donc j'en déduis que nous manquons toujours de moyens pour accompagner les personnes dans l'enfance. Les salariés de terrain ont du mal à trouver des temps pour les fonctionnements du quotidien, et les temps d'équipe.

Pourtant, vous avez réussi à dégager une demi-journée pour envoyer les salariés, assister à une présentation sur le DAME. Et pour rappel, en 2015, vous aviez fermé Les Myosotis, 3 jours, pour travailler sur le projet d'établissement.

Peut-être faudrait-il réfléchir à certaines organisations dans certains établissements pour qu'on puisse avoir les temps nécessaires pour du fonctionnement du quotidien et la qualité de l'accompagnement. Ce sont des choix stratégiques ».

La direction : « Je ne suis fermé à rien. Dès lors que c'est une bonne idée, nous devons utiliser tous les leviers à notre disposition. Je fais confiance à l'équipe de direction pour discuter et trouver la bonne solution pour y arriver ».

8/ La communication sur les usages (point 3 des Orientations 2026, page 5)

3) Repensez la communication globale à partir des expertises d'usages afin de créer les conditions d'une « marque fondation » sur les usages.

a. Point d'étape sur les entretiens DG /équipes

La direction : Aller sur le terrain m'a bouleversé, je vous remercie de me l'avoir suggéré et je suis très content d'y être allé. Diriger sans être au milieu de ses troupes ne fonctionne plus. Je suis vraiment heureux d'entendre que pour nos professionnels, encore aujourd'hui, c'est le parcours et l'accompagnement qui sont les choses les plus importantes dans leur métier aujourd'hui. Et cela est extrêmement rassurant.

Aujourd'hui, nous avons une baisse des inscriptions dans tous nos métiers de demain. Cela est à la fois inquiétant et c'est tout l'objet du contrat social, mais en même temps, c'est un beau challenge pour nous. Il s'agit de dire comment nous pouvons donner un coup de main à toutes celles et ceux que vous allez croiser, de leur dire de rejoindre notre secteur parce que cela fait sens de travailler chez nous.

J'étais très heureux de voir que nous parlions immédiatement de l'usager, de son parcours, de son devenir, de son avenir. Et cela est vraiment extrêmement rassurant.

Un élu CFDT : « Vous vous êtes extrêmement éloigné de vos salariés ; il était temps que vous y alliez. Toutes ces personnes sont importantes. »

La direction : « Il me reste encore quelques établissements et services à rencontrer, mais dans tous les cas, cela est extrêmement riche.

Cela permet aussi de réduire la pression sur les cadres de direction. Les informations sont stratégiques, techniques et très changeantes : ce qui est vrai un jour peut ne plus l'être peu après. Ce contexte est instable et difficile. Ce n'est pas aux équipes ni aux cadres intermédiaires de porter cette pression, mais bien à la direction. »

La direction conclue : « Je vous remercie de m'avoir suggéré d'aller sur le terrain et je suis très heureux de l'avoir fait ».

b. Bilan à mi étape

La direction : « La clause de conscience permet, lorsqu'un dirigeant estime que les instructions de son conseil d'administration ou de sa hiérarchie sont contraires à ses valeurs, de refuser de les exécuter. Les cadres dirigeants peuvent ainsi activer cette clause pour se désengager d'une décision qu'ils jugent incompatible avec leur éthique. Concrètement, si demain la présidente me demandait de mettre en place un PSE impliquant le licenciement de 40

personnes, j'invoquerais cette clause de conscience. Je ne serai pas le dirigeant qui fera ce genre de choses à la ligue havraise.

Aujourd'hui, vous l'avez compris, l'accent est mis sur le contrat social. Vous allez recevoir prochainement des éléments à ce sujet. Nous avons travaillé toute la journée de mercredi dernier avec des cabinets d'avocats : c'est juridiquement complexe, mais une première ébauche de calendrier vous sera proposée avant l'été.

Les organisations syndicales et les délégués syndicaux en sont déjà informés. La démarche passe d'abord par ce que l'on appelle un accord de méthode : il s'agit de définir ensemble ce que nous allons faire, comment nous allons le faire, à quel rythme, et selon quelles modalités de suivi et de reddition de comptes. C'est une première étape structurante.

La deuxième étape consistera en un préalable financier. J'espère pouvoir présenter au conseil d'administration du mois de mai une note sollicitant un engagement de financement du contrat social. En effet, les mesures envisagées — article 39, évolution des grilles, indemnités de sujétion particulière, etc. — sont des mesures pérennes.

Les professionnels que je rencontre dans les établissements sont clairs : au-delà des primes ponctuelles, ils attendent des éléments de rémunération durables et intégrés. Cela implique que toute décision prise s'inscrive dans le temps. Or, dans un contexte où nous avons déjà dû réaliser 700 000 € d'économies en 2025, il est peu probable que des crédits supplémentaires soient alloués par l'État.

