



PROCES VERBAL – CSER DU 17 DECEMBRE 2024

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 Hakima 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)

MAZET Pierre-Yves (RS UNSA)

MEJEAN Emilie CGT (BER)

MENAI Ouahiba CGT (CNT)

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)

EL BADAOUI Leila CGT (RNIC)

THIERO Issa CGT (RNIC)

WASTRAETE Théo CGT (NOL)

ORDRE DU JOUR

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

1. Approbation du PV de la réunion du 19/11/2024	4
2. Point sur le projet de règlement intérieur du CSER pour signature	4
3. Point sur les chèques cadeaux de Noël 2024 (Carte Swile)	4
4. Point sur le calendrier des réunions 2025	5
5. Temps de trajets pour formation (réglementation applicable).....	5
6. Mode essentiel : modalités de mise en place	6
7. Pénurie du personnel diplômé quels sont les leviers ?	9
8. Respect des règles sur les heures de délégations	11
9. PDR et une surcharge de travail.....	12
10. PPFA région ARA : bilan	13
11. Local CSER ARA	14
12. Point de situation concernant le site de GRANE (GRA)	15
13. Point de situation concernant le site de CHATEAU NEUF DE GALAURE (CGL)	17
14. Rémunération et complément NAO 24	18
15. AES et Segur 2	19
16. Point paie :	19
- BS cadres depuis le changement de logiciel, ne figure plus le nbre de jours travaillés.	19
- Point sur les astreintes, pourquoi l'article 100 bis ne s'applique pas sur les coefs au deçà de 370 et dont le salaire de base brut n'excède pas 2686.20 €	19
- Heures supplémentaires non payées par certaines directions. Pourquoi ?	

.....	21
17. Prime partage de la valeur, la prime sera-t-elle renouvelée ?	22
18. Budgets : les budgets ne seraient pas en adéquation avec les besoins du terrain ?	22
19. Intitulé de poste dans SMART RH pour la fonction et la spécificité ASG	23
20. Organisation cible du socle Coliséen	23
21. Messagerie Colisée : pas d'accès pour les ASH Cuisine et les AS.....	25
22. Divers.....	25

La séance est ouverte à 13 heures 40.

1. Approbation du PV de la réunion du 19/11/2024

Mme PEREIRA souhaite effectuer des corrections relatives au procès-verbal du 19 novembre 2024.

M. FOSCO corrige le PV avec toutes les modifications apportées en séance par Mme Pereira et les membres du CSER ARA.

Mme PEREIRA indique que ces modifications ont été ajoutées à l'intérieur du procès-verbal.

Les membres du CSE approuvent à l'unanimité le procès-verbal de la réunion du 19 novembre 2024.

2. Point sur le projet de règlement intérieur du CSER pour signature

M. FOSCO indique que les élus et la Direction doivent signé conjointement le règlement intérieur du CSER. Toutefois, les élus du CSEC souhaitent effectuer des modifications et ajouter la BDES central et régional. En effet, ce document devra être décliné pour chaque région.

Mme MEYTRE demande si un article relatif aux heures des RPX a été ajouté.

M. FOSCO répond que les horaires RPX se situent au sein de l'accord préélectoral.

Mme PEREIRA rappelle que le règlement intérieur du CSE n'est pas le reflet du protocole d'accord préélectoral.

Mme MEYTRE indique que les heures de RPX ne pourront pas être reportées jusqu'à un an. Les salariés devront les utiliser dans le mois sinon celles-ci seront perdues.

Mme PONCE ajoute que cette information a été divulguée pendant la formation RPX. Toutefois, deux versions différentes ont été évoquées.

M. FOSCO souhaite que le point soit clarifié.

3. Point sur les chèques cadeaux de Noël 2024 (Carte Swile)

Une présentation relative à ce point est diffusée en séance.

Mme PEREIRA rappelle les règles et les modalités d'accession des chèques cadeaux de Noël 2024. L'acquisition des chèques cadeaux de Noël par les collaborateurs dépend d'une présence au sein de l'effectif jusqu'au 24 décembre 2024. D'autre part, l'ancienneté des collaborateurs doit atteindre six mois. Les salariés en contrat CDD devront obtenir une ancienneté de trois mois.

M. FOSCO demande si cette ancienneté devra être continue.

Mme PEREIRA répond par la positive. Le salarié devait travailler pendant six mois en continu. L'âge maximal d'obtention de ces chèques pour les enfants reste à 14 ans inclus. Enfin, les montants demeurent à 80 euros pour les adultes et à 35 euros pour les enfants.

Mme DUBOIS note que la présentation indique une somme de 30 euros versée pour les enfants.

M. SAILLARD signale avoir reçu 35 euros.

Mme PEREIRA prend en compte le point et indique que la livraison des chèques cadeaux de Noël sera réalisée lors de la semaine 52. En cas de perte de carte, des remplacements seront effectués. D'autre part, des cartes seront créées pour les nouveaux collaborateurs.

M. FOSCO ajoute que les nouvelles cartes arriveront probablement sur le site.

4. Point sur le calendrier des réunions 2025

Une présentation relative à ce point est diffusée en séance.

M. LAMBERTI propose de déterminer de nouveau les dates de réunions 2025.

Mme PEREIRA précise que les dates ont été fixées jusqu'en mars 2025. En effet, les réunions se dérouleront le 21 janvier, le 18 février et le 18 mars 2025. Toutefois, une réunion CSSCT devra être rajoutée. Par ailleurs, les prochaines réunions se dérouleront le 15 avril, le 13 mai et le 17 juin 2025 avec une réunion CSSCT le matin.

M. FOSCO souligne le manque d'une réunion CSSCT.

Mme PEREIRA répond qu'une réunion CSSCT aura lieu en janvier 2025, afin d'effectuer un bilan sur l'ensemble de l'année 2024.

Mme PONCE note que la réunion CSE d'août 2025 a été retirée.

M. FOSCO indique qu'une réunion extraordinaire aura lieu.

Mme PEREIRA rappelle que lors de la période estivale de nombreux élus pourrait être en congé. Les réunions auront lieu les 15 juillet et 19 août 2025. À noter que la réunion du 16 septembre 2025 comprendra une réunion CSSCT. Enfin, les dernières dates de réunions de l'année 2025 seront le 14 octobre, le 18 novembre et le 16 décembre, avec l'ajout d'une réunion CSSCT.

5. Temps de trajets pour formation (réglementation applicable)

Mme PEREIRA indique que ce sujet a été évoqué en novembre 2024.

M. FOSCO répond que certains Directeurs ne prennent pas en compte les informations.

M. WASTRAETE affirme que les heures de trajets ont été calculées et sont soit récupérées,

soit payées au bon vouloir du directeur. Toutefois, des absences de réponses concernant ce sujet ont été observées.

Mme PEREIRA annonce que ce sont des cas particuliers.

M. FOSCO souligne que le temps de trajet correspond à du temps de travail.

Mme PEREIRA répond par la négative.

