



**PROCES VERBAL - CSE DU 24 Septembre 2024**  
**REUNION DU CSER ARA**

**Pour la direction étaient présent(e)s :**

HURTADO DE MENDOZA Magali : Directrice Régionale, Présidente du CSER ARA  
PEREIRA Mireille : Responsable des Ressources Humaines pour la région ARA

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

**Membres Titulaires :**

CGT	DABA Hakima	Présente	Titulaire
CGT	DAVIN Virginie	Présente	Titulaire
CGT	DUBOIS Christelle	Présente	Titulaire
CGT	FOSCO Anthony	Présent	Titulaire
CGT	JOLIVET Angélique	Présente	Titulaire
CGT	KADDOUR Linda	Présente	Titulaire
CGT	KARDOUSSI Edith	Visio	Titulaire
CGT	MEJEAN Emilie	Présente	Titulaire
CGT	MENAI Ouahiba	Présente	Titulaire
CGT	PONCE Isabelle	Présente	Titulaire
CGT	RUIZ Pascale	Présente	Titulaire
CFDT	BOISSET Marie Andrée	Présente	Titulaire
CFDT	DEXTRAIT Lydie	Présente	Titulaire
CFDT	MEYTRE Nathalie	Présente	Titulaire
CFDT	SCHEERS Béatrice	Présente	Titulaire
UNSA	MOHAMED Noria	Excusée	Titulaire

**Membres Suppléant en visio :**

BARONI Marie Corine CFDT (CGG)  
EL BADAOUI Leila CGT (RNIC)  
MESBAH Monia CGT (CGG)  
THIERO Issa CGT (RNIC)

AHLBORN Astrid CGT (GEN)  
ALPHONSE Katia CFDT (NLS)

**L'ordre du jour était le suivant :**

1. **Approbation du PV de la réunion du 9/07/2024**
2. **Approbation du PV de la réunion extraordinaire du 23/07/2024**
3. **Point sur l'utilisation des heures de délégation**
4. **Election des Représentants de proximité des établissements de la Région ARA**
5. **Désignation d'un prestataire externe pour la rédaction des PV**
6. **Information sur le projet de redécoupage régional**
7. **Information sur la mise en place d'un CAP Cuisinier**
8. **Information en vue de consultation sur les évolutions de la procédure d'alerte**
9. **Point sur les budgets de fonctionnement et le budget des Activités Sociales et Culturelles du CSER**
10. **Information et consultation sur les propositions de reclassement des salariés inaptés**
  - a. **Information et consultation sur les propositions de reclassement de Mme VIEGAS Suzanne (CGG)**
  - b. **Information et consultation sur les propositions de reclassement de Mme GONNET Magali (SPY)**
11. **Remplacements arrêts maladie AT/MP de longue durée sur les établissements**
12. **Point sur la rémunération des IDECs**
13. **Astreintes : fonctionnement et compensations pour les astreintes en présentielle**
14. **Point sur les problématiques de paie suite à la mise en place de My Teams RH**
15. **Travail des mineurs point sur la réglementation en vigueur (stagiaires et CDD)**
16. **Gestion des accès établissements : usage des badges**
17. **Retour sur les alertes pour les sites RNIC et ORAISON**
18. **Nouvelle organisation du travail pour l'établissement du PONTET**
19. **Questions diverses**

Ouverture de la réunion 13h15

Mme Pereira commence par féliciter l'ensemble des membres du CSER pour leur réactivité dans les votes concernant la désignation des Représentants de proximité, avec un taux de participation remarquable de 100%. Il a été convenu de déplacer le point 10 à l'ordre du jour en début de réunion afin de statuer sur les inaptitudes de Mme Gonnet (SPY) et Mme Viegas (CGG).

Les membres titulaires du CSER se prononcent favorablement sur les inaptitudes de Mme Gonnet et Mme Viegas, en précisant que ces dernières souhaitent recevoir rapidement leurs documents administratifs. Mme Pereira explique la procédure : elles seront convoquées pour un entretien préalable, et après cette convocation, un délai de 48 heures sera respecté avant l'envoi de la notification, à partir de laquelle elles pourront demander leur solde de tout compte. Elle précise également que ce solde sera calculé jusqu'à la date de la notification.

M. Fosco demande qu'une liste de tous les mandats du CSER soit communiquée aux membres, suite à l'intervention du RS UNSA, car le CSER ne dispose actuellement pas de visibilité claire sur les membres invités, qu'ils soient de droit ou non. Mme Pereira indique que Mme Biwand Garnier devrait prochainement fournir cette liste.

Mme Meytre demande qu'une copie de cette liste soit envoyée aux Délégués syndicaux centraux (DSC). M. Fosco ajoute que cette liste devrait être envoyée à tous les membres, incluant les DSC, DS, RPX, RS, ainsi que les membres des différents CSER.

Les votes pour les inaptitudes sont exprimés par les membres.

Mme Gonney (SPY) Sur 16 Votant 14 oui, 1 non, 1 ne se prononce pas.

