

# CE ADVSEA

**641 chemin de la verdière. La maison bleue. 84140 MONTFAVET**

*Tel : 04 90 14 64 09*

*Mail : [ce.advsea84@orange.fr](mailto:ce.advsea84@orange.fr)*

---

## COMPTE RENDU C.E OFFICIEL DU 21/07/2017

**Présents** : les élus : B.MOURET, M. GALERAND, A. KEFI, C.VIALLE, V.MAGNANI

La Directrice Générale : Mme MAZELIER

Le Président : Mr MONTAL

### **Ordre du jour**

- Approbation du compte rendu du CE officiel du mois de Juin 2017
- Point sur retour CHSCT
- Audit financier : choix d'un expert-comptable
- Questions diverses

### **1 – Approbation du compte rendu du C.E. Officiel du mois de juin 2017**

Le compte rendu a été approuvé après quelques modifications.

### **2 – Point sur la commission HSCT**

Cette première rencontre de l'année est une réunion intermédiaire, la commission du mois de décembre 2017 sera plus importante. La directrice générale indique que cette instance doit permettre de poser le cadre des projets de service.

Madame MAZELIER explique que cette année, pour la préparation de cette réunion, il a été demandé aux directeurs lors du comité de direction, de choisir un point important ou saillant à propos des conditions de travail.

Le C.E. souligne que cette consigne n'était pas connue par les délégués du personnel, ce qui explique qu'ils aient rencontré certaines difficultés lors de leur compte rendu en CHSCT. Madame MAZELIER en prend note et refera un point avec les directeurs afin que les informations circulent correctement.

L'organisation de cette rencontre veut que les directeurs de chaque structure fassent une présentation synthétique, complétée par les délégués du personnel.

La directrice générale dit avoir trouvé cette réunion intéressante, elle a constaté que les DUER (documents uniques d'évaluation des risques) sont bien utilisés par les directeurs, qu'il y avait cohérence entre les discours des directeurs et ceux des délégués du personnel et qu'aucun établissement n'était à la marge. Toutefois elle a pu constater un écart important vis-à-vis des sujets abordés.

La question de la parité homme/femme chez les salariés a été évoquée ainsi que la mixité, même au niveau de l'âge.

Pour le C.E. globalement, il y a une insatisfaction de l'instance ; les représentants du personnel se demandent quel est le sens de cette rencontre intermédiaire. Il faut surtout signaler que certains problèmes ne sont pas évoqués et qu'il y a de l'autocensure des salariés ou des délégués du personnel.

Le C.E. propose de réfléchir à une réorganisation de la commission d'hygiène et sécurité car le temps de délégation pour cette instance a diminué et qu'il s'agit tout de même d'une fonction importante nécessitant de pouvoir aborder tous les sujets.

Le temps pour effectuer cette mission est passé de 15h à 12h sachant qu'il n'est pas toujours facile d'exercer cette fonction au sein de certains établissements et services. Le C.E. indique qu'il y a parfois des non-dits.

Le C.E. demande à nouveau qu'il y ait des compte-rendus ou des traces écrites de la commission pour pouvoir suivre les évolutions des sujets abordés et redonner du sens à cette instance en sortant des simples constats.

Les élus demandent quels sont les axes prioritaires de l'association à l'issue de cette réunion. Est-il possible d'encourager la transversalité ? Certains salariés, en entendant parler de mutualisations ou de mise en commun, s'inquiètent de la perte des spécificités de chaque établissement et service. De plus, certains changements sont perçus comme des injonctions.

La D.G. : Selon elle, il faut en priorité se centrer sur l'organisation par pôle avant de pouvoir aller vers de la transversalité. « On est plus fort à plusieurs que tout seul ». La dimension collective va se traduire par des formations par exemple. Pour certains services, il y a un repli sur soi, pour eux il faudra d'abord reprendre certaines étapes internes d'évolutions afin que la dimension collective puisse être entièrement efficiente.

Concernant le changement, elle constate qu'il y a des résistances. Elle est consciente que la dimension associative va avoir du mal à émerger, mais cela reste son objectif ainsi que la création d'un projet associatif.

Les élus soulignent qu'il peut être parfois difficile pour les délégués du personnel d'aborder certains points. Ils ne se sentent pas toujours perçus comme représentants la parole collective. Les délégués du personnel ont parfois le ressenti d'être perçus comme leurs propres représentants et non l'émanation du collectif. Les difficultés soulevées peuvent être mal vécues par certains directeurs et de ce fait les D.P. ont le sentiment d'être perçus comme les mauvais objets.

Il faut remobiliser les salariés pour qu'ils puissent se saisir au mieux des outils de cette commission. Le C.E. envisage de proposer une formation à l'ensemble des élus sur les missions

du CHSCT, le DUER...

Suite à ces échanges, la directrice générale entend que le déroulement de certaines réunions DP/Directeurs puisse être source de tensions. Elle réaffirme que dans l'Association la parole est libre !

Elle propose le recalibrage de la commission afin d'aller vers davantage de transversalité. Pour plus d'efficience, elle mettra en place la transmission des consignes du CHSCT, autant aux directeurs qu'aux D.P.

Ce point devra être rediscuté lors d'un prochain C.E.

Le comité d'entreprise informe qu'à son initiative, un groupe de travail se constitue pour étudier la question du bien-être des salariés et entamer la réflexion sur le thème « repérage et accompagnement des situations difficiles » définit par l'audit.

### **3 – Audit financier**

Pour acter une délibération, il est impératif de présenter trois devis de cabinet d'audit, ce qui n'est pas le cas ce jour.

Le C.E. informe qu'il présentera les trois devis dès la rentrée de septembre et fera part de son choix de cabinet.

### **4 – Questions diverses**

– y-a-t-il du nouveau sur la question du budget alloué par le conseil départemental ?

La D.G. : rien de rien.

Elle est désolée de cette inertie sachant que l'association essaie de démontrer que le Conseil départemental a des marges de manœuvre financière. La D.G. nous affirme que l'association sera très active sur ce sujet important.

– y-a-t-il du nouveau concernant la direction de l'AEMO ?

La D.G. : Madame DARNAL est toujours en arrêt de travail. La difficulté est que les arrêts se renouvellent sur des périodes trop courtes pour pouvoir organiser un remplacement. Il est donc difficile de pouvoir en dire davantage pour ce jour.

Fin de séance

La secrétaire de séance