M. FOSCO affirme que ce temps de déplacement devra être rémunéré comme tel au sein des accords de dialogue social.

Mme PEREIRA souhaite comprendre la raison de la non-application de l'accord.

M. FOSCO annonce que les élus seront payés sur 10 heures avec le temps de trajet inclus.

Mme MOHAMED confirme que le temps de trajet est considéré comme du temps de travail pour les formations et les réunions CSE.

M. LAMBERTI demande si les 10 heures ont été payées concernant le cas particulier.

Mme DUBOIS répond par la négative. Le temps de trajet n'a pas été comptabilisé.

Mme KADDOUR déclare que l'inscription au sein de l'accord ne nécessite pas de justification auprès de la Direction.

M. WASTRAETE indique que l'accord avait été transmis aux supérieurs.

Une élue indique que le texte peut être lu au sein de la page 33 de l'accord.

Mme PEREIRA souligne qu'en cas de difficulté d'application, un mail devra être envoyé à la Direction.

6. Mode essentiel : modalités de mise en place

M. FOSCO affirme que le mode essentiel est devenu systématique au sein des établissements. En effet, la Direction pérennise ce mode essentiel au détriment du recrutement.

Mme JOLIVET rappelle que le mode essentiel permet de remplacer des salariés qui sont en arrêt le jour même et non pas lors des congés des collaborateurs.

M. LAMBERTI répond qu'en cas d'absence de recrutements, des solutions devront être mises en place, dont le mode essentiel. Par ailleurs, ce système est connu par l'ensemble des collaborateurs afin que l'organisation de la structure ne soit pas impactée.

Mme JOLIVET indique que les congés ont majoritairement été posés au 1^{er} mars 2024. Toutefois, les élus ont remarqué que de nombreux congés n'ont pas été remplacés. Le mode

essentiel reste utilisé pour remplacer un salarié. Cependant, une multitude d'absents ne pourront pas être gérés par ce système.

M. LAMBERTI rappelle que le mode essentiel reste défini sur le premier ou deuxième jour d'absence pour pouvoir mettre en place une organisation optimale.

Mme JOLIVET rappelle que les absences peuvent durer plusieurs semaines.

Mme MEYTRE ajoute que les conditions de travail des salariés demeurent complexes.

Mme KADDOUR affirme que les arrêts maladie restent importants.

Mme JOLIVET demande à ce que le mode essentiel soit revu.

M. LAMBERTI confirme que le système sera révisé à l'aide de grilles simples et lisibles. Les élus pourront également travailler cette organisation avec les équipes.

Mme JOLIVET souligne l'importance d'homogénéiser les sites.

M. LAMBERTI rappelle que le mode essentiel s'adapte en fonction du site. Une base sera travaillée.

Mme JOLIVET déclare que les salariés qui posent leurs congés dans les temps ne sont pas remplacés. De ce fait, une absence de personnel pourra être ressentie et la qualité et prise en charge des résidents sera appauvrie. Par conséquent, la situation restera complexe. En effet, les élus ont pu constater un manque d'environ quatre salariés sur la même journée.

M. LAMBERTI affirme que le mode essentiel permet de pallier les absences rares entre un ou deux salariés.

Mme JOLIVET répond que le non remplacement des salariés qui ont posé les congés reste problématique. De ce fait, les collaborateurs sur le terrain sont épuisés et l'organisation de travail demeure insuffisante.

M. LAMBERTI rappelle que les congés restent remplacés. Toutefois, la communication au sein des établissements devra être revue et augmentée. D'autre part, certains contrats en CDD de remplacement ne se rendent pas sur le lieu de travail. De ce fait, la situation s'envenime et des difficultés de gestion peuvent être ressenties.

Mme DAVIN indique que les salariés en contrat CDD prennent peur en apercevant les conditions de travail. En effet, de nombreuses difficultés ne permettent pas de répondre correctement aux demandes des collaborateurs ou des résidents. Par ailleurs, l'accueil et l'intégration des salariés demeurent insatisfaisants.

M. LAMBERTI répond par la positive. Un travail devra être mis en place. En outre, l'évocation des difficultés et des problématiques de sous-effectif reste complexe.

Mme JOLIVET demande si de nouvelles grilles concernant le mode essentiel seront disponibles en janvier 2025.

M. LAMBERTI le confirme.

Mme DUBOIS demande si des changements notables ont été élaborés.

M. LAMBERTI répond que la visibilité a été augmentée et rappelle que la formation en lien avec la méthode Montessori abordait l'existence d'un comité d'accueil pour les résidents. Cette idée devra être élaborée.

Mme JOLIVET indique qu'auparavant, un papier au sein de la salle du personnel faisait mention de l'arrivée d'un salarié. Or, certains salariés n'ont pas été présentés, ce qui crée des situations complexes. Une introduction auprès de l'équipe devrait être obligatoire.

M. LAMBERTI le confirme. L'accueil reste effectif pour les résidents. Cette méthode devra être appliquée pour les salariés.

Mme JOLIVET note que certains collaborateurs ressentent de la colère, étant donné l'absence de réception de leur contrat de travail.

M. FOSCO ajoute que des fiches de tâches peuvent être également manquantes.

Mme JOLIVET souligne que les horaires de certains collaborateurs ne sont pas connus.

Mme PEREIRA affirme que cette situation reste peu fréquente.

Mme JOLIVET répond par la négative.

M. FOSCO indique que certaines personnes se présentent et les salariés ne connaissent pas les postes auxquels ils sont rattachés.

Mme PEREIRA souligne les mouvements importants de personnel et que l'actualisation du planning doit se faire en accord avec le/les salariés.

Mme DUBOIS annonce qu'un système de parrain et marraine a été élaboré pour les contrats en CDI. De ce fait, l'intégration sera renforcée et le référent pourra répondre aux questions relatives à la mutuelle, la tenue ou bien le casier. Enfin, les salariés pourront visiter la structure de manière satisfaisante.

Mme PONCE répond que ce système prend du temps pour le personnel sur le site. D'autre part, de nombreux collaborateurs suivent le mode essentiel.

Mme MOHAMED souhaite que les brefs du matin soient utilisés afin de présenter les salariés aux équipes.

M. FOSCO indique que ce système n'est pas systématique sur l'ensemble des sites.

Mme MOHAMED le confirme et souligne l'intérêt de diffuser cette démarche au sein des établissements.

M. FOSCO ajoute que certaines directrices régionales ne se présentent pas.

Mme MOHAMED souligne un manque de considération.

M. FOSCO met en avant l'incivilité de certains supérieurs. De ce fait, l'intégration reste insatisfaisante.

M. SAILLARD souhaite qu'un travail sur l'accueil soit effectué rapidement.

M. FOSCO indique que les demandes de stagiaires ne devront pas être approuvées si la capacité d'accueil reste insuffisante.

Mme PEREIRA souhaite connaître les propositions des élus sur le sujet.

M. FOSCO déclare que l'intégration devra être revue.

M. SAILLARD souhaite que le protocole soit également étudié de nouveau.

Mme PEREIRA rappelle que certains sites sont moins impactés par le turn-over. De ce fait, le mode essentiel ne sera pas utilisé de manière systématique.