Cela étant, même si la grogne est déjà bien présente, il faut rappeler que nous avons mis en œuvre le Ségur avant tout le monde. Nous avons pris cette décision sans aucune certitude de financement, et c'est un point important. »

c. Intégration au sein du contrat social.

La direction : « Aujourd'hui, vous avez un conseil d'administration et une direction générale pleinement engagés dans le portage de ces mesures. Certes, l'État a ensuite accompagné le financement du Ségur, mais cela est intervenu après coup. Nous avons donc avancé et assumé ces coûts sans disposer, au départ, des enveloppes correspondantes.

Les fonds d'une association ont vocation à financer plusieurs choses : les salaires, bien sûr, mais aussi les projets et le développement de la structure. Cet argent n'appartient pas à des actionnaires, et c'est un point essentiel.

Dans ce cadre, il m'appartient de sensibiliser à la fois le comité de direction et le conseil d'administration. Si nous n'investissons pas dans les professionnels, le risque n'est pas immédiat, à deux ou trois ans. En revanche, il est réel à moyen et long terme, à horizon cinq à dix ans.

Je dispose donc d'un ensemble d'arguments solides pour inviter le conseil d'administration à examiner une proposition de financement d'un contrat dont on sait qu'il entraînera, à court terme, une dégradation des comptes. C'est une réalité assumée.

Mais cette démarche s'inscrit dans une stratégie plus large, à la fois en matière de communication et de développement des ressources, avec l'objectif d'aller vers une hybridation des financements et de mobiliser, à terme, des crédits supplémentaires.

Le Représentant Syndical CGT : il n'empêche que nous avons su innover en termes de contrat social en 2025.

Un élu FO : « Quand on analyse tout ce que vous avez dit, nous avons le sentiment qu'il n'y a pas beaucoup de marges de manœuvre. Le tableau paraît assez pessimiste. »

La direction : « Concernant le contrat social, deux idées principales se dégagent. La première consiste à lancer un audit des rémunérations afin d'objectiver la situation et de faire émerger clairement les priorités. Dans cette logique, cet audit pourrait constituer une première étape du contrat social, avec l'appui notamment de Madame Martin et de Monsieur Lesueur, et intégrer une dimension participative.

J'ai d'ailleurs déjà engagé des échanges avec les équipes, ce qui permet de recueillir de nombreuses informations et attentes. Il me semble pertinent d'associer l'ensemble des professionnels à la construction de ce contrat social : comprendre ce qui les motive à rester dans le métier, ce qui leur donne envie de le transmettre, et pourquoi ils choisiraient de promouvoir la Fondation auprès de leurs proches.

L'idée est de s'appuyer sur l'expression collective pour coconstruire une partie du contenu.

Dans ce contexte, demander au conseil d'administration de fragiliser ce qui fait aujourd'hui la solidité et la bonne gestion de la Ligue Havraise n'est pas une décision simple. Cela suppose nécessairement de s'appuyer sur un argumentaire particulièrement solide, ainsi que sur un plan d'action clair et structuré.

La direction indique qu'aujourd'hui, malgré des salaires précaires, l'État ne finance pas comme prévu, alors qu'un engagement avait été mentionné.

Elle conclue en annonçant l'intervention prochaine de personne chargée de rechercher des financements.

Résumé :

- La direction finalise les perspectives financières pour le conseil d'administration.
- Les mesures envisagées concernent un grand nombre de personnes, avec un impact financier important.
- La validation du conseil d'administration et du commissaire aux comptes est nécessaire.
- Un risque financier pourrait entraîner un droit d'alerte et bloquer les décisions.
- La direction appelle à sécuriser la situation, rester prudents et prioriser les actions.

9/ Questions diverses

→ Point accident du travail IMPPRO

Un élu CGT signale un accident du travail concernant une chef de service et des signaux forts de mal-être au sein de l'équipe, qu'il considère comme symptomatiques d'une souffrance au travail collective.

Il évoque également une violence et une qualité de vie au travail fortement dégradée et interpelle l'employeur en tant que responsable du bien-être des salariés.

Une élue CFE-CGC : les équipes doivent être attentives aussi, aux cadres de direction, ils font partie de l'équipe.

Le responsable RH indique qu'une analyse doit être menée pour comprendre ce qui a conduit à cette situation.

Un élu CGT alerte sur la nécessité de ne pas opposer les personnes entre elles.

Une élue CFE-CGC souligne qu'une ambiance positive a un impact sur le travail des cadres de direction, tout comme le cumul des plaintes des équipes a un impact négatif.

Un élu CGT indique qu'il faut comprendre pourquoi une équipe se trouve dans un mal-être récurrent et se poser la question pour chaque équipe.

Le Représentant Syndical CGT indique que la dynamique de la direction générale a des impacts aussi au niveau des équipes.

Le responsable RH répond qu'une analyse sera organisée, en précisant la nécessité de rester très précautionneux, notamment sur un éventuel déséquilibre entre la charge et les ressources pouvant générer des tensions et des relations plus difficiles.

