

DELIBERATIONS

Séance du mercredi 30 novembre 2016

CONVOCATION

Du vingt-cinq novembre deux mille seize adressée à chaque Membre du Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale pour la séance du trente novembre 2016.

L'an deux mille seize, le 30 novembre à 18 h 30, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale légalement convoqué, s'est réuni sous la Présidence de Dominique RONDI-SARRAT, Présidente.

Ordre du jour.

- 1- Mouvement social : examen des propositions d'évolution

Étaient présents : Dominique RONDI-SARRAT- Présidente, Laurence BLANC, Ginette NEVEU, Evelyne CHARAIX- Vice-Présidente, Louis-Vincent BRUNET, Marc DEJEAN, Nicolas BOUTESELLE, Corinne BARDOU, Monique DAUBA, Danièle DHERS, Joëlle REYNES, Jean-Philippe LANTES.

Étaient excusées : Malika MIFTAH, Annie LEMIERE, Chantal ANSO Nicole CAGNEAU.
Procuration de Malika MIFTAH à Evelyne CHARAIX.

Secrétaire de séance : Audrey GROWAS-COMBON, Directrice CCAS.

Mme MALATERRE Myriam, Directrice de l'EHPAD, assiste à la séance.

M MERAD et Mme BRESSOLES représentants du personnel CGT interviennent en cours de séance.

I. MOUVEMENT SOCIAL : EXAMEN DES PROPOSITIONS D'EVOLUTION.

Mme RONDI-SARRAT reprend l'historique du mouvement social qui anime actuellement le CCAS et plus particulièrement l'EHPAD.

Un préavis de grève a été lancé avec pour principales revendication le temps de travail effectif et le montant de la prime annuelle.

Une première moitié de ladite prime a été versée en novembre. La deuxième partie sera réglée en fonction du résultat du budget, avec la paye du mois de décembre. Les agents en ont été informés de ces engagements.

Lors du préavis de grève, pour la journée du 16/11/2016, la direction a eu beaucoup de difficultés pour connaître les agents grévistes ou pas et donc pour instaurer le service minimum obligatoire que l'établissement. Les agents n'ont pas souhaité donner leur position lorsque la direction les a interrogés. Ce qui a posé un problème en terme de sécurisation des résidents. Néanmoins aucune perturbation de service n'a été enregistrée pour cette journée de grève.

Une Assemblée générale du personnel a été programmée au lendemain de la grève, leur demandant, au vu des propositions faites par l'employeur s'ils maintenaient la grève ou pas. Le contexte de cette assemblée a été peu constructif, aucune écoute n'a été possible.

Mme RONDI-SARRAT reste sereine car le service est assuré et elle souhaite poursuivre les négociations malgré le maintien de la grève.

Les motifs énoncés par la presse dans le cadre de la manifestation des agents sur le marché est erroné. Aucune maltraitance sur les résidents n'est à signaler.

Concernant la durée de temps de travail, l'ARS est intervenu en expliquant que le temps de travail accordé par les financements correspond au temps de travail réglementaire. L'ARS demande une mise en ordre au niveau du nombre d'heures travaillées.

Evaluation de l'ARS porte sur le traitement du résident, l'investissement et les moyens matériels. Lors de la dernière évaluation il n'a pas eu de constat de maltraitance mais une demande d'amélioration des conditions de travail.

Suite à la manifestation sur le marché, deux familles ont contacté Mme RONDI-SARRAT pour notamment dénoncer, selon des actes de maltraitance sur leur parent, comme la mise de couches à des personnes n'en nécessitant pas forcément le besoin. Elles ont alors pointé des réponses inappropriées de la part du personnel face aux besoins de la personne. Mme RONDI-SARRAT recevra les familles et les résidents pour discuter de ces faits. Mme MALATERRE effectue un contrôle pour voir si effectivement le problème se pose en ces termes.

Pour la présente réunion, Mme RONDI-SARRAT souhaite poser les conditions de travail actuelles de l'EHPAD. Il est à noter des différences de régime selon les services administratif, soignant ou cuisine,... Elle préconise également qu'un état des avantages en nature soit également réalisé (repas, goûter,...). Lors de son arrivée en 2014, Mme RONDI-

SARRAT informe l'Assemblée avoir reçu des agents de l'EHPAD qui sont venues lui énoncer les problèmes rencontrés par les agents sur l'établissement.