Mme JOLIVET le confirme. En effet, le turn-over et le mode essentiel dépendent de certaines régions. Toutefois, le manque d'accueil semble avoir été remarqué sur l'ensemble des sites.

Mme KARDOUSSI affirme que certains salariés restent une journée avec un référent avant d'être envoyés sur différents secteurs sans expérience. De ce fait, les collaborateurs paniquent, ne sont pas habitués à un site. Par ailleurs, ceux-ci ne posséderont pas les compétences requises.

M. LAMBERTI répond qu'un travail pourra être réalisé dans ce sens. La communication sera privilégiée.

Mme JOLIVET souhaite qu'un point soit réalisé concernant les formations de certains salariés. En effet, un manque de formation créera des situations complexes et dangereuses.

7. Pénurie du personnel diplômé quels sont les leviers ?

M. LAMBERTI souligne les difficultés de trouver des solutions concernant les pénuries de personnels diplômés. Toutefois, la Direction souhaite développer une formation pour que les salariés montent en compétences et récupèrent leurs diplômes.

Mme JOLIVET indique que des retours satisfaisants ont été observés concernant la formation et la Direction a été remerciée. Un bilan des compétences devra être effectué, car certains étudiants restent en échecs. D'autre part, les compétences pour passer la formation VAE demeurent parfois insatisfaisantes.

M. LAMBERTI souligne une inquiétude si les étudiants ne sont pas capables de passer la formation VAE.

Mme JOLIVET comprend le point. Toutefois, le système de « rebond RH » n'a pas été proposé et certains salariés ne sont pas au courant de l'existence de ce processus.

M. LAMBERTI indique que certains salariés ont refusé l'accompagnement qui avait été mis en place.

M. FOSCO rappelle qu'un référent VAE devait permettre de faire la passerelle entre les VAE et les salariés. Un point devra être effectué relatif aux référents actuels.

Mme JOLIVET demande si le plan de formations pourra être transmis. En effet, la demande avait été réalisée en novembre 2024.

Mme PEREIRA déclare que le déroulé et les termes du plan de formation ne sont pas encore connus pour le moment.

Mme THIERO souhaite comprendre le système de validation des acquis mis en place par la Direction. En effet, des formations permettraient aux salariés d'obtenir des mises à niveau avant la formation VAE.

Mme PEREIRA le confirme. Le parcours de formation professionnalisant se nomme EClore.

Mme THIERO demande si la mise à niveau sera programmée.

M. LAMBERTI répond que la mise à niveau sera effectuée au fur et à mesure. L'organisme extérieur pourra ainsi visualiser les appétences et apporter les premiers éléments de métiers. Enfin, une mise à niveau sera effectuée avant de débiter la formation VAE.

Mme JOLIVET souhaite comprendre les critères de prérequis nécessaires pour demander un dossier VAE. En effet, une absence de date a été constatée.

Mme PEREIRA indique que l'ensemble des salariés peuvent télécharger le livret. D'autre part, certaines démarches seront personnalisées pour les collaborateurs.

Mme DUBOIS rappelle que certaines formations restent en présentiel et nécessitent de suivre une date de session spécifique. D'autre part, des organisations devront être effectuées afin de remplacer le salarié.

Mme PEREIRA répond que le groupe Colisée a mis des moyens conséquents concernant ce point. En effet, des ordinateurs ont été achetés afin de former les salariés, peu importe le site.

Mme PONCE souligne l'absence de lieu dédié pour la formation.

M. LAMBERTI rappelle que les établissements peuvent être inégaux et ne possèdent pas le même nombre de pièces.

M. FOSCO souhaite comprendre pourquoi les ordinateurs dédiés aux formations ne sont pas reliés aux imprimantes. En effet, le besoin d'impression reste important lors des formations.

Mme PEREIRA répond que l'impression pourra s'effectuer à l'accueil à l'aide d'une clé USB.

Mme JOLIVET souhaite que le travail d'accueil des nouveaux salariés soit effectué lors des

réunions CSER.

Mme PEREIRA ajoute que l'organisation au sein des sites devra être étudiée dans un premier temps.

M. LAMBERTI affirme que des régions tests pourront être mises en place.

Mme JOLIVET souhaite qu'un travail en équipe soit effectué. Les défauts du côté de la Direction et du salarié devront être observés et étudiés. En effet, les élus et la Direction devront comprendre les raisons des départs de certains collaborateurs.

M. LAMBERTI prend en note le point.

M. FOSCO indique que ce thème pourra être traité au sein d'une réunion CSSCT.

8. Respect des règles sur les heures de délégations

Une élue demande des précisions sur les heures RPX.

Mme ALPHONSE indique que certains salariés n'ont pas pu récupérer les heures de RPX de septembre et octobre 2024, étant donné le nombre d'absences sur le terrain. De ce fait, ces heures RPX ont été perdues.

Mme MEYTRE indique une absence d'informations au sein de l'accord.

Mme ALPHONSE ajoute que certaines personnes ont affirmé que ces heures n'étaient pas perdues.

M. FOSCO répond que, lors de la formation, les heures RPX devraient être valables sur douze mois.

Mme PONCE ajoute que la prise de l'ensemble des heures RPX ne pourra pas être effectuée en une seule fois.

Mme ALPHONSE ne comprend pas pourquoi la juriste mentionne la perte des heures RPX.

Mme PEREIRA ne peut pas répondre à ce sujet pour le moment. La réponse sera apportée ultérieurement.

Mme JOLIVET rappelle que les élus ont entendu deux discours. De ce fait, les salariés restent perdus et ne connaissent pas la réelle procédure.

M. LAMBERTI prend en compte le point.

M. FOSCO indique que certains Directeurs refusent d'effectuer des réunions de RPX.

Mme PEREIRA répond par la négative. Les Directeurs ne peuvent pas refuser et effectuent donc des reports si nécessaire.

M. FOSCO le confirme. Toutefois, les reports restent longs et problématiques.

Mme PEREIRA demande si les Directeurs ont été sollicités.

Mme JOLIVET répond par la positive. Cependant, les réunions ont été annulées à de multiples reprises.

Mme MEYTRE ajoute que certains Directeurs programment les réunions tardivement et n'effectuent pas le quota de l'accord qui est d'une fois par mois.

Mme PEREIRA le confirme.

M. FOSCO indique que les réunions devront avoir lieu. L'arrêt maladie ne suspend pas le mandat et une visioconférence pourra être élaborée. D'autre part, un procès-verbal de carence permettra de montrer une absence de questions et que la situation reste satisfaisante.

Mme PEREIRA prend en note le point à propos des sites concernés.

Mme MEYTRE souligne que le processus se déroule de manière satisfaisante au sein de certaines régions.

Mme JOLIVET souhaite qu'un rappel auprès des Directions soit effectué.

9. PDR et une surcharge de travail

Mme BOISSET rappelle que la centralisation du PDR n'est pas égale en fonction des établissements. De ce fait, les élus se demandent si la Direction prévoit une augmentation du personnel, afin de gérer cette centralisation d'activité.