Mme Viegas (CGG) sur 16 Votant 14 oui, 0 non, 2 ne se prononce pas

### **1. Approbation du PV de la réunion du 9/07/2024**

Mme Menai dit qu'il manque pour la commission des ASC le nombre d'heure de délégation. Alors que sur l'autre commission c'est noté. Les membres de la commission ASC bénéficient d'un crédit de 5h mensuel. (Point7)

Mme Menai précise que pour les membres élus pour le CSEC aussi il n'y a pas le nombre d'heure. Ce crédit d'heure est de 10h mensuel. (Point9)

Mme Menai et Mr Fosco explique que le secrétaire et le trésorier on 40h de délégation mensuelle, sur le PV, alors que ça devrait être 10h mensuel. Surement une faute de frappe, ou un cumule avec les 30h mensuel du mandat membre CSER et confirme que la présentation et faite avec le cumul.

Le PV est approuvé par l'ensemble des membres après modification.

Ces points seront modifiés sur le PV avant signature et diffusion.

## **2. Approbation du PV de la réunion extraordinaire du 23/07/2024**

Mme Menai, explique que la phrase tel qu'elle est écrite sur le reclassement de Mr Ramirez la dérange. Il est convenu d'ajouté que le reclassement de Mr Ramirez serait sans possibilité de reclassement de cette Société.

Le PV est approuvé par l'ensemble des membres après modification.

Ces points seront modifiés sur le PV avant signature et diffusion.

Mr Fosco précise que le PV de Réunion sera signé exclusivement par le Secrétaire du CSER et non Co-signé avec la Présidente comme il est inscrit sur le projet de PV. L'ordre du Jour des réunions sera quant à lui Co-Signé par le Secrétaire et la Présidente du CSER ARA. La convocation sera adressée et signée par la présidente.

### **Un Aparté est fait par le Secrétaire concernant les délais d'envoi des convocations au CSER ARA.**

M. Fosco explique que certains directeurs ont refusé de réserver les billets de train des membres, car les salariés n'avaient pas reçu de convocation. Il propose que les convocations soient envoyées au moins 8 jours avant la date de la réunion pour éviter ce genre de problème.

Mme Pereira et Mme Hurtado de Mendoza s'étonnent de cette situation, car les directeurs ont déjà reçu, en amont, toutes les dates prévisionnelles des réunions du CSER ARA. Mme Pereira demande à être informée de tout refus à l'avenir, afin qu'elle puisse intervenir.

Mme Hurtado de Mendoza approuve la demande, cela pourrait s'envisager toutefois on va se faire confirmer cette possibilité. Il est également souligné qu'il est important de connaître à l'avance le lieu de la réunion pour permettre aux membres de réserver leurs billets de train.

L'ensemble des membres s'accorde pour que les réunions se tiennent à Marseille. Mme Hurtado de Mendoza et Mme Pereira vérifieront la disponibilité de la salle actuelle, située dans l'établissement République Dames, pour toutes les réunions du CSER ARA.

## **3. Point sur l'utilisation des heures de délégation**

Mme Jolivet explique que la gestion des bons de délégation actuels est compliquée pour les directions. M. Fosco rappelle que ce point a été soulevé lors de la réunion du CSEC du 19 septembre 2024.

Mme Pereira informe que, d'après les informations qu'elle a reçues après le CSEC, une refonte des bons de délégation est en cours de réflexion afin de simplifier la procédure. Mme Biwand-Garnier travaille actuellement sur ce projet.

M. Fosco précise qu'il a créé un bon de délégation regroupant tous les mandats et commissions des CSER et du CSEC pour faciliter la gestion des heures de délégation. Il a transmis ce document à Mme Biwand-Garnier pour étude. Il ajoute que le seul bon de délégation qui ne changera pas est celui relatif à la mutualisation des heures entre membres.

Mme Pereira souligne que, Smart RH, permettra le suivi, le suivi des heures de délégation devrait être disponible à terme, ce qui constituera un outil pratique pour les membres et les directions afin de suivre les compteurs.

Les membres rebondissent sur l'utilisation de Smart RH, en précisant que la pose des congés n'est pas encore disponible via l'application. Mme Pereira explique que c'est normal pour l'instant, car Smart RH est encore en phase d'évolution, mais que la fonctionnalité pour poser les congés via l'application sera bientôt disponible.

Un PowerPoint est ensuite projeté pour expliquer la procédure de pose des heures de délégation. Ce document sera annexé au procès-verbal de la réunion. Mme Hurtado de Mendoza lit et explique le contenu du PowerPoint.

Mme Menai intervient pour demander si elle a bien compris qu'il est possible de poser des heures de délégation sur un jour travaillé ou non travaillé. Mme Hurtado de Mendoza lui confirme que c'est bien le cas. Mme Pereira précise que ces heures seront décomptées en heures supplémentaires, en fonction du cycle de travail.

Mme Meytre demande une clarification sur la règle qui stipule que "le représentant du personnel ne peut pas changer ses horaires sans l'accord de l'employeur", en prenant l'exemple d'une visite à une collègue de nuit. Mme Dubois répond que, selon elle, il n'est pas possible, par exemple, de venir travailler à 14h pour voir les équipes de nuit alors que l'on est censé commencer à 9h.