Depuis, plusieurs actions sont menées pour améliorer les conditions de travail, comme la révision des plannings. La prime sera maintenue selon les possibilités budgétaires. Par ailleurs, le CCAS est toujours en attente des derniers textes de lois réformant le régime indemnitaire.

Mme RONDI-SARRAT demande la position du Conseil d'Administration pour arriver à un accord avec les représentants du personnel dans le cadre des limites du budget de l'EHPAD.

Une réunion avec les agents est programmée au lendemain du Conseil d'Administration pour reprendre les négociations.

Les représentants du personnel ont demandé de pouvoir s'exprimer au Conseil d'Administration. Ils sont présents devant la porte.

M BOUTESELLE propose de faire entrer les représentants du personnel pour entendre leurs demandes.

Mme RONDI-SARRAT demande à l'Assemblée de se prononcer sur l'entrée des représentants du personnel à ce moment de la discussion.

De façon majoritaire, les membres souhaitent d'abord entendre Mme MALATERRE.

Mme RONDI-SARRAT précise également que les représentants du personnel seront reçus après discussions des membres du Conseil d'Administration mais il ne s'agit pas d'un débat ni de négociations. Il leur sera donné la parole et ils repartiront. Par ailleurs il convient de définir lors de cette séance les propositions à faire aux agents. Un compte rendu de ces propositions leur sera apporté lors de l'Assemblée Générale programmée le jeudi 1^{er} décembre 2016.

Mme RONDI-SARRAT donne la parole à Mme MALATERRE.

Mme MALATERRE reprend le thème de la gestion du temps de travail. Elle propose de repartir sur les bases réglementaires du temps de travail. Elle reprend l'ensemble des jours accordés au personnel de l'établissement. Actuellement les agents ne réalisent pas les 1607heures annuelles.

L'absence de règlement intérieur sur l'établissement ne permet pas de s'appuyer sur un mode de fonctionnement établi.

Le planning des ASH est en cours de révision, concernant celui du personnel soignant, géré par l'IDEC, il n'y a pas de modifications à ce jour.

Elle informe l'Assemblée que pour l'exercice 2017 il est à prévoir une augmentation de la masse salariale de 2.8% en tenant compte de la GVT (Glissement Vieillesse Technicité) ainsi que de la nouvelle réglementation du régime indemnitaire (calcul prévisionnel en attente des derniers éléments réglementaires).

Elle précise que la difficulté du versement de la prime peut se poser à chaque fin d'exercice. Par ailleurs elle souhaite soutenir la valorisation du travail fait car elle note que le personnel est contentieux. Les acquis revendiqués par les représentants du personnel datent de 1999, sans aucune assise juridique rigoureuse. Par ailleurs, l'action sociale menée sur l'établissement n'est réalisée uniquement que par l'employeur (chèque cadeaux, Noël des enfants,...). Il n'y a pas de support géré par le personnel, type comité d'entreprise ou comité des œuvres sociales, nécessaire pour une action sociale réelle. Elle propose à ce sujet la création d'une association gérée par les agents pour laquelle l'établissement allouerait chaque année une enveloppe et qui permettrait de mener des actions sociales en faveur des agents au plus près de leurs besoins.

Mme MALATERRE poursuit avec les avantages en nature, tel que la prise des repas de midi par les agents. Le coût estimé s'élève à 16000€.

Concernant le montant de la prime demandé par les représentants du personnel, elle précise que le montant demandé s'appuie sur une délibération de 2011, préconisant, selon les possibilités financières une augmentation de 50€ tous les deux ans de la prime annuelle. Aucune enveloppe budgétaire pour le régime indemnitaire de l'EHPAD n'a été votée sur les derniers exercices depuis 2011.

Elle ajoute que l'établissement ne peut pas se permettre d'être en déficit. Il est important aujourd'hui de remettre à plat l'ensemble des éléments appliqués à l'EHPAD et amener les agents à une prise de conscience. L'intérêt est d'assurer la pérennité de l'établissement.

Mme CHARAIX précise que la prime est évaluée à un coût de 20000 € chargée.

