



PROCES VERBAL – CSER DU 18 février 2025

Pour la direction étaient présent(e)s :

LAMBERTI Grégory : Directeur Régional ARA, Président du CSER

PEREIRA Mireille : Responsable des Ressources Humaines pour la région ARA

Pour les membres du CSER étaient présent(e)s :

Membres Titulaires :

BOISSET Marie Andrée CFDT (CGL)

DABA Haquima CGT (LBT)

DAVIN Virginie CGT (ORA)

DEXTRAIT Lydie CFDT (CGL)

DUBOIS Christelle CGT (BER)

FOSCO Anthony CGT (CGG)

JOLIVET Angélique CGT (VVS)

KADDOUR Linda CGT (PON)

KARDOUSSI Edith CGT (BLV)

MAZE Pierre-Yves (RS UNSA)

MEJEAN Emilie CGT (BER)

MEYTRE Nathalie CFDT (NLS)

MOHAMED Noria UNSA (CNT)

PONCE Isabelle CGT (CGL)

RUIZ Pascale CGT (PON)

SAILLARD Ludovic (RS CFDT)

SCHEERS Béatrice CFDT (CGG)

Membres Suppléants :

ALPHONSE Katia CFDT (NLS)

BARONI Marie Corine CFDT (CGG)

DI FIORE RICKE Anne Marie CGT (CGL)

THIERO Issa CGT (RNIC)

ORDRE DU JOUR

(Les numéros à droite renvoient aux pages auxquelles les questions sont traitées.)

1. Approbation du PV de la réunion du 17/12/24 et du 28/01/25	4
2. Présentation du calendrier social 2025	4
3. Point social – présentation des données chiffrées par Région	5
➤ Présentation du TO par établissement	5
➤ Présentation des indicateurs RH.....	6
4. Point sur l'utilisation du vote électronique via BALOTILO	9
5. Information sur la modification des règles de mise en œuvre de la subrogation	9
6. Organigramme Mancom	11
7. Convention avec un Cabinet Avocat Conseil pour le CSER ARA	12
8. Frais kilométriques (barème de l'indemnité kilométrique)	12
9. PDR bilan	13
10. Point CGL.....	13
11. Point sur les congés et remplacements sur les établissements.....	13
12. Point recrutement DE (région ARA ex-périmètre)	14
13. Budgets 2025 régions ARA	15
14. Point ETP établissement.....	15
15. Label humanitude/Montessori	15
16. Indemnités dimanches et fériés si présence d'un cadre (Codir)	17
17. Ségur 2 (AES/AMP)	18
18. Complément individuel alloué aux IDE non appliqué aux IDEC	18

19. Questions diverses	18
CSER : Date de MARS à modifier et NOV	18
Assurance des salariés mobiles	19
Problèmes au site des Oliviers.....	19
Assurance multirisque	19
Carte Swile.....	19
Privatisation du parking	20
Visite d'établissement	20
Réunion du 28 février 2025	20

La séance est ouverte à 13 heures 52.

1. Approbation du PV de la réunion du 17/12/24 et du 28/01/25

M. FOSCO indique que le procès-verbal du 17 décembre 2024 a été envoyé.

Mme PEREIRA s'enquiert des corrections éventuelles des élus au procès-verbal de la réunion du 28 janvier 2025.

M. LAMBERTI souligne qu'une phrase dans le procès-verbal de la réunion du 28 janvier 2025 n'a pas été terminée.

M. FOSCO le confirme. La rédaction du procès-verbal du 28 janvier 2025 restait néanmoins satisfaisante. De plus, sa réception a eu lieu le lendemain de la réunion.

Mme MEJEAN affirme la nécessité de modérer les propos tenus en séance. Effectivement, le terme « exigeant » se rapportait au prix payé, pas aux caractères des personnes.

Mme PEREIRA souligne que des corrections de syntaxes ont été réalisés. L'envoi du procès-verbal par les élus devra être réalisé rapidement.

M. FOSCO prend le point. Il reviendra promptement vers la Direction.

Mme PEREIRA rappelle l'absence de retour signé pour les procès-verbaux de novembre 2024 et de décembre 2024.

M. FOSCO répond que les documents seront signés et envoyés le 18 février 2025.

Le procès-verbal de la réunion du 17 décembre 2024 est approuvé.

L'approbation du procès-verbal de la réunion du 28 janvier 2025 est reportée.

2. Présentation du calendrier social 2025

Une présentation relative à ce point est projetée aux élus.

Mme PEREIRA rappelle que la réunion CSSCTC s'est tenue le 13 février 2025. D'autre part, les réunions NAO s'effectueront en trois temps, le 5 février 2025, le 26 février 2025 et le 19 mars 2025.

M. FOSCO évoque la nécessité de modifier la date de la réunion CSER.

Mme PEREIRA acquiesce. La réunion CSER sera positionnée en semaine 13, le mardi 25 mars 2025. En outre, la réunion CET se tiendra le 27 février 2025. Enfin, la réunion de négociations relatives à la diversité et l'inclusion se tiendra le 5 février 2025, le 26 février 2025 et le 19 mars 2025.