Mme Hurtado de Mendoza souligne l'importance de la notion de changement d'horaire et confirme qu'il s'agit bien de cela : on peut aller voir les salariés de nuit sur des heures de délégation, mais uniquement après avoir travaillé sa journée normale. Pour tout changement exceptionnel d'horaire, il est impératif d'en informer la direction.

Mme Hurtado de Mendoza précise également que les heures de délégation ne peuvent pas être cumulées en heures supplémentaires pendant une période de congés payés, d'accident de travail (AT), ou d'arrêt maladie (AM). De plus, l'AT/MP ou l'AM ne suspend pas les mandats, mais un accord du médecin est recommandé pour utiliser les heures de délégation.

Mme Meytre soulève ensuite que certains élus hésitent à prendre leurs heures de délégation, car les directions les culpabilisent en expliquant qu'il n'y a personne pour les remplacer. Elle ajoute que dans certains postes spécifiques comme l'animation, l'accueil, ou la cuisine, les salariés ne sont pas remplacés lors de leurs heures de délégation, ce qui prive les résidents d'activités ou entraîne une accumulation de travail pour le salarié à son retour. Elle demande que les salariés posant des heures de délégation soient remplacés, et pas seulement ceux des postes de soignants.

Mme Hurtado de Mendoza estime que ce problème devrait être discuté au CSE central, car il concerne l'ensemble des salariés du groupe. Mme Pereira explique qu'il est parfois difficile de trouver une personne ayant les compétences nécessaires pour remplacer certains postes spécifiques pendant des périodes dédiées.

Mme Méjean, elle-même animatrice dans son établissement, soutient Mme Meytre en expliquant qu'elle ne prend pas ses heures de délégation pour éviter que les résidents ne souffrent de l'absence d'animations. Mme Dubois ajoute que les IDEs rencontrent le même problème. Elle explique qu'en tant qu'IDEC dans son établissement, elle ne peut pas non plus prendre ses heures de délégation, car cela perturberait la gestion quotidienne de son travail. Pour éviter un stress supplémentaire, elle mutualise ses heures avec son suppléant.

Mme Hurtado de Mendoza reconnaît la difficulté de la situation et propose, par exemple, de faire intervenir un prestataire extérieur le jour où une animatrice souhaite poser des heures de délégation. Elle admet cependant que le remplacement des postes spécifiques pose des problèmes supplémentaires dans le contexte des ressources humaines.

Mme Pereira conclut en disant que ce point sera remonté au niveau du groupe et propose également aux membres de réfléchir à des solutions, comme identifier des salariés en interne ayant les compétences nécessaires pour assurer ces remplacements.

#### 4. Election des Représentants de proximité des établissements de la Région ARA

##### Désignation des représentants de proximité

Groupe / Organisation : **Colisée France / CSER ARA**

Fin du vote : **Mardi 24 septembre 2024 à 14h17** clôture anticipée.

Électeurs inscrits : **16**

Participation : **100%** (16 votes exprimés)

##### Liste des élu(e)s par établissement :

Trigramme	Résidence	Candidats / Elu(e)s	Nb Voix	Vote Blanc
BER	Les Capitelles	Billard Karine	13	

		Mejan Emilie <del>Saillard Ludovic</del>	14 2	1
BLV	Les Jardins de l'Allet	Kardoussi Edith Kurt Sémiha	15 13	1
CAN	Bleu d'Azur	Bertrand Samantha Journet Primus Myriam	15 14	1
CGG	Les Châteaux de Provence	Tebaa Karima Mesbah Monia <del>Boukdir Sherazed</del> <del>Brocarel Sylvie</del> <del>Scheers Béatrice</del> <del>Sanz Anthony</del>	10 10 1 2 4 2	1
CGL	Les Hirondelles de la Galaure	Di Fiore Anne-Marie Ponce Isabelle <del>Reynaud Magali</del>	14 14 1	1
GEN	Les Jardins de Genissieux	Ahlborn Astrid	15	1
GRA	La Maison des Buis	Harraz Karima Prevot Isabelle Maho Virginie <del>Quagliotti Aurélia</del>	13 14 2 0	1
LBL	Résidence du Lac	Garcia Céline	15	1
LBT	Résidence de la Tour	Daba Haquima Panarisi Marina <del>Boudess Hakima</del> <del>Verchel Christelle</del>	12 13 1 3	1
MGN	Saint Martin	Belamdji Abir Mansour Marwa <del>Bensalem Wiem</del>	14 13 3	1
MTL	Mélusine	Pace Manon Pallot Didier <del>Brun Muriel</del> <del>Pilatre Valérie</del>	11 12 3 3	1
NLS	Les Soleïades	Meytre Nathalie Alphonse Katia	14 16	0
NOL	Les Oliviers	Pradier Enzo Wastraete Théo <del>Gosset Linares Cyril</del>	15 10 4	1
ORA	Belles Fontaines	Giraud Jean-Michel Davin Virginie	15 14	1
PON	Les Terrasses du Ventoux	Kaddour Linda Ruiz Pascale <del>Hachelfi Myriam</del> <del>Boras Bouchera</del>	11 12 3 2	1
SPY	Les Bains	Petit Marilynne Viallet Elodie	15 15	1
TRN	La Maison Tournonnaise	Freinik Marie Palacin Emilie <del>Billon Laura</del> <del>Eulliot Lauriane</del> <del>Junique Murielle</del>	10 10 4 4 4	0
VVS	Le Lavézon	Jolivet Angélique	14	