Mme MALATERRE ajoute que l'enveloppe qui pourrait être allouée à des œuvres sociales serait net de charges. Elle précise également que son objectif n'est pas d'enlever les acquis des personnes avec le risque d'augmenter l'épuisement du personnel. Elle a travaillé dès son arrivée sur le remaniement des plannings des ASH, en mettant en place des groupes de travail. Ce sujet était abordé depuis plusieurs mois sans aboutissement. Elle a souhaité sur ce sujet répondre aux besoins du personnel et des résidents. Des réajustements sont encore nécessaires mais la démarche de changement est lancée.

Elle ajoute que la qualité de vie au travail n'est pas que la rémunération ou les avantages. Il faut aussi favoriser l'implication personnelle des agents sur la vie de l'établissement et son devenir. Elle souhaite responsabiliser les agents afin qu'ils prennent conscience de l'utilité de tous dans l'amélioration des conditions de travail et de vie dans l'établissement.

M BOUTESELLE note un travail pédagogique manquant sur les années antérieures. Il précise que la manière dont cela est présenté aujourd'hui est évidente mais il semble selon lui que le personnel ne l'ai pas comprise.

Mme MALATERRE répond qu'il est possible que le personnel n'est pas compris la démarche mais elle précise qu'une Assemblée Générale de présentation des EPRD et du CPOM a été réalisée pour informer les agents. Elle informe également l'Assemblée qu'une trentaine d'agent ont demandé à ne plus être rappelé pendant leurs jours de repos en cas d'absence d'un collègue.

M DEJEAN demande qu'elle est l'implication des responsables de l'établissement.

Mme MALATERRE répond qu'elle rencontre de nombreux aléas. Par exemple les plannings en cuisine qui sont soit de 39h soit de 35 heures ce qui rend tout remplacement problématique. Elle ajoute que dans ce contexte il est difficile d'impliquer les personnes.

M BRUNET demande s'il ne serait pas préférable de faire appel à un médiateur extérieur.

Mme MALATERRE préconise au contraire de gérer le mouvement en tant que Directrice.

Mme ROND-SARRAT reprend que des réunions avec le personnel ont eu lieu. Ces réunions ont eu pour objectifs d'informer et d'expliquer aux agents les éléments actuels en terme de contraintes budgétaires amenant à un changement certain au sein de l'organisation. Elle précise que le changement est source de blocage.

M DEJEAN suggère que le personnel craint de perdre des jours de récupération, notamment dans le cadre du passage de 39h à 35heures. Ils ont le sentiment d'être lésés.

M BRUNET ajoute qu'effectivement ils ont le sentiment que l'employeur dispose des jours à prendre.

M BOUTESELLE précise qu'il y a un blocage sur le nombre d'heure mais peut-être une prise de conscience à avoir sur la qualité de travail qui en découle. Il préconise que les agents puissent se rendre compte de cela en visitant un EHPAD similaire qui fonctionnerait sur la base exclusive des 35 heures.

M LANTES rappelle que le projet d'établissement est l'élément permettant de sonner du sens. Il précise qu'il est important de travailler les objectifs avant de travailler les moyens. Le travail autour du sens aura un impact sur la redynamisation du personnel autour d'un projet commun. Il rappelle l'absence de documents officiels sur la gestion des ressources humaines de l'EHPAD sur les 20 dernières années. Des différences existent entre certaines professions, certainement issues de négociations antérieures.

Il ajoute également que le salarié doit savoir où il se situe dans l'organisation. Selon lui la première étape à enclencher est un travail autour de la réactualisation du projet d'établissement. Les droits différents entre les agents créent une crispation qu'il convient d'abolir. Il revient sur le problème du service cuisine avec du personnel à 39heures hebdomadaires. Selon lui, cela n'a aucune raison d'être aujourd'hui, d'autant que cela amène une cumulation des jours de repos entraînant un remplacement. Il aborde le principe d'équité par rapport aux missions de chacun des agents. Il préconise une équité absolue dans tous ce qui est supra réglementaire, avec un calcul basé sur des items prédéfinis. Il met également en parallèle la notion de droit et devoir, en préconisant la responsabilisation des agents par rapport aux avantages donnés et l'exercice de leurs missions (continuité de service). Par ailleurs il convient pour tous d'éviter le surcôt lié aux remplacements, afin de préserver les avantages. Il convient également de prendre en compte la demande des financeurs de justifier de plus en plus le temps de travail par rapport aux tâches effectuées.