D'autre part, la commission relative à la prévoyance et aux frais de santé se déroulera le

jeudi 27 mars 2025, la commission pour le logement et l'aide sociale le 7 février 2025 et le 19 mars 2025. Enfin, la commission formation professionnelle se tiendra le 27 février, de 15 heures à 17 heures. Ce calendrier provient des réunions CSEC et a été partagé aux élus.

3. Point social – présentation des données chiffrées par Région

➤ Présentation du TO par établissement

Une présentation relative à ce point est projetée aux élus.

M. LAMBERTI indique que le TO reste disparate selon les établissements et le volume obtenu pour l'année 2024. L'analyse des données site par site reste laborieuse, par manque d'éléments. Cependant, des évolutions avec des postes vacants de Direction ou du CODIR ont impacté le TO des établissements.

Au sein de la région ARA, le TO demeure de manière globale positif, avec une vigilance accrue des Directeurs sur les établissements dans lesquels le TO reste inférieur à 95%. En effet, depuis 1,5 an, les tutelles ont réduit de manière active et drastique les dotations lorsque le TO demeure inférieur à 95%. D'autre part, les dotations reçues pour 2025 seront perçues au mois de juin 2025.

Mme JOLIVET demande si des audits ont été réalisés au sein des établissements dans le besoin et si des aides auprès des équipes ont été effectuées dans le cas où le TO était insuffisant.

M. LAMBERTI répond qu'un accompagnement régulier a été mis en place. En effet, des suivis réguliers auprès des CODIR ont été effectués à l'aide de fiches techniques pour aider les établissements et rappeler les pratiques satisfaisantes aux Directions. Par ailleurs, un suivi hebdomadaire a été élaboré pour la majorité des établissements de la région afin d'analyser les difficultés et les actions de l'entreprise. Ce suivi permettra de définir les besoins afin d'obtenir un TO honorable.

D'autre part, les autorisations de place données aux établissements ont été réalisées par les tutelles et représentent un besoin du territoire.

Mme DAVIN demande si les tutelles pourront réduire les places.

M. LAMBERTI répond par la négative. Cependant, dans le cas où l'établissement réalise des TO insuffisants, des échanges pourront être effectués avec les tutelles et les autorisations seront transférées au sein de différents établissements. Toutefois, ce cas reste exceptionnel.

Mme MEYTRE demande si le classement des établissements a d'ores et déjà été effectué.

M. LAMBERTI souligne que l'orientation n'a pas encore été définie. Le classement sera réalisé à partir entre fin février 2025 et mars 2025 afin de recueillir des chiffres concrets et un suivi satisfaisant.

Mme MEYTRE demande si le détail d'accompagnement sera également défini.

M. LAMBERTI acquiesce.

Mme MEYTRE souhaite le partage la présentation projetée aux élus.

M. LAMBERTI la transmettra. Pour rappel, le TO reste une préoccupation pour l'ensemble des salariés et pour la Direction. En effet, ce taux reflète un besoin du territoire. Les équipes devront être mobilisées afin de répondre aux attentes.

Mme MEYTRE déplore un manque de personnel du côté de la Direction. Par conséquent, la mobilisation afin d'optimiser le TO reste complexe. Ces absences engendrent des situations épineuses. De plus, certains établissements ressentent un manque d'IDEC et de médecin, qui pénalise le groupe.

M. LAMBERTI relève la remarque. Toutefois, l'absence de médecin ne paraît pas être un frein.

Mme MEYTRE rappelle que des patients se rendent au sein d'un établissement médicalisé pour être accompagnés de manière satisfaisante. Cependant, certaines équipes restent incomplètes et ne pourront pas subvenir aux besoins des patients. La Direction se doit de recruter des salariés et médecins compétents.

M. FOSCO souligne que les salariés ont leur rôle à jouer grâce à la prime de cooptation.

M. LAMBERTI rappelle que les salariés pourront agir au quotidien suite à un accueil des proches et des résidents satisfaisants. De plus, un travail auprès des familles devra être réalisé quotidiennement. La Direction a noté que les salariés ont dénigré à plusieurs reprises l'établissement à l'extérieur. Cet agissement est problématique. De nombreux moyens ont été mis en place afin que les collaborateurs puissent s'exprimer et expliquer leur mécontentement de manière construite.

Mme MEYTRE rappelle l'impossibilité d'empêcher les salariés de s'exprimer par le biais des réseaux sociaux ou des avis Google.

➤ **Présentation des indicateurs RH**

Une présentation relative à ce point est projetée aux élus.

Mme PEREIRA évoque une nette baisse des entrées de contrat CDI entre l'année 2023 et l'année 2024. En effet, peu d'embauches ont été observées entre juin 2024 et août 2024. Toutefois, une stabilisation a été observée à la fin d'année 2024 ainsi qu'une augmentation des recrutements en septembre 2024.

Mme JOLIVET confirme un écart considérable des entrées entre janvier 2023 et janvier 2024.

Mme PEREIRA acquiesce. ;

Mme MEYTRE souhaite comprendre les raisons de ces variations de données.

Mme PEREIRA ne les connaît pas.

M. LAMBERTI précise que l'ensemble des recrutements de nuit ont été effectués au sein de la majorité des établissements sur l'année 2023. Un manque de recrutement en contrat CDI a été constaté en 2024, le temps de maintenir l'organisation cible. En effet, en 2023, des recrutements ont été réalisés jusqu'à juin. Certaines périodes restent davantage propices aux recrutements en CDI, notamment après les sorties d'écoles.