M. LAMBERTI répond que l'organisation interne a été notée concernant l'établissement avec le chargé responsable cuisine. En termes de surcharges, la Direction a noté une absence d'alertes. D'autre part, des corrections ont été apportées.

Mme BOISSET indique que le poste de livreur a été supprimé sur certains sites.

M. LAMBERTI le confirme. La situation ne nécessitait pas de livreur.

Mme BOISSET indique que ces changements restent satisfaisants, ce qui n'est pas le cas de la Poste. En effet, certains salariés ont peur des doublons de portage de repas concernant l'élaboration de tableaux.

M. LAMBERTI indique qu'un premier tableau devra être présenté.

Mme BOISSET souligne que le tableau subit des changements et devra être mis à jour. À noter que les tableaux sur Excel comprenaient des erreurs.

M. LAMBERTI indique que la Direction souhaite que le sujet soit traité de manière

satisfaisante. Des échanges seront effectués, afin que l'outil puisse être accessible et utile.

M. SAILLARD demande si le PDR reste rentable.

M. LAMBERTI répond que la rentabilité dépend des établissements et n'est pas systématique. Par ailleurs, la Direction souhaite retirer les PDR. En effet, le coût et la location du matériel restent une charge de travail supplémentaire.

Mme PONCE ajoute que le nombre de PDR reste dépassé au regard du nombre de résidents au sein de la structure.

M. LAMBERTI affirme que des contrôles de suivi demeurent effectués de manière régulière.

Mme PONCE rappelle que la surcharge de travail reste importante avec la cuisine.

M. LAMBERTI annonce que l'augmentation du nombre de PDR augmente parallèlement la charge de travail. Toutefois, une absence d'alerte a été constatée sur le sujet qui a été vu avec le chef de cuisine.

M. WASTRAETE souligne la problématique de la mise en barquette répétitive.

M. FOSCO ajoute qu'étant donné le nombre différent de régimes, la concentration reste requise pour les salariés.

Mme MEYTRE souhaite que les problématiques soient entendues.

M. LAMBERTI prend en compte le point.

M. WASTRAETE rappelle que pour 75 résidents et 74 lits, le secteur cuisine nécessite 3,7 ETP. Cependant, certaines cuisines ne comptabilisent pas 3,7 ETP.

Mme PEREIRA demande quelles ont été les sources consultées.

M. WASTRAETE répond que ces sources proviennent du groupe Colisée.

Mme PEREIRA indique que ces chiffres sont faux.

M. WASTRAETE ajoute que le secteur de la cuisine rencontre des difficultés lors des week-ends. En effet, le portage reste difficile et dépend de l'organisation des sites.

Mme PEREIRA demande si le PDR est en baisse.

M. WASTRAETE répond que le PDR stagne entre 19 et 30 portages.

Pause de la séance de 15 heures 33 à 15 heures 49.

10. PPFA région ARA : bilan

Mme PEREIRA rappelle que les sujets relatifs aux indicateurs, reporting RH et financier, seront arrêtés par la Direction RH, soit au trimestre soit au semestre. De ce fait, les élus devront attendre ces résultats. Toutefois, ces éléments chiffrés restent disponibles.

M. LAMBERTI ajoute que des corrections de versements devront être effectuées. L'organisation devra être revue. Pour rappel, 675 salariés ont touché la PPFA à date en dépit des futures corrections. Le montant actuel reste à 369.000 euros et une augmentation légère pourra être constatée.

11. Local CSER ARA

Mme PEREIRA rappelle que le local du CSER ARA reste localisé à CGG.

Mme MEYTRE demande si la salle reste à disposition.

Mme PEREIRA le confirme. Toutefois, une réservation demeurera nécessaire.

Mme MEYTRE souhaite connaître le délai maximum avant d'effectuer une réservation.

Mme PEREIRA ne peut pas définir ce point et souhaite que des échanges soient effectués sur place.

Mme MEYTRE souhaite obtenir les clés, afin d'avoir accès au local.

Mme PEREIRA rappelle que les clés sont disponibles au sein de l'établissement.

Mme MEYTRE souligne l'importance d'obtenir un local au vu de l'accord.

Mme PEREIRA annonce l'impossibilité d'attribuer une salle de reunion fixe pour le CSE. Étant donné le manque d'espace, une réservation devra être effectuée.

Mme MEYTRE demande si l'équipement nécessaire aux élus CSE sera disponible au sein de chaque établissement.

Mme PEREIRA indique que les bureaux restent équipés convenablement.

M. FOSCO rappelle le manque d'outils.

Mme DAVIN propose que monsieur Anthony FOSCO s'occupe des manquements de matériel.

Mme MEYTRE souhaite comprendre quel sera le processus en cas d'indisponibilité de la salle de réunion.

M. FOSCO répond que le nombre d'espace au sein de son établissement permettra de toujours faire face à un tel rassemblement.

Mme MEYTRE rappelle l'importance de mettre en place un lieu de rencontre pour les élus.

M. FOSCO indique un manque d'imprimante.

Mme PEREIRA prend en compte le point.

Mme MEYTRE propose de se réunir au sein de l'établissement de monsieur Anthony FOSCO.

M. FOSCO répond par la positive et précise que l'adresse du lieu de rendez-vous sera au 260 Route de Velleron au sein de l'EPHAD les châteaux de Provence avec comme code postal le 84250, Le Thor.

12. Point de situation concernant le site de GRANE (GRA)

M. LAMBERTI indique que les élus ont été informés par la presse de la situation au sein du site de Grane. En effet, un dysfonctionnement interne a été identifié. De ce fait, deux décès ont été observés avec un décès supplémentaire survenu en début de semaine 51. Une enquête pour homicide involontaire a été ouverte et deux plaintes de familles ont été notées.

Par conséquent, un accompagnement psychologique a été mis en place au sein de la structure. En outre, les salariés restent suivis de manière régulière avec des entretiens. Enfin, PsyFrance est également intervenu et continue de suivre les collaboratrices de nuit présentes au moment des faits.

En outre, l'EHPAD de Grane souhaite avancer et les préparations de Noël restent en cours. D'autre part, certaines activités sont en cours d'élaboration. Toutefois, la Direction reste attentive aux salariés et leurs états psychologiques. À noter que la Direction a élaboré de multiples évolutions concernant la sécurité avec un accès limité aux produits ménagers. Enfin, l'ensemble des directeurs ont reçu une communication afin d'être vigilants à propos des produits ménagers.

Mme JOLIVET indique que la présence de chariots qui ne peuvent pas être fermés et restent problématique.

M. LAMBERTI souligne la nécessité de commander des boîtes de sécurité.

M. FOSCO rappelle que certains établissements neufs ne possèdent pas de boîtes de sécurités ou bien des armoires fermées à clé.

M. LAMBERTI informe que le verrouillage systématique des armoires ne paraît pas être une solution satisfaisante.

Mme JOLIVET affirme que cet événement a eu un fort retentissement médiatique et a impacté grandement le personnel. D'autre part, ce sujet remet en cause un certain nombre de points. En effet, les bidons de liquide de rinçage ressemblent à des cubes de vins et peuvent entraîner la confusion chez de potentiels patients.