Le représentant syndical CGT demande quelle type d'enquête sera mise en place ? Une enquête employeur, une enquête réglementaire AT via le Cerfa à destination de l'Inspection du travail ou une enquête de la CSSCT ?

Un élu CGT, membre de la CSSCT, indique que cette instance est ouverte à la mise en place d'une enquête.

La direction précise qu'il faudra éviter toute intentionnalité.

10h50 : pause

→ Point CT

Le représentant syndical CGT : « Si je remets ce point à l'ordre du jour, c'est que je suis interpellé tous les jours par des salariés sur les congés trimestriels.

Le Responsable RH : « Avant la fin de la semaine, je vais envoyer une note avec les règles qui ont été appliquées pour les modalités éventuelles de récupération des congés trimestriels et leurs éventuels reports, en essayant de distinguer plusieurs cas de figure, puisqu'il en existe beaucoup ».

Le représentant syndical CGT : « Un salarié n'a pas pu récupérer ses congés trimestriels, alors qu'une jurisprudence a accordé l'intégralité des congés à une personne absente toute l'année ».

Le Responsable RH : « Nous allons poser les principes et les règles. Ensuite, comme cela a été dit au dernier CSE, ce sera la position de l'employeur et chacun se positionnera par rapport à cela ».

Le représentant syndical CGT : « Libre aux salariés de contester auprès du tribunal compétent ».

→ Point intempéries

Un élu CFDT : « Nous demandons que la décision soit prise par vous-même employeur, plutôt que par chaque direction

Un élu CFDT demande l'équité entre tous les salariés.

Le Responsable RH demande à quel niveau est l'iniquité.

Les élus précisent que certains ont dû poser un CP, d'autres n'ont pas été payés les heures manquantes ou la journée entière. Certains établissements étaient fermés et pas d'autres ce qui complexifie la situation.

Les élus se demandent à qui incombe la responsabilité de fermer ou non un établissement.

La direction : « Nous allons faire un point, et reviendrons vers vous ».

→ Point information sur les Transferts IMPro

Le Responsable RH : « L'inspectrice du travail, Mme Laetitia Canivez ne semble pas favorable à tous les transferts. Sa réponse est attendue sous 2 semaines. Un retour sera fait aux équipes, en espérant que les délais nous permettent de travailler cela sereinement. »

Le représentant syndical CGT : Les planning semaine à plus de 50h, sont non règlementaires, c'est normal qu'e l'inspectrice du travail y soit très attentive.

Le Responsable RH : « La révision de la trame des documents de transfert facilitera les prochaines validations »

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

[Pour] = 12 [Contre] = 0 [Abstention] = 1

→ Le transfert est approuvé à l'unanimité des membres présents.

Remarque d' **Un-e Elu-e CFE-CGC** : les horaires débutent à 13h au lieu de 14h, et il y a une coquille sur les horaires du matin (qui représentent 4h et non 7h). De plus Il faut respecter l'équité ; tous les horaires doivent être identiques : 11h + 3h.

→ Point horaire d'accueil au LH360

Le Responsable RH présente une demande de salariés visant à modifier les horaires d'accueil physique. Il précise avoir envoyé une proposition d'aménagement de l'accueil, par mail aux membres du CSE. Les délais d'information étant dépassés, il demande s'il est possible de lancer une information-consultation à partir des documents transmis ou s'il faut reporter le sujet.

Proposition inscrite au document : Fermer l'accueil à 16h30 et faire descendre un salarié pour tenir l'accueil jusqu'à 17h00.

Le représentant syndical CGT : « Vous différez l'accueil du public après 17h00. Je n'ai pas de sujet sur ce point. En revanche, demander à un salarié de venir tenir le secrétariat pendant une demi-heure puis de retourner à son poste de travail, pose un problème. Je ne vois pas le gain, ni le côté pratique. »

Un élu CGT : « Nous avons bien reçu un document, mais personne n'a été consulté avant et nous n'avons pas pu en discuter ensemble. Il aurait été préférable que le CSE se réunisse avec les personnes concernées avant la proposition écrite.

Le Responsable RH : « Ce n'était pas nécessairement du fait de la direction. Il s'agit juste d'accompagner la démarche pour que cela puisse être présenté devant vous aujourd'hui, mais pas plus. »

Les élus évoquent d'autres possibilités :

- Fermer l'accueil à 16h30 et passer sur l'accueil interphone.
- Aménager le temps de travail de l'agent d'accueil.

Le Responsable RH : « Nous allons reprendre le sujet, nous donner le temps d'associer tout le monde, de mesurer les Impacts pour chacun et de chercher la solution la plus appropriée, à la fois pour la vitrine de la Ligue havraise, c'est-à-dire un siège qui accueille du public, puisque c'est un sujet, et pour que cela soit compatible avec les horaires de travail de tous. »

La secrétaire du CSE

Dominique COLLIN-MABIRE



Le président du CSE

Michel CAPPE