Mme JOLIVET souhaite obtenir des informations au sujet des sorties comptabilisées par le groupe entre l'année 2023 et l'année 2024.

M. LAMBERTI indique que le nombre de sorties entre 2023 et 2024 était à l'équilibre.

Mme PEREIRA le confirme. Seuls les mois d'avril 2024 et de décembre 2024 ont comptabilisé davantage de sorties.

Mme DAVIN souligne un nombre important de sorties.

M. FOSCO nuance ces propos.

Mme MEYTRE demande si un travail a été effectué au sujet des établissements avec de nombreuses sorties.

Mme PEREIRA répond par la négative.

M. FOSCO affirme qu'une moyenne de deux sorties par établissement a été observée, un niveau acceptable.

Mme MEYTRE souhaite une analyse des sorties.

Mme PEREIRA répond que nous connaissons les motifs de sorties.

M. FOSCO précise que l'analyse des sorties pourra être traitée pendant la réunion CSSCT. En effet, le détail par établissement y est communiqué.

Mme PEREIRA prend note. D'autre part, un décès a été comptabilisé en 2024. La raison principale des sorties restait les démissions.

M. FOSCO remarque une baisse du taux de démission.

Mme PEREIRA indique que le nombre de départ à la retraite entre 2023 et 2024 restait similaire. Cependant, une réduction des fins de périodes d'essai à l'initiative de l'employeur et à l'initiative du salarié a été observée.

D'autre part, les licenciements ont été plus nombreux qu'en 2023, alimentés par une baisse

des licenciements pour inaptitude chez les professionnels et une augmentation des licenciements inaptitude chez les non professionnels. Enfin, le nombre de ruptures conventionnelles s'est stabilisé entre 2023 et 2024.

M. FOSCO rappelle que le nombre de licenciements a augmenté, notamment chez les non professionnels.

Mme PEREIRA signale que 101 embauches de personnel soignant ont été effectuées en 2024 contre 188 en 2023. La baisse observée est considérable. La Direction a dû compenser les manques et les absences par du recrutement de personnel non soignant.

M. FOSCO demande si les données présentées représentent l'ARA.

Mme PEREIRA acquiesce. D'autre part, le recrutement de personnel diplômé reste complexe. Certaines écoles ne sont pas remplies. De plus, la situation géographique et du marché pénalise les recrutements. Lors des contrôles de l'ARS, des reproches ont été énoncés contre la Direction. Toutefois, les soignants diplômés s'avèrent difficiles à trouver. Ces problématiques sont connues.

Mme JOLIVET demande si la VAE reste en baisse au sein des établissements.

M. LAMBERTI souligne une stabilité de la VAE entre 2023 et 2024.

Mme JOLIVET indique que le nombre de formations EClore semble diminuer. En effet, de nombreux soignants non diplômés déposent un dossier VAE et constatent une absence de réponse et d'attribution du livret. Par conséquent, il est demandé si la Direction se désengage ou ne souhaite plus appliquer ce système.

M. LAMBERTI répond par la négative.

Mme MOHAMED explique que les formations EClore sont complexes à mettre en place. En effet, de nombreux salariés ne parlent pas français. Par conséquent, un système d'alphabétisation pourra être mis en place afin d'aider les salariés dont la maîtrise du français est insuffisante et des référentiels.

Mme PEREIRA acquiesce. Plusieurs dispositifs de remise à niveau ont été mis en place avant de prétendre à une formation EClore ou de déposer un dossier VAE.

Mme MOHAMED souligne que quelques salariés possèdent une certaine appréhension. Ils hésitent à déposer un dossier VAE par crainte de l'échec.

Mme PEREIRA affirme qu'un accompagnement sera nécessaire afin de pallier les problématiques rencontrées liées à l'écrit. Les salariés devront acquérir confiance en eux.

Mme MOHAMED précise la nécessité de modifier l'accompagnement.

Mme PEREIRA prend en compte le point.

Mme JOLIVET constate le nombre de salariés diplômés reste minime au sein de certaines

équipes. Des solutions afin de former les salariés seront nécessaires.

Mme MEJEAN mentionne la nécessité de conserver les salariés diplômés.

Mme JOLIVET abonde en ce sens. La formation EClore ne semble pas être promue au sein de certains établissements.

Mme PEREIRA prend en compte le point. Des remontées seront effectuées auprès des Directeurs.

Mme MEJEAN rappelle que certains salariés quittent l'entreprise une fois diplômés.

Mme PEREIRA le confirme. Toutefois, certains AS et ASG d'établissements concurrents ont été recrutés. La Direction n'a pas la volonté d'instaurer des clauses résolutoires sur la formation.

Mme DAVIN demande si le changement de la loi relative aux nouveaux diplômés permettra de favoriser les recrutements. En effet, les AS nécessitent dorénavant de travailler un à deux ans en structures avant de pouvoir prétendre à de l'intérim.

M. FOSCO répond que l'application de la loi est en cours. Effectivement, la nécessité de travailler au sein d'une structure permettra d'effectuer des recrutements.

Mme JOLIVET souligne la présence importante de salariés non diplômés.

Mme DEXTRAIT constate que de nombreux collaborateurs disposent d'une expérience satisfaisante. Toutefois, un manque à propos des acquis a été remarqué.