M. LAMBERTI répond que les bidons seront sécurisés et le matériel sera homogène au sein de l'ensemble des établissements.

Mme MEYTRE demande si la commission CSSCT s'est rendue au sein de l'EHPAD de Grane.

M. FOSCO répond par la négative.

Mme DUBOIS demande si un impact médiatique visuel a été ressenti par le Groupe Colisée et si des retentissements ont été observés.

M. LAMBERTI indique que le Groupe Colisée n'a pas éprouvé de retentissements. À noter que des communications ont été réalisées par mail avec la presse et des réunions de crises ont été élaborées. Par ailleurs, les informations divulguées étaient similaires avec celles rapportées à la famille, ce qui est satisfaisant. D'autre part, les familles interrogées ont fait part de la réputation positive de l'établissement. Enfin, l'accompagnement honorable de l'EHPAD a été mis en avant.

Ainsi, le travail de l'ensemble des collaborateurs a payé, en dépit de cet accident et de la pression médiatique.

Mme JOLIVET souligne les difficultés rencontrées par les salariés pour se rendre auprès de la gendarmerie.

M. FOSCO demande comment se porte la Directrice de l'EHPAD de Grane et souhaite comprendre si celle-ci sera poursuivie pénalement.

M. LAMBERTI annonce que seul l'établissement sera poursuivi pénalement. D'autre part, la Directrice a des difficultés à porter cet accident qui a mis en avant un dysfonctionnement des actions. Par ailleurs, un lourd sentiment de culpabilité l'accable.

Mme JOLIVET souhaite connaître le nombre de salariés en arrêt maladie depuis cet accident.

M. LAMBERTI répond que trois salariés restent en arrêt maladie. Par ailleurs, dix salariés ont consulté le psychologue de manière individuelle.

Mme MEYTRE demande si un manque de personnel a été ressenti lors du jour de l'accident.

M. LAMBERTI répond par la négative.

Mme MOHAMED souhaite connaître l'heure exacte de l'accident.

M. LAMBERTI répond que l'accident s'est déroulé à 21 heures 24 précisément.

M. FOSCO souhaite comprendre le manque de personnel lorsque les résidents ont ingéré le produit.

M. LAMBERTI souligne un battement de quinze minutes entre le moment où le salarié a quitté la pièce et lorsqu'une aide-soignante est revenue et a trouvé les résidents.

Mme MOHAMED indique que certaines portes n'avaient pas été fermées.

M. LAMBERTI répond par la positive.

Mme MOHAMED précise que l'EHPAD de Grane demeure un établissement neuf.

M. LAMBERTI rappelle la présence de problématique en dépit de l'état neuf de l'EHPAD. Par ailleurs, un chronogramme sera réalisé après le 15 janvier 2025, minute par minute afin de retracer les événements. De ce fait, les détails ne seront pas omis et les salariés présents pourront ainsi verbaliser l'intégralité des faits.

13. Point de situation concernant le site de CHATEAU NEUF DE GALAURE (CGL)

Mme PONCE indique qu'une salariée a été impactée psychologiquement par une sortie inopinée d'un patient. Toutefois, une absence de cellule de crise a été constatée et la collaboratrice est menacée de licenciement pour faute grave. Pourtant, une salariée différente a vécu des événements similaires et n'a pas reçu d'avertissement.

Pour rappel, un patient est sorti la première semaine de novembre 2024 et a été retrouvé cinq jours plus tard à l'intérieur d'un fossé. La Direction était présente au sein du site et a pu rencontrer les collaborateurs aide-soignants. En dépit de cette rencontre, la salariée n'a pas été suivie. Le soutien psychologique des équipes reste nécessaire et cet événement peut s'apparenter à de la discrimination contre la collaboratrice.

Mme MEYTRE demande si la commission CSSCT se rendra sur place.

Mme PONCE répond que la commission CSSCT n'est pas encore intervenue. Toutefois, PsyFrance interviendra le jeudi 19 décembre 2024.

M. LAMBERTI indique que les sorties inopinées restent un phénomène commun. D'autre part, les gendarmes ont stoppé les recherches de manière assez rapide. Par ailleurs, un soutien psychologique a été proposé en amont et pendant l'événement pour les salariés. Pour rappel, l'imposition d'une visite chez le psychologue reste un sujet épineux.

Mme PONCE souligne l'absence de prise de décision de la Direction relative à la mise à disposition d'un psychologue pour les collaborateurs.

M. LAMBERTI rappelle l'absence de sanction envers les salariés à propos des accidents ou incidents impactant les résidents.

Mme PONCE répond que les faits reprochés ne possèdent pas de lien avec l'événement vécu sur le site de CHATEAU NEUF DE GALAURE.

Mme PEREIRA affirme que des échanges devront être effectués sur ce cas. D'autre part, une ancienne salariée de l'établissement décédée brutalement à créer une vive émotion la direction a souhaité mettre en place une cellule psychologique.

Mme JOLIVET souligne le nombre important d'événements survenus au sein de la région.

Une élue rappelle que des médiateurs de PsyFrance pourront intervenir au sein des différents établissements.

M. LAMBERTI indique l'existence d'un médiateur. Toutefois, celui-ci n'intervient pas à l'intérieur des établissements.

Madame Édith KARDOUSSI quitte la réunion.

Mme MEYTRE note la difficulté d'être neutre.

M. FOSCO propose d'avoir recours à un médiateur externe afin de pallier cette problématique.

Mme PEREIRA répond c'est une possibilité selon la situation.

Mme DUBOIS rappelle qu'auparavant un médiateur externe s'était rendu sur place. Toutefois, le coût avait été important et son action était insatisfaisante.

14. Rémunération et complément NAO 24

Mme PEREIRA rappelle que le complément NAO reste indépendant du conventionnel. De ce fait, le coefficient de base du bulletin devra être multiplié par la valeur du point. Si le salaire de base est en dessous du SMIC, des ajustements seront réalisés pour être sur une base SMIC. Cette base permettra de calculer l'ancienneté.

Mme JOLIVET demande pourquoi le complément N 2024 n'a pas été inclus dans le salaire au point ou de base pour calculer la prime d'ancienneté.

Mme PEREIRA rappelle que les NAO restent indépendantes de la convention.

M. SAILLARD indique que l'ancienneté est calculée sur un salaire en dessous du SMIC, ce qui est problématique.

Mme PEREIRA répond par la négative. L'ancienneté est calculée sur le réajustement du SMIC.

M. FOSCO demande si le Ségur est calculé de manière indépendante.

Mme PEREIRA le confirme.

M. FOSCO souhaite comprendre si ce calcul portera préjudice aux salariés à propos de leur retraite.

Mme PEREIRA répond que la retraite reste calculée sur la base du salaire brut et des assiettes de cotisations.