		Rimoux Stéphanie <del>Ibot Corinne</del>	13 1	1
CNT	Les Jonquières	Briki Amel Menai Ouahiba	14 14	1
RNIC	Les Palatines	El Badaoui Leila Thiero Issa	15 13	1
ESB	Les Home du Vernay	Bonfils Mathilde Sniha Asma	15 13	1

Les élu(e)s Désigné(e)s Représentant de Proximité sur établissements sont les candidats qui ne sont pas rayés sur le tableau ci-dessus.

Mr Fosco est ravi d'avoir réussi à trouver au moins un RPX dans chaque établissement dans la région ARA remercie les membres ainsi que les directions qui ont collaboré activement et rendu cela possible.

Il précise également que pour les établissements qui n'ont qu'un RPX de nouvelle désignation serait lancer rapidement en cas de départ du RPX actuel pour ne pas laisser les établissements en carence. M PEREIRA précise qu'elle se rapproche du service des relations sociales pour connaître les consignes

#### 5. Désignation d'un prestataire externe pour la rédaction des PV

Mr Fosco explique qu'il a fait des demandes a diffèrent prestataire et qu'il a sélectionner quatre devis.

**Celiade :** qui propose en plus des PV l'accompagnement et la relecture des pv par une équipe de juriste

**Ubiquis :** (ancien prestataire du précédent CSEC) Mme Biwand-Garnier en CSE Central à expliquer que si tout les CSER avait Ubiquis elle pourrait négocier les prix. Et pourrait négocier la fiche Points clé du PV.

**Compte rendu.fr :** qui peut nous envoyer gratuitement un « scribe » sur place pour prendre les notes directement lors de la réunion.

#### **Yakubo :**

Il est entendu que les membres recevront les devis pour les etudiers, et que Mr Fosco rappellera les prestataires pour négocier avec eux une fiche synthétique des points clé.

#### 6. Information sur le projet de redécoupage régional

Mme Hurtado de Mendoza présente le projet de redécoupage des régions via un PowerPoint mis en annexe du PV.

Elle explique que ce projet a vu le jour afin de répartir équitablement le nombre d'établissement entre les régions car certaines était dense jusqu'à 29 établissements et d'autre région en avait 23 voir 19.

Faciliter et améliorer les conditions de travail des DR et des Coreg qui avait parfois à faire 600km entre deux établissements d'une même région.

Et afin de garantir la proximité des DR avec leurs établissements et réduire les régions en fonction de l'épicentre.

Mr Fosco précise que le redécoupage reste opérationnel et questionne la direction sur le recrutement des RMS et CRO pour la nouvelle région Provence Occitanie et de leur présence en COREG.

Mme HdM précise que cela sera la même chose avec le rééquilibrage des établissements, et que les régions conserveront le même nombre de RMS et de CRO pour les Coreg.

Mr Fosco demande à Mme Hurtado de Mendoza si elle reste DR de la Région ARA ainsi que présidente du CSER ARA. Elle répond que oui.

Mr Fosco explique que le CSER ARA, compte désormais des Établissements répartis sur 3 régions opérationnelles différentes : ARA, Provence Occitanie et Sud Est, et questionne Mme Hurtado de Mendoza sur les points à l'ODJ des futures réunions et demande que si les points le nécessitent pourra-t-elle l'inviter via Visio le DR de la nouvelle région concernée ?

Mme Hurtado de Mendoza répond que oui elle se rapprochera des DR de régions et les invitera si nécessaire.

La nouvelle DR de la Région Provence Occitanie sera Cyrielle Barrancos Mr Fosco demande si le nom du nouveau RRA et RRH son connu, la réponse est non. Mme Hurtado de Mendoza précise que lors du changement une passation sera effectuée entre les Coreg et un accompagnement sera dispensé sur les dossiers en cours.

Mr Fosco demande si les postes de RRH et RRA qui complèteront le Coreg de la région Provence Occitanie ont été ouverts en interne.

Mme Pereira lui répond qu'en tant que membre de CSEC vous avez eu les infos lors de la réunion extraordinaire du CSEC.

#### **7. Information sur la mise en place d'un CAP Cuisinier**

Le point est reporté à une date ultérieure car il doit être présenté en CSEC avant.

#### **8. Information en vue de consultation sur les évolutions de la procédure d'alerte**

Le point est également reporté à une date ultérieure pour les mêmes raisons.