Mme DAVIN le confirme. Les salariés ne peuvent pas être formés correctement, à cause du manque de personnel et d'accompagnement.

4. Point sur l'utilisation du vote électronique via BALOTILO

Mme PEREIRA rappelle que le vote électronique par BALOTILO reste réitéré systématiquement. Ce système semble facilitant, aidant et fiable.

M. FOSCO le confirme.

5. Information sur la modification des règles de mise en œuvre de la subrogation

Une présentation relative à ce point est projetée aux élus.

Mme PEREIRA indique qu'une modification des règles de mise en œuvre de la subrogation sera prochainement appliquée, suite à des discussions en central avec Monsieur Arnaud MARION et le DRH Fathala CHAREF. Pour rappel, la subrogation représente l'avance aux salariés des Indemnités journalières lors d'un arrêt maladie. En contrepartie, la Direction encaissera les IJSS et IJPREV.

Ce système reste intéressant et permet une avancée sociale conséquente pour les collaborateurs. Par ailleurs, la fluidité des remboursements a été améliorée.

Mme DAVIN demande pourquoi la subrogation ne s'applique pas pour les salariés en mi-temps thérapeutiques.

Mme PEREIRA répond que les salariés en mi-temps thérapeutiques ne peuvent être subrogés et donc dépendent directement de la Sécurité Sociale. Sur cette 1^{ère} année de mise en place, nous avons connus des difficultés : pour certains salaires subrogés alors que les salariés percevaient les IJSS. Enfin, certains établissements n'ont pas ouvert de dossiers de prévoyance dans le cas d'arrêt maladie long. Ce manquement a pénalisé l'entreprise, un plan d'action a été mis en place pour apporter un correctif.

Au total, 37.481 arrêts ont été subrogés et une avance de 30 millions d'euros a été observée. La Direction continue de percevoir des sommes. Toutefois, le démarrage de la subrogation a engendré des failles.

M. FOSCO demande si des salariés spécialisés s'occupent du traitement des dossiers.

Mme PEREIRA acquiesce.

Mme MEYTRE souligne que les salariés ont été potentiellement formés, de manière insatisfaisante.

Mme PEREIRA répond par la positive. Elle se félicite de l'avancée sociale conséquente engendrée par le dispositif de subrogation.

Mme MEYTRE rappelle que l'objectif était de mettre en lumière la précarité de certains salariés en arrêt maladie. De plus, certaines indemnités ont été perçues tardivement. Par conséquent, de nombreux collaborateurs ont été doublement pénalisés.

M. LAMBERTI souligne que le nombre de subrogations reste conséquent.

Mme MEYTRE demande si la Direction pense que le dispositif de la subrogation engendre une augmentation des arrêts.

M. LAMBERTI l'ignore.

Mme MEYTRE souligne une importante souffrance au travail. Les salariés demeurent moins nombreux et peu accompagnés. Le travail en mode dégradé reste difficile à absorber.

Mme PEREIRA le concède. Toutefois, la hausse des absences de 46% reste conséquente. Un comparatif devra être réalisé avant de réaliser des conclusions hâtives au sujet de la subrogation.

M. LAMBERTI ne souhaite pas remettre en cause l'arrêt maladie. Toutefois, le nombre d'ETP en arrêt maladie par site et par mois s'avère impactant et préoccupant. En outre, la Direction rencontre encore des difficultés de recrutements.

M. FOSCO demande si les données présentées représentent le secteur ARA ou le niveau national.

M. LAMBERTI répond que ces données illustrent le national.

Mme MOHAMED souligne que certains salariés ont pu se mettre en arrêt maladie lors de la mise en place du système de subrogation.

Mme PEREIRA indique qu'une part importante de salariés qui ont bénéficié de la subrogation possédaient une faible ancienneté de moins de 18 mois. Le coût total subrogé a représenté 8,5 millions d'euros. Ces cas ont dépeint 28% des demandes, soit une charge administrative conséquente.

Par conséquent, la Direction a souhaité revoir le processus de traitement et renforcer l'accompagnement des Directeurs des établissements, avec pour objectif que des interlocuteurs soient dédiés aux traitements des arrêts maladie. Enfin, la Direction a souhaité ajouter une condition d'ancienneté de 18 mois afin que les salariés puissent bénéficier de la subrogation.

Mme MEYTRE demande si ce dispositif engendrera une discrimination envers les collaborateurs.

Mme PEREIRA répond par la négative.

Mme MEYTRE s'enquiert des raisons qui ont poussé la Direction à définir un délai de 18 mois.

Mme PEREIRA ne les connaît pas. Les statistiques ont probablement été étudiées et prises en considération. La modification des règles de mise en œuvre de la subrogation sera appliquée aux nouveaux contrats à partir d'avril 2025.

6. Organigramme Mancom

Une présentation relative à ce point est projetée aux élus.

Mme PEREIRA indique que la présentation de l'organigramme Mancom a été effectuée par Monsieur Arnaud MARION lors de la réunion du CSEC.

Mme MOHAMED signale que les documents n'ont pas été reçus par les élus.

Mme PEREIRA prend le point.

M. SAILLARD remarque que la Direction mentionne systématiquement le traitement de certains points en CSEC. Toutefois, les élus souhaiteraient également obtenir des réponses en réunion du CSER.