M. FOSCO indique que les salariés étaient inquiets concernant leur retraite et leur ancienneté.

Mme PEREIRA déclare que le relevé de carrière individuel devra être étudié.

Mme DEXTRAIT souligne que la lecture de la fiche de paie reste complexe pour certains salariés.

15. AES et Segur 2

Mme PEREIRA souligne une absence de réponse définitive pour le moment. En effet, un diagnostic devra être réalisé et la Direction reste dans l'attente des remontées afin d'objectiver la situation.

M. FOSCO rappelle que cette demande a été formulée depuis septembre 2024.

Mme PEREIRA le confirme. Toutefois, les extractions demeurent complexes.

16. Point paie :

- BS cadres depuis le changement de logiciel, ne figure plus le nbre de jours travaillés.

Mme JOLIVET confirme que le nombre de jours travaillés n'apparaît plus au sein des bulletins de salaire.

Mme DUBOIS indique qu'auparavant, la fiche de paie était basée sur les forfaits jours.

M. LAMBERTI demande si le forfait jour 216 est inclus au sein des bulletins de salaire.

Mme DUBOIS souligne qu'une modification sur les bulletins de salaire a été observée depuis le 1^{er} janvier 2024. La déduction du nombre de jours travaillés et du nombre de jours restant annualisé n'est plus visible. Une demande a été adressée auprès de la Direction étant donné que les mentions obligatoires d'un bulletin de salaire restent fixées par un article de loi. Une nouvelle demande a été adressée aux gestionnaires de paie.

Mme PEREIRA déclare que le nombre de jours travaillés reste visible sur le bulletin de paie. Toutefois, il n'y a pas de décompte mensuelle mais le compteur JRS s'alimente. Nous sommes en attente de précision complémentaire de la direction paie relative à ce point

- Point sur les astreintes, pourquoi l'article 100 bis ne s'applique pas sur les coefs au deçà de 370 et dont le salaire de base brut n'excède pas 2686.20 €

Mme DUBOIS indique que ce point concerne les adjoints de direction et les chefs de cuisine. En effet, leur coefficient reste à 340 sur un salaire brut de 2.686 euros. Selon l'article, les astreintes et le règlement des astreintes devront se référer à la convention classique de tout salarié.

Mme PEREIRA affirme ne pas maîtriser l'article 100 bis.

M. FOSCO note la présence d'une note de service unilatéral.

Mme DUBOIS ajoute que le salaire de base étant inférieur, la prime d'astreinte devra s'appliquer sur un salarié.

Mme PEREIRA ne comprend pas la problématique de ce sujet.

Mme DUBOIS souligne que si un salarié possède un coefficient inférieur à 370 avec un salaire brut de 2.640 euros, la prime d'astreinte devrait pouvoir s'appliquer.

Mme PEREIRA prend en note le point.

Mme JOLIVET indique que les salariés ont remonté de nombreuses erreurs concernant les fiches de paie. De plus, l'ancienneté et les congés ont également été impactés.

Mme PONCE ajoute que des erreurs à propos des récupérations ont été notées.

Mme JOLIVET rappelle que les salariés rencontrent des difficultés concernant la pose de leurs congés. L'information a été remontée, mais une absence d'amélioration a été constatée. D'autre part, l'ancienneté des salariés n'est pas correcte à cause du nouveau logiciel. Une régularisation devra être effectuée. En effet, la situation demeure complexe.

Mme PEREIRA répond que les gestionnaires de paie devront rectifier ce point. Toutefois, des améliorations ont d'ores et déjà été constatées au sein du service paie.

M. FOSCO indique que l'ancienneté de certains salariés n'évolue pas.

Mme PEREIRA souhaite que des signalements soient effectués, auprès de chaque direction d'établissement afin de régler ces problématiques.

Mme THIERO déclare que les gestionnaires de paie n'effectuent pas les régularisations et les retours.

Mme PEREIRA prend en compte le sujet.

Mme THIERO souligne la préoccupation des salariés qui restent en attente de leurs régularisations.

Mme PEREIRA rappelle qu'un travail de fond est en cours.

Mme THIERO indique que ce sujet sera réitéré à chaque ordre du jour des réunions CSE et souhaite comprendre pourquoi l'ancienneté n'apparaît pas au sein de la fiche de paie.

Mme PEREIRA répond que cette absence est due au changement de logiciel. Toutefois, l'ancienneté des salariés ne sera pas perdue et sera bien pris en compte en cas de départ.

Mme THIERO demande si l'ancienneté sera récupérée pour janvier 2025.

Mme PEREIRA prend en note le point.

M. FOSCO souhaite obtenir les intitulés de postes.

Mme ALPHONSE demande si l'utilisation des congés payés pour garder un enfant malade reste une situation acceptable.

Mme THIERO répond par la négative.

M. LAMBERTI souligne une erreur de code. Les salariés concernés devront étudier leur fiche de paie.

- Heures supplémentaires non payées par certaines directions. Pourquoi ?

Mme PEREIRA indique que les heures supplémentaires qui ont été effectuées et générées selon le cycle doivent être payées. Le point devra être porté au directeur.

Mme PONCE indique que le siège a affirmé qu'un nombre d'heures par mois sera payé. Le reste sera ainsi reporté au mois suivant.

M. LAMBERTI répond par la négative. Une incompréhension entre le paiement des heures supplémentaires et le nombre d'heures supplémentaires a été notée. En effet, les salariés ne devront pas dépasser les 25% d'heures supplémentaires réalisées.

Mme PEREIRA rappelle que le cycle est effectué sur quatre semaines et non pas six semaines.

Mme MEJEAN demande si les salariés qui posent les heures supplémentaires en tant que récupérations seront remplacés.

M. LAMBERTI souhaite que les heures supplémentaires soient payées et non pas récupérées. En effet, l'organisation sera complexe au sein des établissements et la Direction devra engager des contrats de CDD pour renforcer les équipes. Les élus et la Direction devront être vigilants concernant le nombre d'heures supplémentaires.

M. FOSCO demande quel serait le nombre maximum d'heures supplémentaires.

M. LAMBERTI souhaiterait que les heures supplémentaires soient inexistantes.

M. FOSCO souligne la nécessité de recourir à des heures supplémentaires à cause des heures de délégations. Une étude devra être effectuée sur ce point étant donné que certains salariés et élus possèdent des compteurs d'heures conséquents.

Mme MEJEAN souhaite savoir si le salarié peut choisir entre de la récupération ou le paiement de ses heures supplémentaires.

Mme PEREIRA répond que des échanges ont été réalisés concernant ce point. La prise de récupération des heures supplémentaires est possible dans une certaine.

M. LAMBERTI rappelle que chaque heure supplémentaire devra être motivée par la Direction et non pas le salarié.

17. Prime partage de la valeur, la prime sera-t-elle renouvelée ?

Mme PEREIRA rappelle que cette décision provient de la Direction générale. A ce stade, nous n'avons pas connaissance des orientations.

18. Budgets : les budgets ne seraient pas en adéquation avec les besoins du terrain ?

Mme JOLIVET soulève des problématiques de budget concernant la lingerie. En effet, les budgets n'ont pas été revus sur les sites et les élus ont remarqué un manque important de produit pour laver le linge à la fin du mois.