Il rappelle également la nécessité de poser une notion d'égalité entre chaque corps de métiers. Si les ASH ne sont pas là, les aides-soignantes ne peuvent pas travailler,...

Concernant le sujet de la prime, M LANTES explique sur le versement en une seule fois pose des difficultés quant à la trésorerie de l'EHPAD. Il préconise deux versements avec un en milieu d'année puis un second versement à la fin de l'année conditionné à la situation budgétaire de l'établissement.

Mme CHARAIX précise que la 1^{ère} partie pourrait être versée en juin et la 2^{ème} en novembre.

M LANTES ajoute qu'il faut également prendre en considération dans les événements actuels les changements de direction ainsi que le changement du Conseil d'Administration arrivés simultanément. C'est en cela que la rédaction du projet d'établissement en y associant pleinement les agents permettra de donner du sens.

Il précise également que la seule variable est l'augmentation du coût de la prestation à charge pour les familles, l'EHPAD étant l'un des moins chers du département.

Il ajoute que le projet d'établissement peut par ailleurs amener à proposer d'autres prestations sur la structure et créer d'autres solidarités entre les groupes de personnel.

Mme MALATERRE ajoute que l'usure des agents se voit, elle a bien conscience de ce fait.

Mme RONDI-SARRAT précise que le prix de journée de l'AHPAD est fixé par le département, lequel est conscient du problème. Une nouvelle augmentation est programmée pour l'exercice 2017, tout en limitant l'impact sur le résident et sa famille.

M LANTES reconnaît que la marge de manœuvre est très courte. Il convient de persévérer le maximum de droits aux agents sans dommage pour l'établissement.

Les représentants du personnel entrent dans la salle. Mme RONDI-SARRAT leur donne la parole.

M MERAD, animateur à l'EHPAD, explique qu'il s'exprime au nom des résidents, des familles et des salariés. Il souhaite aborder les conditions de travail du personnel et par conséquent les conditions de prise en charge des résidents. Il rappelle que l'EHPAD est un établissement d'accueil ouvert 24h/24 et 7j/7. Il informe également qu'un agent de nuit est rémunéré seulement 9€/heure. Il ajoute que le personnel assure son travail.

Il explique que les points de revendications et le climat de travail à l'EHPAD a été plusieurs fois évoqué lors des instances représentatives du personnel mais les agents ont l'impression de ne pas être entendus.

Lors de la dernière réunion du Comité Technique, il leur a été annoncé qu'ils devraient travailler plus longtemps du fait qu'ils avaient plus de congés que le nombre réglementaire. Il précise que le personnel est très investi, le travail est fait correctement, au-delà de la rémunération. Il explique que les journées débutent à 6h30 et se terminent à 21h. Les agents travaillent 1 week-end sur deux, ce qui limite le temps passé avec leur famille. Les primes de week-end sont de 48€ pour les aides-soignantes et de 36 € pour les ASH. De 9h à 14h, une ASH doit s'occuper de 16 chambres.

Il ajoute que la grande majorité des ASH sont sur des postes à 80%, pour une rémunération en moyenne de 998€ avec 10 ans d'ancienneté. Il rappelle qu'entre 840 et 900€ on est considéré comme travailleur pauvre. Il demande quels efforts peut-on demander de plus aux agents. Il explique que pour sa part, il est un privilégié, compte tenu de ses propres conditions de travail mais il se préoccupe de ses collègues qu'il constate tous les jours en souffrance au travail. Il précise que cers 12h/12h15 il n'est pas rare qu'il croise des aides-soignantes avec les larmes aux yeux. A l'arrivée de l'heure des repas, vers 12h30/12h45, le personnel est en souffrance car malgré ses efforts à l'impression que le travail n'est pas assez bien fait.

Il reprend les propos de Mme RONDI-SARRAT lors du comité technique du 4 avril 2016 sur le fait que le planning des ASH avait été travaillé de manière consensuelle et qu'une évaluation serait programmée. Le planning des ASH est mal compris par les agents. 2 jours « en veille », non-inscrits sur les plannings sont néanmoins dus tous les mois par les agents qui sont ainsi rappelés pour des remplacements au « pied levé ».