Mme PEREIRA explique que la Direction ne possède pas les supports présentés en CSER.

Mme MEYTRE ajoute que les élus demandent l'organigramme depuis novembre 2024.

M. LAMBERTI demande si l'annuaire a été transmis aux élus.

M. FOSCO répond par la négative.

M. LAMBERTI ajoute que le document sera partagé une fois que les corrections seront réalisées. En effet, certains numéros de téléphone ont été modifiés.

Mme PEREIRA rappelle que les informations reçues devront rester en interne puisque certains numéros de téléphones portables ont été affichés.

7. Convention avec un Cabinet Avocat Conseil pour le CSER ARA

M. FOSCO rappelle que les élus ont souhaité travailler avec le cabinet d'avocat-conseil Mobour à Paris, auprès du Maître Mounir BOURHABA. Par conséquent, les rames du CSEC et du CSER seront simplifiées. De plus, disposer d'un avocat permettra aux élus de définir une stratégie face aux projets proposés par la Direction.

Par ailleurs, le cabinet assistera les élus lors de la rédaction de courrier auprès de la Direction ainsi qu'aux administrations directes. Une analyse de tout document au CSE en vue de sa consultation sera également proposée. D'autre part, un service online sera disponible auprès des élus. Le forfait du CSER sera de 20 heures, à 4.800 euros UTC.

Mme DAVIN demande si le forfait de 20 heures comprend le service en ligne.

M. FOSCO répond par la négative. L'appel restera gratuit.

Mme DUBOIS s'enquiert de la date de lancement du partenariat avec le cabinet d'avocat Mobour.

M. FOSCO confirme que la convention devra être signée dans un premier temps. Un fichier sera ensuite envoyé aux élus après signature, et comportera les différents numéros de téléphone.

8. Frais kilométriques (barème de l'indemnité kilométrique)

Mme JOLIVET indique que les barèmes relatifs aux frais kilométriques demeurent hétérogènes en fonction de la structure. En effet, certains établissements appliquent le barème de 2021 et d'autres celui de 2024.

Mme PEREIRA répond que le barème officiel proposé par l'URSSAF devra être pris en compte, à savoir le barème de 2024.

M. FOSCO affirme que le partage du barème de 2024 devra être effectué auprès des Directions.

Mme PEREIRA prend le point. Une communication sera réalisée.

Mme MEYTRE rappelle que le barème des frais kilométriques sera modifié en 2025.

La séance est suspendue de 15 heures 19 à 15 heures 39.

9. PDR bilan

Mme MEYTRE souhaite obtenir un bilan de l'activité PDR. En effet, les élus aimeraient appréhender sa productivité. Ils demandent si la Direction souhaite maintenir ou développer l'activité. La présentation de chiffre d'affaires serait pertinente. Enfin, les élus souhaitent obtenir le nombre d'établissements sur ARA qui effectuent le PDR.

M. LAMBERTI répond qu'il ne connaît pas le nombre d'établissements qui réalisent le PDR.

Mme MEYTRE demande si l'activité PDR reste rentable pour le groupe.

M. LAMBERTI indique que la rentabilité de l'activité PDR dépend des sites. Par conséquent, la Direction a stoppé l'activité PDR au sein de certains établissements.

Mme MEYTRE souhaite que les données soient communiquées.

M. LAMBERTI répond par la positive.

10. Point CGL

M. FOSCO demande si la Direction a pu obtenir des nouvelles à propos du point CGL.

Mme PEREIRA confirme. Une rencontre avec la RPX du site et la Direction sera organisée prochainement.

M. FOSCO insiste quant à la nécessité de communiquer de manière satisfaisante.

11. Point sur les congés et remplacements sur les établissements

Mme JOLIVET indique que la Direction avait annoncé que les congés seraient remplacés en fonction du TO. Toutefois, de nombreux chefs de cuisine ont constaté que les cuisiniers et cuisinières en congé ont la nécessité de s'auto remplacer. Or, dans le cadre d'un arrêt, une absence de remplacement a été notée. Par conséquent, certains chefs cuisiniers prennent le poste de cuisiniers et travaillent le week-end.

La question de la cuisine, notamment lors de la saison estivale, reste épineuse. Des mesures devront être mises en place par la Direction afin de résoudre les problématiques et remplacer les cuisiniers en congé.

Mme DUBOIS affirme que le site des Oliviers rencontre une problématique similaire. En effet, les flux restent tendus et certains jeunes salariés ne sont pas autonomes. En cas d'arrêt maladie, la cuisine demeure un sujet sensible et le mode essentiel ne pourra pas être appliqué à ce service.

Mme JOLIVET demande si la Direction recrutera des contrats CDD lors de la pose de congés des cuisiniers pendant la période estivale.

M. LAMBERTI répond qu'une organisation pourra être réalisée. Par ailleurs, les salariés devront anticiper les congés et les chefs cuisiniers devront s'organiser en interne. En effet, le chef cuisinier est au statut cadre et est en charge de son équipe ainsi que de la gestion de la cuisine. Le chef se doit de discuter avec la Direction.

Mme JOLIVET rappelle que les chefs s'épuisent. Leur fatigue engendrera des situations complexes au sein du service de la cuisine.

M. LAMBERTI indique qu'une organisation et des anticipations devront être mises en place afin d'obtenir une situation satisfaisante.