M. LAMBERTI indique que la Direction était intervenue sur ce sujet.

Mme JOLIVET affirme que la situation a été réitérée. Le budget semble limité et les linges restent nettoyés sans lessive, et sont de ce fait tachées. Par conséquent, les familles se plaignent. Par ailleurs, certains sites comptent minutieusement les morceaux de papiers toilette.

M. LAMBERTI annonce ne pas avoir conscience de ce constat.

Mme JOLIVET ajoute que les sols demeurent difficiles à nettoyer et une importante quantité de tartre reste présente.

M. LAMBERTI affirme que le budget d'établissement reste étudié auprès du prestataire et est défini en fonction du nombre de lits. De ce fait, une enveloppe mensuelle reste calculée. En cas de dysfonctionnement, des échanges devront être effectués avec le prestataire. Toutefois, des problématiques d'organisation pourront être potentiellement constatées concernant le réglage des machines pour garantir la bonne utilisation des produits. Des révisions devront être effectuées.

Mme JOLIVET souligne que les trois machines autolaveuses demeurent en panne.

M. FOSCO demande si les nouveaux draps nécessitent une consommation accrue.

M. LAMBERTI répond par la négative. La prestation reste adaptée en fonction du matériel. D'autre part, le prestataire devra se rendre sur les sites problématiques.

Mme JOLIVET confirme que la visite du prestataire sera nécessaire.

M. LAMBERTI rappelle que le budget reste lié au TO.

Mme THIERO souhaite acquérir le budget de chaque établissement en fonction des lits.

M. LAMBERTI indique ne pas connaître le budget de 2025. Ces données seront

communiquées ultérieurement.

19. Intitulé de poste dans SMART RH pour la fonction et la spécificité ASG

M. FOSCO souhaite comprendre pourquoi le diplôme n'est plus positionné en priorité.

Mme PEREIRA ne peut pas répondre à ce point technique pour le moment. Toutefois, des éléments de réponses seront apportés ultérieurement. La Direction a souhaité valoriser les ASG qui ont pris le pas sur la fonction.

M. FOSCO souligne que le diplôme reste plus important que la spécificité.

Mme PONCE rappelle que certaines professions de nuit ne possèdent pas l'intitulé « de nuit ».

Mme PEREIRA prend en compte le point.

20. Organisation cible du socle Coliséen

Mme DUBOIS indique qu'une réunion de région a eu lieu le 14 novembre 2024. Par ailleurs, des points sensibles ont été abordés. D'autre part, les élus souhaiteraient connaître les onze sites identifiés de la région ARA. En effet, la Direction a mentionné que l'organisation cible n'était pas correcte.

M. LAMBERTI répond que les directeurs pourront intervenir suite à des arrêts maladie longs. Toutefois, les directions ne seront pas attirées à un établissement.

Mme DUBOIS demande si la présence d'un secrétaire médical par site reste systématique.

M. LAMBERTI répond par la négative.

Mme DUBOIS souhaite préciser le nombre de spécialistes médicaux.

M. LAMBERTI indique que les spécialistes médicaux sont les ergonomes et les psychologues. Pour rappel, ces données restent une orientation.

Mme DUBOIS souligne la présence de deux ASH par site.

M. LAMBERTI le confirme. Toutefois, cette organisation sera valable pour un établissement comportant 80 lits. La Direction rappelle que de nombreuses fautes ont été observées au sein de l'organisation cible du socle Coliséen.

Pour rappel, une orientation a été donnée suite à l'interpellation du remaniement des organisations. Un dysfonctionnement entre les CDI, les CDD, les ASH et les postes administratifs a été noté. De ce fait, la situation globale des EHPAD en France reste complexe. Une base satisfaisante devra être élaborée.

Mme DUBOIS souligne que les établissements possédant moins de 80 lits auront un nombre

réduit de salariés.

M. LAMBERTI répond par la positive.

M. WASTRAETE demande si les chiffres au sein de la liste restent corrects.

M. LAMBERTI indique que des vérifications devront être effectuées et rappelle que le budget diffère en fonction de la structure. Ce document a été partagé en tant qu'indicateur. En effet, des travaux restent en cours afin de voir ce qui est réalisable.

M. WASTRAETE conclut que ce document représente l'objectif attendu.

M. LAMBERTI le confirme.

Mme MEYTRE note l'absence de postes supplémentaires. Pourtant, la Direction semble souhaiter réduire les postes.

M. LAMBERTI souligne que des situations engendrent des coûts importants. En effet, certains salariés en contrats CDI restent en arrêt maladie et les contrats CDD coûtent cher. Un équilibre du nombre de salariés présents au sein du groupe devra être retrouvé.

Mme DAVIN 1 souligne que le calcul d'un AS pour 10 résidents reste incorrect. En effet, six salariés travaillent auprès de 68 résidents lorsque la situation reste favorable.

Mme JOLIVET répond qu'un AS devra se détacher afin d'aider en cas de manque. La charge de travail devra ainsi être égale pour l'ensemble des salariés.

Mme MEJEAN souhaite connaître le nombre d'animateurs pour les sites composés de moins de 70 lits.

M. LAMBERTI comprend le besoin de vie sociale pour les résidents. Toutefois, certains sites ont fait le choix d'être à 0,5 ou 0,7 ETP en fonction des organisations différentes.

Mme JOLIVET demande si, sur le long terme, les animateurs seront encore présents sur les sites. En effet, un déficit d'animateur a été noté et les salariés s'inquiètent fortement. Par ailleurs, des propositions de ruptures conventionnelles ont été constatées. Enfin, certains postes n'ont pas été remplacés et des rumeurs évoquent la disparition du métier d'animateur.

M. LAMBERTI répond par la négative. Pour rappel, un animateur sur site ne pourra pas prendre en charge 80% des résidents. De ce fait, les soignants devront participer aux activités. Des formations ont d'ores et déjà été réalisées en suivant la méthode Montessori. Un rééquilibrage des effectifs sera effectué, étant donné le nombre important de postes.

Mme DUBOIS indique que les salariés ont recensés de nombreux départs des familles, étant donné l'augmentation des coûts. De ce fait, certaines familles ne peuvent pas payer de lits.

M. LAMBERTI note la nécessité de communiquer de manière satisfaisante sur ce qui est réalisé au sein de la structure.

Mme DAVIN rappelle que certains établissements possèdent des prix avantages et les familles se rendent dans ces endroits, même si les conditions restent déplorables.

M. LAMBERTI déclare que l'État n'envoie pas d'enveloppe au groupe Colisée. De ce fait, l'investissement reste effectué seulement par la structure.

Mme DUBOIS souligne la problématique du prix et les situations complexes engendrées par ce point.

Mme JOLIVET affirme que les sites rencontrent des difficultés et la Direction impose de nombreux freins. De ce fait, les salariés restent brimés et ne peuvent pas effectuer des actions ou activités spontanées.