#### **9. Point sur les budgets de fonctionnement et le budget des Activités Sociales et Culturelles du CSER**

Mme Hurtado de Mendoza présente les budgets Prévisionnels

Fonctionnement et ASC Via un support Powerpoint, il sera mis en annexe du PV.

L'effectif de la région ARA est de 869 ETP pour la période de référence.

Mr Fosco souligne que le nombre d'ETP peut évoluer à la hausse en 2025, et constate qu'à ce jour le CSE de Région ARA est le CSER avec le moins de salariées ce qui explique des budgets moins élevés que les CSE des régions voisines.

Il rajoute que les reliquats des précédents CSE, ex Opalines, Korian et Colisée devrait s'ajouter au budget du CSEC prochainement et devrait un peu améliorer les chiffres affichés en prévision sur le support.

Mme Pereira confirme et explique que nous sommes sur 3 années glissantes, le N-1 le N et le N+1 reliquat de N, que les budgets sont prévisionnels que le reliquat de la masse salariale de 2024 ne sera disponible qu'en 2025, et que celui de 2023 devrait être dispatché prochainement sur le CSEC pour une redistribution sur les CSE de Régions.

Mme Jolivet demande afin de pouvoir finaliser l'ouverture des Comptes du CSER ARA les documents suivants :

- Extrait K BIS Colisée France.
- PV élections des membres du bureau du CSER ARA
- Copie Règlement interne CSE ARA
- Les copies des CNI de la présidence du CSER ainsi que de son bureaux
- Justificatifs de domicile des membres du bureaux et de sa présidente.

Mme Hurtado de Mendoza affirme qu'elle a fait les demandes à Mme Pinganaud Camille Responsable des Affaires Sociales au Siège et qu'il devrait être disponible prochainement.

Mr Fosco explique aux membres ainsi qu'à la direction que le choix a été fait de confier la gestion des comptes du CSER ARA au Crédit Mutuel, qui se situe en Ardèche, afin d'avoir les comptes à proximité de Mme Jolivet Trésorière

Mme Pereira précise que la volonté du siège est de créer un RI au CSEC qui se déclinerait en Fonction dans les régions.

Mr Fosco précise qu'il est impératif de s'occuper de ces démarches rapidement, car les fêtes de fin d'années arrivent à grand pas et qu'il faut avoir pu ouvrir les comptes d'ici là pour pouvoir projeter d'acheter les chèques cadeaux de Noël pour les salariés

Mme Pereira se note de relancer Mme Biwand-Garnier Isabelle Directrice des Affaires Sociales Colisée France sur ce sujet.

## 10. Information et consultation sur les propositions de reclassement

## **des salariés inaptes**

### **a. Information et consultation sur les propositions de reclassement de Mme VIEGAS Suzanne (CGG)**

Clôture des votes en séance : Avis favorable à poursuivre la procédure.

### **b. Information et consultation sur les propositions de reclassement de Mme GONNET Magali (SPY)**

Clôture des votes en séance : Avis favorable à poursuivre la procédure.

## **11. Remplacements arrêts maladie AT/MP de longue durée sur les établissements**

Mr Fosco explique que de plus en plus d'ASHI dans nos établissements sont en long AM/AT et demande s'il serait possible de les remplacer exceptionnellement lorsque l'on sait que ce sera un long AM/AT, car cela désorganise et déséquilibre les équipes. Une équipe aura 8 soignants quand une autre n'en aura que 6, par exemple, en cas d'absence d'ASHI.

Mme Meytre demande si, chez Colisée Historique, les postes d'ASHI existaient avant le rachat. Mme Hurtado de Mendoza n'a pas la réponse. Elle explique que ce poste a été créé il y a peu de temps (environ 3 ans).

Mme Meytre souligne que ces postes de base sont des postes de renfort qui ont été créés pour remplacer les congés, les AM/AT sur de courtes périodes. Un débat animé sur les tâches qui leur sont attribuées (certaines font la plonge, la cuisine !), la charge de travail... Quid de la formation sur les soins ? Il avait été convenu d'une obligation de suivre le parcours eClare ; elles doivent être prioritaires pour les postes CDI vacants dans le secteur des soins. Cela se fait entre les membres du CSE pour faire comprendre à la direction toutes les problématiques rencontrées sur différents sites. Il en ressort des dérives évidentes.

Mme Davin demande si les ASHI ont une possibilité d'évolution au sein des établissements. Elle raconte que dans son établissement, un nouveau salarié non diplômé a eu un CDI sur un poste vacant, alors qu'un ASHI avait plus d'ancienneté dans l'établissement, et qu'en conséquence elle se sentait lésée, déçue et totalement démotivée, exprimant auprès de ses collègues de travail l'envie de quitter l'établissement.

Mme Meytre demande si, lorsqu'un ASHI démissionne, il est de facto remplacé. Mme Hurtado de Mendoza lui répond que cela dépend du nombre d'ASHI présents dans l'établissement.

Mr Fosco enchérit en rappelant que les ASHI doivent être embauchés par paire, une dans chaque équipe, pour éviter tout déséquilibre. C'est ainsi que Mr Noesser, ancien DG du Groupe, l'avait encadré et présenté lors du CSEC précédent.