M. FOSCO souligne que de nombreux salariés ressentent de l'anxiété quant à la pose des congés et des remplacements.

M. LAMBERTI répond que l'anticipation de la pose de congés permet au service d'obtenir une visibilité convenable. Les réunions avec les Directeurs de l'ensemble des régions restent effectuées. Aussi, dans le cadre des réunions régionales un atelier sera proposé. Enfin, le sujet de l'anticipation et de la tenue satisfaisante des plannings à jour sera évoqué afin que les directeurs puissent obtenir une meilleure visibilité.

Mme DAVIN rappelle que certains services restent en sous-effectif, en dépit d'une anticipation des congés.

M. LAMBERTI indique qu'une visibilité satisfaisante permettra de recruter intelligemment. De plus, un rappel sera effectué auprès des salariés à propos de la pose des congés d'été. Ce point sera d'ailleurs présenté à l'ensemble des RPX de l'établissement.

12. Point recrutement DE (région ARA ex-périmètre)

Mme PEREIRA annonce que Madame Fanny LAZARD a rejoint le site de Mougins. Un poste vacant a par ailleurs été observé au sein de l'EHPAD les Jonquières, situé sur Le Cannet. En effet, Pierre-Emmanuel COESSENT a démissionné. Par conséquent, le Directeur des interventions pilote l'établissement. De plus, l'arrivée de Madame Souleïha MICHAUD a été constatée au sein de l'EHPAD Bleu Azur à Cannes le 3 février 2025.

Mme MOHAMED indique que l'établissement Bleu Azur à Cannes rencontre des difficultés en l'absence d'ATM.

Mme PEREIRA souligne qu'un ATM a rejoint l'établissement en même temps que la Directrice.

Mme MOHAMED affirme que le nombre d'accidents de travail reste considérable. De plus, un manque de personnel sur le site a été observé.

Mme MEYTRE demande si Monsieur Yohan BRESSON deviendra chef de l'établissement des Oliviers par l'obtention de son diplôme de Direction.

Mme PEREIRA l'ignore. La Direction actuelle de l'établissement des Oliviers demeure en arrêt maladie et une absence de visibilité sur le poste a été constatée.

Mme MEYTRE estime le système semble pour les salariés en arrêt maladie. Or, certains Directeurs restent en arrêt maladie pendant plus de trois ans et obtiennent la conservation leur poste.

M. LAMBERTI répond que le traitement est similaire pour l'ensemble des collaborateurs ~~salariés et des supérieurs~~ du groupe.

13. Budgets 2025 régions ARA

M. FOSCO souhaite connaître l'évolution des budgets ARA entre 2022, 2023 et 2024. De plus, la date du versement des budgets 2025 pour le CSE devra être communiquée auprès des élus

Par conséquent, la Direction reste dans l'attente de la clôture d'exercice définitif.

M. FOSCO souhaite connaître la date de clôture d'exercice.

M. LAMBERTI évoque un décalage. En effet, le document reste habituellement clôturé à fin janvier 2025. En raison du décalage, les élus devront patienter jusqu'en mars 2025.

M. FOSCO rappelle l'importance des budgets afin de permettre aux élus de se projeter et de mettre en place des réflexions relatives aux chèques cadeaux et à Noël.

Mme PEREIRA acquiesce. En effet, de nombreux salariés s'interrogent à ces sujets.

Mme JOLIVET ajoute que certains accords ont été supprimés depuis la fusion. Les discussions devront être menées ultérieurement.

M. FOSCO abonde en ce sens. Les élus devront connaître la vision du potentiel versement d'une prime de naissance ou de mariage.

14. Point ETP établissement

M. FOSCO rapporte que les élus s'enquièrent du nombre d'ETP par établissement.

M. LAMBERTI répond que la Direction possède les données uniquement pour le secteur d'ARA. Il note la demande.

15. Label humanité/Montessori

M. LAMBERTI rappelle que le choix d'utiliser la méthode humanité ou Montessori n'a pas été imposé auprès des Directions.

Plusieurs Directeurs n'ont pas émis de retours positifs suite à la méthode humanité.

Mme MEYTRE s'enquiert des raisons de ces nombreux retours négatifs.

M. LAMBERTI souligne que la méthode humanitude ne semble pas perdurer dans le temps.

Mme MEYTRE affirme que la Direction n'a pas apporté les moyens nécessaires afin de mettre en application la méthode humanitude. Par conséquent, les Directions restent découragées. De plus, ce cas s'applique également pour la méthode Montessori.

M. LAMBERTI répond que des informations ont été rédigées.

Mme MEYTRE annonce que la rédaction d'information ne suffit pas. D'autre part, le personnel ne peut pas appliquer les ordres de formations reçus en raison d'une hétérogénéité des pratiques et des organisations au sein des établissements.

M. LAMBERTI indique que Colisée a souhaité développer la méthode Montessori depuis près de 10 ans.

Mme MEJEAN approuve les formations prescrites relatives à la méthode Montessori. Toutefois, des difficultés ont été remontées pour le site de Nîmes. Pour rappel, la méthode consiste à ce que le résident réalise des actions sans intervention du personnel. Or, la Direction du service des Oliviers n'approuve pas la méthode. Ce désaccord engendre des frustrations et de l'anxiété chez les salariés.