Il reprend les propos de Mme RONDI-SARRAT lors de ce CT selon le fait qu'elle souhaitait voir les agents un peu plus responsable. Elle avait par ailleurs insisté sur le rôle des Représentants du personnel vis-à-vis des agents. Elle avait également énoncé la volonté de dialogue de la part du collège employeur et assurer qu'elle ferait le maximum pour qu'il y ait plus d'équité entre les personnels.

Il précise que les agents comprennent les impératifs financiers, ils ne demandent pas des avantages au-delà des moyens matériels que peut avoir l'établissement. Par contre, il rappelle que depuis deux ans, une forme d'économie mettant comme variable le personnel est en train de se mettre en place e cela ne peut être entendu.

Il informe que par ailleurs depuis deux ans, les arrêts maladie augmentent. Il précise que l'absentéisme est le baromètre de la santé sociale d'une structure.

Mme MALATERRE rectifie en précisant que le nombre d'arrêt maladie est en constante augmentation depuis 4 exercices budgétaires.

M MERAD poursuit en indiquant que la mise en place des instances représentatives du personnel en 2014 avait donné plein d'espoir aux agents. Au premier comité technique, de nombreuses propositions pour l'évolution des conditions de travail avaient été faites. Il explique que sa démarche est aujourd'hui de s'adresser aux administrateurs car il souhaite qu'ils aient un avis éclairé sur la situation, avec le maximum d'informations.

Il reprend ensuite les conditions dans lesquelles se sont fait les changements de direction. Il précise qu'il n'y a pas eu de tuilage, selon lui, entre Mme TOURNIE et Mme MALATERRE. Elles n'ont pas été présentes un seul jour ensemble sur la structure. Il affirme que les améliorations des conditions de travail et l'amélioration des plannings énoncées par Mme RONDI-SARRAT n'ont pas été effectuées. Il ne voit pas comment le dialogue pourrait être renoué dans ces conditions.

Il explique qu'il y a eu une perte de confiance des agents par rapport aux personnes dirigeantes. Par ailleurs, il relate l'Assemblée Générale de la semaine précédant la présente séance, au cours de laquelle Mme RONDI-SARRAT et Mme CHARAIX ont quitté la réunion au bout de quelques minutes. Mme MALATERRE n'est pas partie de suite et Mme CHARAIX est venue la chercher pour lui demander de quitter à son tour l'Assemblée. Il interpelle les administrateurs par rapport aux méthodes de management appliquées. Il explique qu'à plusieurs reprises il a informé la direction du risque de grève et que Mme MALATERRE lui a répondu qu'elle en prenait acte.

Mme BRESSOLLES, AMP à l'EHPAD explique qu'elle a choisi son métier. Elle en connaît les exigences. Ce qui selon elle est difficilement acceptable, c'est quand on n'aime plus ce que l'on fait. Elle donne un exemple : avant tous les résidents étaient à table à midi, alors que maintenant ils arrivent plus tard, jusqu'à 12h45. Ce qui est terrible c'est l'impression de normalité de ce fait. Le travail des soignants a des conséquences sur celui des ASH. Il y a un décalage des missions. Cela s'est fortement dégradé ces derniers mois. Les agents ont envie de bien faire mais ils n'en peuvent plus. Elle explique qu'on leur demande de voir le travail différemment mais ils n'y arrivent pas. Le public a changé, les résidents ont de plus en plus de besoins. Selon elle, le personnel n'arrive plus à prendre soin des résidents comme il faut. Ils viennent travailler avec la boule au ventre car il sent qu'il ne pourra pas faire son travail correctement. Ils ont conscience de cet état de fait et souhaitent dire STOP car ils se sentent responsables de ce qu'ils font.

M MERAD revient sur le sujet des 1607heures que l'on exige des agents. Il reprend le texte de loi en précisant que celui-ci s'adresse théoriquement à tous les agents de la fonction publique territoriale mais que le ministre du budget précise que l'organe délibérant peut réduire cette durée de temps de travail annuelle en fonction des sujétions de certains postes de travail.

Mme RONDI-SARRAT remercie les représentants du personnel de leur intervention et les invite à quitter la séance.