- Les ASHI doivent être formés eClare.
- Les ASHI doivent être basculés sur une VAE AS/AES la première année (pour éviter le manque de formation).
- Les ASHI commencent leurs journées sur un poste, mais ne changent pas plusieurs fois de postes dans la journée (ex : plonge, lingerie, soins, animation sur la même journée de travail).
- Les ASHI restent sur un roulement en 3/2/2 ; leurs horaires peuvent varier en fonction des remplacements à assurer, mais les jours travaillés suivent le cycle.

Mr Fosco revient à la question initiale. Mme Hurtado de Mendoza ne sait pas répondre et indique qu'elle prend le point, qu'elle fera une communication, qu'un état des lieux auprès des DE sera fait, et qu'elle reviendra vers nous avec d'autres informations.

## 12. Point sur la rémunération des IDECS

Les IDE ayant un complément individuel revalorisé depuis deux ans avec les NAO, plusieurs IDECS ont constaté des écarts significatifs sur leurs fiches de paie, qui ont été envoyées au CSE. En effet, certaines perçoivent 54 euros, tandis que d'autres touchent 380 euros. Mme Dubois demande des explications sur ces différences pour des postes identiques et des fonctions semblables. Elle rappelle que sur la fiche de poste des IDECS, il est bien notifié qu'il est possible de suppléer le manque d'IDE. Par conséquent, une discrimination évidente existe entre le statut et la fiche de paie.

Mme Dubois soulève également la disparité de rémunération entre les infirmières diplômées d'État coordinatrices (IDEC) et les infirmières diplômées d'État (IDE). Cette situation pose des questions importantes sur la reconnaissance des compétences et des responsabilités. Bien que les deux professions partagent des formations similaires, leurs rôles et responsabilités diffèrent considérablement, ce qui se reflète dans la rémunération. Elle explique qu'actuellement, il n'y a presque plus de différence entre son salaire d'IDEC et celui d'une IDE, alors que les responsabilités et les attentes ne sont pas les mêmes.

Mme Pereira évoque l'historique à prendre en compte. Elle estime que les IDE qui ont évolué vers des postes d'IDEC bénéficiaient d'un certain complément, sachant qu'on ne peut pas gagner moins que ce que l'on perçoit au moment de l'évolution ou de la promotion. Elle pense que ce complément IDE est resté attaché à l'acquisition du poste d'IDEC.

Concernant les IDEC recrutées au forfait jours cadre, elles ont des avantages que n'ont pas les IDE devenues IDEC. Elle précise que tout cela reste hypothétique et qu'il

faudrait faire un état des lieux et une analyse des fiches de paie pour comprendre pleinement toutes les disparités.

Mme Dubois demande un réel effort de la part du groupe afin que le complément individuel des infirmières soit appliqué à toutes les IDEC, quel que soit leur parcours ou leur mode de recrutement.

Mme Hurtado de Mendoza prend en compte la demande de Mme Dubois et fera remonter le point auprès des DRH.

Mme Pereira ajoute que le sujet de la rémunération doit être étudié et traité lors des NAO.

M. Fosco demande un état des rémunérations des IDEC et des IDE dans la région Auvergne-Rhône-Alpes afin d'analyser la situation et d'argumenter lors des NAO.

### 13. **Astreintes : fonctionnement et compensations pour les astreintes en présentielle**

Mme Dubois explique que plusieurs idec , adjointe de direction, chef de cuisine se sont manifesté pour expliquer que les astreinte sur les dimanche et jours férié quand elle sont demander en présentiel par certains établissements il existe un différentiel sur le non-paiement des indemnités de dimanche et jours fériés, elle explique que l'ensemble des salariés est payés avec ces indemnités sauf les cadre au forfait jour.

Mme Hurtado souligne et entend les arguments de Mme Dubois et explique que le principe de Colisée ce n'est pas d'astreinte en présentiel les dimanches et jours fériés

Mme Dubois demande alors est-ce qu'un membre du CODIR peut refuser de venir travailler un Dimanche ou jour fériés puisque ladite indemnités ne lui seras pas versée.

Mme Hurtado de Mendoza répond que oui bien que ce sujet est à la maitrise des Directeur de site.

Mr Fosco souligne que les familles qui été habitués à avoir un membre du CODIR en présentiel sur l'établissement reproche à ce jour cette diminution de la qualité d'accueil car les familles de résidents travaillent la semaine et ne peuvent parfois régler les problématique de leurs parents que lorsque qu'elles viennent en weekend et jours fériés.

Mme Pereira et Mme Hurtado de Mendoza conclue en assurant de faire un point légale sur ce sujet.

Mme Dubois demande si le chef Cuisinier peut faire partie du roulement d'astreinte.

Mme Hurtado de Mendoza affirme que oui, et rajoute que même des personnes que ne font pas partie du CODIR peuvent être d'astreinte ponctuellement.

Mme Menai ne comprend pas pourquoi un chef cuisinier serait d'astreinte. Ce n'est pas sa fonction première.