M. FOSCO demande si une formation à la méthode Montessori a été effectuée pour les membres du CODIR et les Directions.

M. LAMBERTI le confirme.

Mme JOLIVET ajoute que les familles devront être également formées à la méthode Montessori.

M. LAMBERTI acquiesce. Une communication régulière avec les familles devra être réalisée.

Mme MEJEAN affirme que de nombreux salariés souhaitent quitter l'EPHAD Les Oliviers. La Direction se montre problématique et ne s'exprime pas auprès des collaborateurs. Ce manque de communication engendre des tensions et des situations difficiles.

Mme MEJEAN ajoute que les avis Google s'avèrent négatifs. Ils citent la Direction de l'établissement à de multiples reprises.

M. FOSCO le confirme. De nombreux départs de collaborateurs ont été constatés. Par ailleurs, l'atmosphère de l'établissement se dégrade fortement.

Mme PEREIRA indique que des échanges avec la Direction du site seront réalisés afin de reposer le cadre.

En effet, la responsable du site dispose de nombreuses compétences. Cependant, le management mis en place par la Directrice de l'établissement s'avère insuffisant.

M. LAMBERTI rappelle qu'un seul établissement a été labélisé humanitude.

Mme PEREIRA ajoute que le site concerné se situe en Bourgogne-Franche-Comté.

M. LAMBERTI qu'il travail avec les équipes de formateur afin de créer un label Montessori. Par conséquent, la Direction régionale a sélectionné deux établissements tests à Vendat et à La Bréole, afin de mesurer les possibilités et avantages apportés par la labélisation.

Mme JOLIVET demande si l'ensemble des établissements seront formés à la méthode Montessori.

M. LAMBERTI confirme. L'objectif sera, à long terme, d'étendre la labélisation. Par ailleurs, le format de formation possède l'objectif d'être mutualisé au sein des différentes structures.

Mme MEJEAN souligne que la première journée de formation relative à la méthode Montessori est inapproprié.

M. LAMBERTI prend le point. Plusieurs modules à la méthode Montessori seront déployés.

M. FOSCO affirme que la méthode Montessori possède ses limites, notamment pour le traitement des personnes âgées. La méthode humanitude semble davantage appropriée.

16. Indemnités dimanches et fériés si présence d'un cadre (Codir)

Mme DUBOIS indique qu'un mail relatif aux indemnités des dimanches et des jours fériés a été envoyé à Madame Mireille PEREIRA.

Mme PEREIRA confirme. Elle indique que les indemnités des dimanches et des jours fériés demeurent applicables aux cadres horaires.

Mme DUBOIS affirme que l'Inspection du travail a relu les articles.

Mme PEREIRA souligne que la consigne appliquée devra être suivie.

Mme DUBOIS annonce que la consigne appliquée est illégale. Par ailleurs, des inégalités de traitement ont été constatées envers des collaborateurs.

Mme PEREIRA prend en note le point. Elle réalisera un nouveau retour auprès des élus.

M. FOSCO propose d'inviter l'Inspection du travail à une réunion CSE. En effet, le sujet reste en suspens depuis juillet 2024.

L'inspection du travail devra trancher afin que les élus et la Direction puissent clôturer le sujet.

Mme DUBOIS rappelle que certains cadres travaillent le dimanche.

Mme MEJEAN acquiesce. Les cadres cuisines travaillent également le dimanche et ont perçu la prime de dimanche.

Mme PEREIRA signale les difficultés d'harmoniser les pratiques en fonction des différents rachats successifs et des historiques des établissements ayant intégrés Colisée. La Direction prendra en compte ce point.

Mme DUBOIS rappelle que de nombreux salariés ont remonté les indemnités des dimanches et jours fériés.

M. FOSCO souligne que de nombreux salariés ne connaissent pas le Médecin du travail. En effet, lors de leur embauche, la visite médicale n'a pas été effectuée. La problématique a également été notée au sujet des visites ponctuelles réalisées tous les deux ans.

Mme PEREIRA indique que des rappels seront effectués auprès des établissements concernés. Les salariés devront consulter leur adjoint respectif.

17. Ségur 2 (AES/AMP)

Mme PEREIRA donne lecture du courriel suivant : « *Après vérification d'un échantillonnage de bulletin de paie de salariés AES, AMP sur le périmètre Colisée historique et CGMR, nous vous confirmons que le Ségur 2 leur a bien été appliqué conformément à ce qui a été dit dans le procès-verbal de mars 2023.*

En revanche, à aucun moment il n'est prévu dans procès-verbal, un engagement de versement de Ségur 2 aux AES qui sont passés dans l'animation, puisque par nature, ils n'occupent pas les mêmes fonctions qu'un aide-soignant. Il n'y avait aucun engagement de pris sur ce type de versement et il n'est pas prévu de le faire actuellement, cela dénaturerait complètement la nature même du Ségur 2 ».

Toutefois, si un salarié qui travaille au sein de l'animation a été affecté au soin sur l'année, une attribution du Ségur 2 pourrait être versée (formalisation par un avenant).

M. FOSCO signale que Madame Angélique JOLIVET travaille constamment au service des soins, dans le cas d'une absence inopportune.

Mme PEREIRA assure que les cas particuliers seront remontés.