Mme DAUBA note l'impossibilité de dialogue énoncé par les représentants du personnel. Elle interroge le conseil d'administration sur l'intervention possible d'un médiateur.

Mme RONDI-SARRAT précise que ce qui est grave c'est la remise en cause permanente faite sur l'autorité de Mme MALATERRE. Il n'y a plus de dialogue avec la direction.

M BOUTESELLE indique qu'il est nécessaire de rétablir ce dialogue et qu'il y a un besoin de proposition pour aller dans ce sens.

Mme RONDI-SARRAT informe que le dialogue n'a jamais été rompu du côté employeur et ne l'ai toujours pas.

M BOUTESELLE ajoute que les agents n'ont pas compris le sens de la réforme. Il revient sur le projet d'établissement comme un outil de réouverture de dialogue et d'apaisement.

Mme RONDI-SARRAT précise que la direction a bien conscience de la pénibilité du travail. Les remerciements et la reconnaissance de leur implication leur a été plusieurs fois exprimés. L'ingratitude de certaines missions est également reconnue. L'établissement accueille toujours 81 résidents, c'est le niveau de dépendance et donc de prise en charge qui diffère. Une organisation différente est nécessaire et permettrait une amélioration des conditions de travail. Le problème fondamental est le manque d'entraide entre les métiers.

M BOUTESELLE constate qu'il y a un besoin de reconnaissance des agents, il n'y pas de réponse rationnelle à leur donner sur ce point-là. Il relance la proposition de faire appel à un médiateur.

Mme RONDI-SARRAT ne souhaite pas donner une suite favorable à cette proposition car selon elle ce n'est pas la solution.

M DEJEAN ajoute que les agents ont besoin d'être rassurés.

M LANTES rappelle qu'il faut garder en objectif la qualité de prise en charge des résidents. Il propose que le conseil d'administration se positionne sur un montant d'enveloppe fermée et un cadre réglementaire. En effet, se pose le problème de l'amélioration de la qualité à moyen constant. Le projet d'établissement est alors à envisager comme solution essentielle.

Par ailleurs il demande aux membres du Conseil d'Administration de se prononcer sur le soutien et l'affirmation de la direction de l'EHPAD.

Mme RONDI-SARRAT aborde le risque de privatisation qui peut y avoir en cas de difficulté financière de l'établissement à l'issu du premier CPOM.

Mme DAUBA demande comment arrive-t-on à un tel décalage dans les heures de repas du midi, énoncé par Mme BRESSOLLES.

Mme MALATERRE explique que les résidents étant de plus en plus âgées et de plus en plus dépendants, les prise en charge toilettes du maint sont plus longues.

M LANTES revient sur la problématique des deux secteurs de métiers qui s'affrontent à l'EHPAD, le personnel soignant et les ASH. Là encore il suggère que la réponse à présenter, économique et sociale se fera par la réalisation du projet d'établissement.

M DEJEAN demande des précisions sur l'intégration des primes dans le salaire.

M BRUNET propose que prioritairement soit abordé le renouvellement de la confiance du Conseil d'Administration en la direction de l'EHPAD.

Mme RONDI-SARRAT demande aux membres de l'Assemblée de voter le renouvellement de confiance envers Mme MALATERRE, Directrice d'EHPAD.

Le conseil d'Administration renouvelle sa confiance en Mme MALATERRE à l'unanimité.

Mme RONDI-SARRAT récapitule les débats. Il n'y a pas ou très peu de marge de manœuvre financière. Le budget 2017 sera à l'identique pour 2017. Elle propose un versement de la prime pour 2017 en deux fois pour un montant totale de 350€.

D'après l'intervention de M LANTES, le projet d'établissement devra être réalisé afin de réorganiser les missions de chacun autour d'objectifs collectivement établis.

La séance est levée à 21h30

PAGE DE SIGNATURE

Dominique RONDI-SARRAT	
Laurence BLANC	
Ginette NEVEU	
Evelyne CHARAIX	
Malika MIFTAH	
Louis-Vincent BRUNET	
Marc DEJEAN	
Nicolas BOUTESELLE	
Corinne BARDOU	
Annie LEMIERE	
Monique DAUBA	
Chantal ANSO	
Joelle REYNES	
Danièle DHERS	
Nicole CAGNEAU	
Jean-Philippe LANTES	