Mme Pereira complète en expliquant que cela dépend de l'appétence et de la compétence du salariés.

#### **14. Point sur les problématiques de paie suite à la mise en place de My Teams RH**

M. Fosco explique que, ces derniers mois, de nombreuses erreurs de paie ont été signalées par les salariés des divers sites ARA, avec pour problématique majeure des salariés qui n'ont pas été intégralement payés. Il souligne toutefois la réactivité de Mme Pereira pour résoudre au maximum ces désagréments.

Le CSE demande si le problème provient d'un paramétrage incorrect de l'outil de paie ou d'un manque de formation du personnel chargé d'établir les paies. Mme Pereira répond qu'il s'agit d'une mauvaise utilisation de l'outil Smart RH, accompagnée d'un manque de formation. Elle rappelle que des formations sont disponibles pour tous les DE et adjoints.

Des gestionnaires de paie ont été embauchés et des points réguliers sont mis en place entre les DE et les GP. Le service de paie traite toutes les réclamations qui sont remontées.

M. Fosco souligne que, depuis l'arrivée de Smart RH, les fiches de paie n'arrivent plus sur Digiposte. Ce problème a déjà été signalé en CSEC en début d'année, mais rien n'a été corrigé.

Mme Pereira explique qu'il existe une procédure pour Digiposte, qu'elle annexera au PV, ainsi que la procédure pour la cession Windows, permettant d'accéder à l'espace salarié de Smart RH.

Le CSE signale également qu'il y a des problématiques avec les compteurs de congés payés.

Mme Pereira confirme que, concernant les compteurs de congés payés qui ne sont pas à jour, un point sera fait avec le service de paie. Les directeurs doivent faire remonter les problématiques pour les personnes concernées et les traiter avec leur GP.

#### **15. Travail des mineurs point sur la réglementation en vigueur (stagiaires et CDD)**

Mme Jolivet explique qu'elle a été alertée sur des pratiques discutables dans un établissement. Un jeune mineur stagiaire ASSP accueilli dans la structure se serait vu proposer des CDD de quelques heures après sa journée de stage effectuée, afin de pallier les absences de salariés. Des nuits en poste auraient même été proposées et effectuées.

Le CSER ARA déplore de telles dérives et demande à la direction de rappeler aux directeurs d'établissement, de manière plus générale, le cadre légal qui encadre le travail des mineurs et des stagiaires.

Mme Hurtado de Mendoza et Mme Pereira sont unanimes et confirment que le groupe ne cautionne pas ce type de dérive. Elles insistent sur la nécessité d'appliquer la réglementation à la lettre et qu'un rappel des bonnes pratiques sera fait auprès des directeurs d'établissement. Elles demandent également aux élus de faire remonter immédiatement toute irrégularité constatée dans les établissements sur ce sujet.

#### **16. Gestion des accès établissements : usage des badges**

Mme Jolivet explique qu'il est remonté par des établissements que des salariés sont convoqués à des entretiens ou il leur est reproché de ne pas faire leurs travaux, les directions s'appuient sur le logiciel qui sert à programmer les badges de porte vu que les badges sont nominatifs.

Le CSE rappelle que les badges qui servent à ouvrir les portes sont censées être des outils pour faciliter le confort des salariés et non un moyen répressif.

Mme Hurtado de Mendoza confirme que les badges ne sont ni un moyen de contrôle ni de sanction.

#### **17. Retour sur les alertes pour les sites RNIC et ORAISON**

Pour l'oraison, la direction explique qu'il y a eu des améliorations, mais que la situation reste fragile. Le recrutement du personnel a été effectué, mais beaucoup de nouveaux employés ne sont pas qualifiés, et il y a trop de nouveaux salariés d'un coup.

Mme Davin ajoute que la formation de tous ces nouveaux employés constitue une charge de travail pour le personnel qualifié. Mme Pereira souligne qu'il faut rester vigilants lors des recrutements et éviter les embauches trop rapides.

Mr Fosco indique que des postes CDI d'AS vacants ont été pourvus par des FFAS qui occupent ces postes sans vouloir se qualifier, ce qui empêche des AS diplômés de postuler et les oblige à rester en CDD. Comment peut-on inverser cette tendance ?

Mme Hurtado de Mendoza répond qu'il y a trop peu de candidats qualifiés sur le territoire. Elle va en discuter avec la DE, car le ratio de personnel est complètement déséquilibré, avec 70 % de personnel non diplômé.

Mme Pereira ajoute qu'il est essentiel de mettre les moyens nécessaires sur la formation et la VAE.

Concernant la résidence Les Palatines, Monsieur Fosco explique qu'il a reçu une alerte par mail de Mr Thiero, l'informant qu'une résidente posait des problèmes avec le personnel. Cette résidente aurait déclaré à qui voulait bien l'entendre qu'elle se réfère aux propos de Mme Hurtado de Mendoza et qu'elle aurait tenu des propos à caractère racial à l'encontre du personnel. La résidente affirme également : "J'ai vu avec la DR, c'est elle qui me demande de vous pister."