18. Complément individuel alloué aux IDE non appliqué aux IDEC

Mme DUBOIS rappelle que le complément individuel alloué aux IDE non appliqué aux IDEC reste actif depuis juillet 2025.

Mme PEREIRA répond que les compléments individuels IDE ne sont pas applicable aux IDEC

Cette demande pourrait faire l'objet d'un traitement en NAO. Alloués restent traités lors des NAO.

19. Questions diverses

CSER : Date de MARS à modifier et NOV

Assurance des salariés mobiles

Mme MEJEAN s'enquiert du fonctionnement de l'assurance pour les salariés qui réalisent des trajets.

M. LAMBERTI indique que le trajet restera couvert par l'assurance du groupe. Toutefois, un ordre de mission devra être rédigé dans le cas où le collaborateur utilise sa voiture personnelle.

Problèmes au site des Oliviers

Mme MEJEAN demande si la Direction souhaite agir face aux problématiques recensées par les élus sur le site Les Oliviers.

Mme PEREIRA confirme. Un échange avec la RH et les DR sera effectué.

Assurance multirisque

M. FOSCO indique avoir transféré à la Direction le document de paiement d'assurance multirisque que la Direction devra rembourser.

Mme DUBOIS affirme que l'adresse mail ne fonctionne pas correctement. En effet, les salariés n'ont pas la possibilité de créer une adresse mail.

Mme PEREIRA demande si un ticket a d'ores et déjà été élaboré.

Mme DUBOIS répond par la positive. Une absence de résolution a été constatée.

M. SAILLARD affirme que l'adresse mail du personnel de cuisine reste également indisponible.

Mme DUBOIS souligne que de nombreuses informations importantes devront être envoyées à l'adresse mail professionnelle et pas sur l'adresse mail personnelle.

Mme PEREIRA prend le point.

Carte Swile

Mme MOHAMED indique que de nombreux salariés ont rencontré des difficultés avec la carte Swile. Entre autres, la part relative aux enfants n'a pas été réceptionnée.

M. LAMBERTI acquiesce.

Mme PEREIRA répond que les cas particuliers devront contacter le Directeur de l'établissement.

Mme MOHAMED rappelle que certains collaborateurs n'ont pas de Directeur d'établissement.

M. FOSCO indique que des déclarations d'enfants n'ont pas été réalisées correctement. En effet, les élus ont dû réaliser un travail conséquent afin de rectifier les listes.

Privatisation du parking

Mme MOHAMED souligne que la mise en place de privatisation de parking semble toucher davantage d'établissements. Les professionnels devront payer un abonnement à l'année. Les élus souhaitent comprendre les actions qui seront mises en place par la Direction.

M. LAMBERTI répond que des négociations avec la commune pourront être envisagées par la direction de l'établissement

Mme MOHAMED ajoute que des refus ont été émis à l'initiative de la mairie. Plusieurs salariés quitteront le groupe en raison du paiement du parking.

M. FOSCO ajoute que certaines familles seront réticentes à l'idée de stationner compte tenu des prix.

Visite d'établissement

Mme ALPHONSE rapporte que, suite à une visite au sein d'un établissement, la Direction est restée constamment dans les pas des élus. Ce choix n'a pas permis de conduire une étude satisfaisante auprès des collaborateurs. Par conséquent, de nombreux salariés ne disposent pas la possibilité de s'exprimer. La présence de la Direction les a intimidés.

M. FOSCO demande si la Direction a été avertie suite à la visite des élus sur le site.

Mme MEYTRE confirme. Elle souhaite que la position de la Direction lors des visites des élus soit précisée. En effet, ces informations permettront d'éviter la reproduction de ces situations.

Mme PEREIRA demande si un échange a été réalisé avec la Direction à propos de ce sujet sensible.

Mme MEYTRE répond par la négative.

Mme PEREIRA rappelle que les élus représentent des partenaires sociaux.

Mme MEYTRE souligne que les Directeurs devront se référer à l'accord national.

Réunion du 28 février 2025

M. LAMBERTI indique qu'une réunion en visioconférence sera réalisée auprès des Directeurs. Certains élus seront conviés pour expliquer les objectifs des visites dans le but de lever les doutes et suspicions des Directeurs.

M. FOSCO propose que Madame Noria MOHAMED, Madame Nathalie MEYTRE, et Monsieur Anthony FOSCO se joignent à la réunion.

Mme PEREIRA remontera le point. D'autre part, le sujet relatif à l'inaptitude d'un collaborateur sera présenté en réunion, en visioconférence, pendant la semaine 9. Un vote sera réalisé à bulletins secrets de manière confidentielle, à l'aide de bulletins secrets.

M. FOSCO propose que la réunion se tienne le vendredi 28 février 2025.

Mme PEREIRA accepte.

M. FOSCO demande à la Direction d'envoyer les documents utiles en semaine 8.

Mme PEREIRA les transmettra en amont de la réunion. En parallèle, les règles de remplacement devront être impérativement suivies. Dans le cas contraire, le sujet devra être à nouveau examiné dans son intégralité.

Prochain CSER ARA : le 25 Mars à 13H30 heures.

La séance prend fin à 17 heures 19.

Annexe en PJ : Support de présentation de la réunion CSER ARA du 18 février 2025

Le Secrétaire du CSER ARA

Monsieur Anthony FOSCO