21. Messagerie Colisée : pas d'accès pour les ASH Cuisine et les AS

Mme DUBOIS indique qu'un mail a été reçu le 22 octobre 2024, précisant que les ASH Cuisine et les AS qui ne sont pas connectés au sein de leur messagerie depuis trois mois, perdront leurs boîtes mail. Par ailleurs, certains salariés ne reçoivent pas les convocations pour les formations incendies.

Mme PEREIRA répond qu'une adresse mail devra être recréée au sein de l'espace dédié.

M. LAMBERTI prend en note le point.

Madame Marie Andrée BOISSET et Madame Lydie DEXTRAIT quittent la réunion.

22. Divers

Mme MEYTRE souhaite inviter le Médecin du travail et l'Inspecteur du travail à cette instance.

Mme PEREIRA indique que ces interventions restent dédiées aux réunions CSSCT.

Mme MEYTRE demande la possibilité d'obtenir l'organigramme de la Direction.

Mme PEREIRA répond que la Direction ne possède pas encore ce document.

Mme MEYTRE souhaite revenir sur les congés payés. En effet, les salariés en arrêt maladie acquièrent des congés payés. De ce fait, certains salariés souhaiteraient connaître le processus de paiement des congés payés.

Mme PEREIRA indique que la Direction pour les salariés présent n'ira pas sur le paiement et donc refusera d'accepter ces demandes. En effet, la prise des congés ne sera pas anticipée pour les salariés en arrêt maladie, le salarié aura la possibilité de les prendre à son retour selon l'acquisition.

Mme MEYTRE souhaite comprendre la raison du refus de la Direction.

Mme PEREIRA répond que cette position a été prise pour rester conforme à la législation

Mme MEYTRE demande quelle sera la décision de la Direction en cas de recours à la justice.

Mme PEREIRA rappelle que rien n'oblige la Direction à payer les CP. D'autre part, les congés payés ne seront pas perdus et seront à prendre selon les délais prévus par la législation.

M. LAMBERTI ajoute que des analyses au cas par cas devront être effectuées. En cas de départ, la Direction pourra effectuer le paiement des congés payés dans le cadre du solde de tout comptes.

Mme MEYTRE souhaite obtenir des informations concernant la réunion du point social prévue le 19 décembre 2024.

Mme PEREIRA ne peut pas répondre à ce point.

Mme MEJEAN demande si la Direction possède de nouvelles informations relatives à l'assurance voiture.

M. LAMBERTI répond par la négative.

Madame Isabelle PONCE quitte la réunion.

Une élue souhaite obtenir des éclaircissements concernant le changement de la mutuelle. En effet, la carte de mutuelle a été reçue par certains salariés.

Mme PEREIRA ne possède pas d'information concernant ce point.

M. FOSCO répond que cette question devra être posée lors du CSEC.

M. FOSCO procède à la lecture d'une déclaration suite à la demande d'avocat effectuée. En effet, les prestations proposées seront présentées :

« Dans le cadre d'une convention d'assistance juridique, l'objet de l'intervention du cabinet consiste à accompagner le comité notamment dans la définition de sa stratégie face aux projets proposés par la Direction, donc restructuration, projet de licenciement ou réduction d'effectifs, dans la rédaction de courrier à la Direction ainsi qu'aux administrations directes, ministères, etc., dans l'analyse de tout document remis au CSE, en vue de sa consultation.

L'analyse de projet d'accord d'entreprise, accord syndical, participation, intéressement, règlement intérieur, charge de bonne conduite, charte éthique, etc. La relecture des ordres du jour et de tout document que votre Direction pourrait vous remettre, la rédaction et la consultation juridique en droit du travail concernant des termes relevant de la compétence du comité et une hotline afin de répondre aux questions diverses qui peuvent se poser en séance, ou en dehors d'une séance du comité.

Cette liste n'est évidemment pas exhaustive, mais ne comprend pas les actions judiciaires que le comité pourra engager et dans lequel il sera défenseur. À titre informatif, le cabinet intervient sur une base d'honoraire calculé au temps passé à raison d'un taux horaire équivalant à 300 euros hors taxes et hors frais. Toutefois, dans le cadre de cette convention, l'intervention sera facturée selon un système forfaitaire et le taux préférentiel. »

Par ailleurs, le cabinet propose un forfait de 20 heures à 4.800 euros TTC et hors frais ou bien un forfait de 30 heures à 7.200 euros, un forfait de 40 heures et de 50 heures. Ce cabinet d'avocat couvrira également le CSEC.

M. LAMBERTI souhaite connaître le coût de ces prestations.

M. FOSCO indique que le montant sera de 225 euros de l'heure hors frais sur un forfait de 20 heures. La signature permettra d'obtenir une prestation d'un an qui pourra être baissée ou augmentée.

M. LAMBERTI annonce que des échanges devront être réalisés en taux horaire.

M. FOSCO nuance le point. Par ailleurs, les élus ont souscrit à une assurance multirisque et responsabilité civile avec la banque. La facture sera envoyée à la Direction.

M. LAMBERTI rappelle avoir été le seul DR à avoir signé un compte bancaire pour le CSE. Une absence de visibilité a été notée.

M. FOSCO prend en compte le point et un retour sera effectué.

Mme JOLIVET alerte sur la situation de certains salariés qui reçoivent massivement des courriers d'alertes faisant part d'absences injustifiées. Un sentiment de colère a été observé de la part de ces salariés. En effet, certaines régions rencontrent des difficultés à obtenir un rendez-vous avec le médecin.

M. LAMBERTI indique vouloir maintenir cette approche qui reste conforme à la législation.

Mme PEREIRA ajoute qu'une baisse de la performance a été constatée sur les établissements et que l'on observe près de 30.000 heures de perdues en absence injustifiées. La Direction procède à des rappels et si nécessaire convoque les salariés concernés afin de s'expliquer et de réexpliquer les règles.

Mme JOLIVET répond que les courriers ont été difficilement perçus pour les salariés. En effet, certains ont été convoqués pour un seul jour d'absence.

Mme PEREIRA déclare que l'entretien au préalable permet de s'expliquer entre la Direction et le salarié. En effet, de nombreuses situations abusives ou injustifiées ont été constatées.

Mme MOHAMED ajoute que le traitement égalitaire reste problématique pour les salariés qui ne sont absents qu'une seule fois.

Mme DUBOIS affirme que les équipes ont été pénalisées par ces absences abusives.

Mme PEREIRA annonce que les absences injustifiées ont été banalisées. Par conséquent, la Direction ne peut tolérer cette situation.

M. SAILLARD souhaite comprendre les difficultés rencontrées par la Direction concernant le partage de l'organigramme.

Mme PEREIRA répond qu'il y a eu des mouvements de personnel dans différent services, ce qui explique que le nouvel organigramme n'a pas encore été diffusé.

Prochain CSER ARA : le 21 janvier 2025.

La séance prend fin à 18 heures 24.

Le Secrétaire du CSER ARA

Monsieur Anthony FOSCO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fosco', with a large, sweeping underline that extends to the right.