Mme Hurtado de Mendoza réfute totalement ces consignes. Elle explique qu'elle a reçu la résidente pour la recadrer, mais que cela n'a visiblement pas eu l'impact escompté, puisque la résidente a récidivé. Un nouveau rendez-vous est prévu pour la semaine prochaine avec Mme Hurtado de Mendoza afin de mettre fin à cette situation.

Mr Fosco demande si les locataires des RSS qui ne sont plus adaptés à la vie en résidence autonome ont pu être transférés, comme nous en avons discuté. Mme Hurtado de Mendoza confirme que deux locataires ont déjà été transférés et qu'un troisième sera en cours prochainement.

Mr Thiero soulève le problème d'une panne de lave-vaisselle et mentionne qu'il n'y aurait qu'une seule machine à laver le linge dans la résidence service senior au lieu des deux habituelles.

Mme Hurtado confirme qu'un devis a été signé pour le lave-vaisselle et qu'elle fournira aux salariés de la résidence service senior les procédures spécifiques pour le lavage de la vaisselle à la main ainsi que le processus de nettoyage pour la machine à laver le linge.

#### **18. Nouvelle organisation du travail pour l'établissement du PONTET**

Mme Pereira explique que le souhait de Colisée est de mettre en place une nouvelle organisation, suite à une enquête RPS, d'où il ressort un souci d'équité et d'organisation. Elle ajoute que, pour mieux répondre aux règles RH et aux financeurs de l'ARS, et dans l'attente de la certification HAS qui se profile, la direction de l'établissement a émis le souhait de cette nouvelle organisation.

Mme Pereira projette un fichier Excel qui sera annexé au PV et en fait le commentaire.

Pour elle, les points forts de l'organisation proposée sont les suivants :

- Des amplitudes de 10 heures de travail effectif, avec des journées de 12 heures.
- Un principe d'équité proposé à tous, tous services confondus.
- Une présence sur l'unité protégée garantie 24h/24h, avec des temps d'activités.
- Des temps de lien social avec les résidents pour tous les postes.
- Des rotations équitables.
- Des temps de transmission pour tous les professionnels.
- Des temps de formation internes et des commissions pour tous.
- L'amélioration de l'accueil des nouveaux talents.
- Une organisation qui se veut participative.
- Un panel équitable d'AS et d'ASH.
- Une organisation valorisée pour favoriser l'accompagnement des résidents et permettre à chaque talent de devenir acteur de ses actions et projets.

Un rétroplanning a été mis en place :

- Le 26 septembre, une information sera faite sur la nouvelle organisation.
- Du 27 septembre au 11 octobre, une présentation par métier de la planification et des fiches horaires sera faite par les membres du CODIR.
- Mois +1 : analyse et retour de la nouvelle organisation pour adaptation si besoin.
- Mois +3 : 2ème analyse et retour de la nouvelle organisation pour adaptation si besoin.
- Mois +6 : dernière analyse de la nouvelle organisation pour adaptation si besoin.

Mme Pereira explique qu'un gros travail a été réalisé sur les fiches.

M. Fosco demande qui a effectué ce travail.

Mme Pereira répond que c'est le CODIR, avec la participation des équipes.

Mme Menai demande pourquoi ce document ne nous a pas été envoyé en amont pour que nous puissions le consulter en détail et travailler dessus.

Mme Kaddour, salariée de l'établissement, interpelle la direction en disant qu'elle n'était pas au courant de cette démarche et que certains salariés n'ont même pas pu donner leur avis.

Mme Pereira confirme que le document a été préparé par échantillonnage.

M. Fosco demande à ce que la nouvelle organisation nous soit présentée.

Mme Menai demande un délai afin de pouvoir travailler dessus et mesurer toute la portée de ces changements.

M. Fosco rebondit et s'étonne de l'enquête RPS, demandant qui l'a effectuée, car elle n'a jamais été évoquée en Commission SSCT du CSEC UES Les Opalines.

Mme Hurtado de Mendoza répond que c'est assez ancien, et Mme Pereira précise que le prestataire est Opixis.

M. Fosco demande à recevoir une copie de ce rapport.

Mme Pereira enverra la frise de la nouvelle organisation au secrétaire pour que le CSE puisse l'étudier et revoir le point l'or des prochaines réunions du CSER ARA

#### 19. **Questions diverses**

- Mr Fosco demande si la Cooptation quand un salarié fait entrer un résident dans un de nos établissements est-elle toujours d'actualité ? Mme Hurtado de Mendoza répond que oui.
- Mme Kardoussi explique que le Chantier de la RSS BLV a été abandonné par les entreprises et ont quitté le site le cse demande des informations car les salariés s'inquiètent. Mme Hurtado de Mendoza est surprise et va se renseigner car elle n'en avait pas connaissance.
- Mr Fosco demande une liste récapitulative des Mandats et des noms des élus. DSC, DS, RS de toute organisation confondue.

Fin de Séance 17H45.

Le Secrétaire du CSER ARA

Anthony Fosco

