



## PROCÈS-VERBAL - CSER DU 28 janvier 2025

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

LAMBERTI Grégory : Directeur Régional ARA, Président du CSER

PEREIRA Mireille : Responsable des Ressources Humaines pour la région ARA

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

#### **Membres Titulaires :**

BOISSET Marie Andrée CFDT (CGL)

DABA Haquima CGT (LBT)

DAVIN Virginie CGT (ORA)

FOSCO Anthony CGT (CGG)

JOLIVET Angélique CGT (VVS)

KADDOUR Linda CGT (PON)

MAZE 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)

MESBAH Monia CGT (CGG)

THIERO Issa CGT (RNIC)

## ORDRE DU JOUR

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

- 1. Approbation du PV de la réunion du 17/12/24 ..... 3**
- 2. Info et consultation sur l'inaptitude de Mme MOREL Mallaury (Etablissement GRANE) ..... 3**
- 3. Info et consultation sur les propositions de reclassement des salariés inaptes : ..... 4**
- ✓ Information et consultation sur les propositions de reclassement de Mme RATEAU Angélique (Etablissement CGG) ..... 4**
- 4. Rappel du rôle et des missions du représentant de proximité ..... 4**
- 5. Point sur le projet de règlement intérieur du CSER pour signature .....7**
- 6. BDES (Central/Régional) .....7**
- 7. Prime partage de la valeur 2025, est-ce que la prime sera renouvelée ? .....7**
- 8. Indemnité des Dimanches et fériés si présence d'un cadre (CODIR) .... 10**
- 9. RPX : suite à des départs ou des démissions, est-ce qu'une élection est envisagée ? ..... 11**
- 10. Politique de remplacement sur les établissements (CDD) ..... 12**
- 11. Divers ..... 16**

*La séance est ouverte à 13h34.*

## **1. Approbation du PV de la réunion du 17/12/24**

M. FOSCO indique que la retranscription de la réunion du 17 décembre 2024 par le prestataire n'est pas satisfaisante. Le point sera donc porté au prestataire.

Mme MEYTRE demande si, toutefois, les demandes de modification peuvent être abordées ce jour, en séance.

M. FOSCO n'y voit pas d'inconvénient.

Mme MEYTRE donne donc lecture d'une modification en page 4 du procès-verbal susnommé, portant sur sa deuxième intervention. Elle indique avoir reçu une information, ce que le procès-verbal n'indique pas.

M. FOSCO prend note de la modification.

M. LAMBERTI indique qu'il enverra le procès-verbal annoté de ses remarques au secrétaire de l'instance.

M. FOSCO prend note de la modification en séance.

M. LAMBERTI relève le caractère inintelligible de certaines phrases retranscrites.

Mme KADDOUR demande également que la page 6 du procès-verbal soit modifiée.

M. FOSCO en prend note puis procède à la lecture de ladite modification.

Mme BOISSET pointe une de ses interventions en page 12 du procès-verbal, qui ne correspond pas aux échanges. En synthèse, elle souhaitait indiquer que le logiciel Livradom est pratique.

M. LAMBERTI remarque que le paragraphe suivant, concernant une de ses interventions, est incompréhensible.

M. FOSCO prend note de ces modifications, puis ajoute que les modifications envoyées par mail seront également ajoutées au procès-verbal.

*L'approbation du procès-verbal de la réunion du 17 décembre 2024 est reportée.*

## **2. Info et consultation sur l'inaptitude de Mme MOREL Mallaury (Etablissement GRANE)**

M. FOSCO demande le report du présent point lors d'une réunion ultérieure.

Mme PEREIRA en convient et explique que Madame MOREL étant une salariée protégée, un délai de protection s'applique à la procédure. De plus, un entretien doit avoir lieu au préalable avec la salariée avant que le point soit porté à l'ordre du jour d'une réunion du CSER. Une réunion extraordinaire sera convoquée au début du mois de février 2025 afin de consulter les représentants du personnel quant à l'inaptitude de la salariée.

M. FOSCO demande que les documents relatifs aux consultations du CSER soient envoyés plus tôt. Dans le cadre de cette inaptitude, le document envoyé par la Direction comportait ses coordonnées, afin de pouvoir la contacter.

Mme PEREIRA l'entend, mais répond qu'en l'occurrence, le CV n'est pas un document obligatoire à envoyer.

### **3. Info et consultation sur les propositions de reclassement des salariés inaptés :**

- ✓ **Information et consultation sur les propositions de reclassement de Mme RATEAU Angélique (Etablissement CGG)**

Mme PEREIRA indique que Madame RATEAU a rejoint Colisée en janvier 2023.

M. FOSCO conteste ces informations. L'ancienneté de la salariée est antérieure à 2023, du fait d'un changement de contrat. Elle est entrée dans l'entreprise en tant qu'ASHI en janvier 2022, puis elle a basculé sur un poste de faisant-fonction d'AS en CDI à une date ultérieure.

Mme PEREIRA en prend note, puis ajoute que l'avis d'inaptitude de cette salariée a été prononcé le 2 décembre 2024. Elle est toutefois apte au poste d'ASH pour effectuer des tâches ménagères et pour le service en salle. Ainsi, les différents établissements de Colisée ont été sollicités afin de déterminer les offres de reclassement à lui proposer. Néanmoins, aucune offre de reclassement n'a été trouvée.

M. FOSCO précise que Madame RATEAU souhaite quitter l'entreprise et se reconvertir professionnellement. En ce sens, il ne peut que valider la procédure.

Mme PEREIRA propose donc aux membres de l'instance de passer au vote.

*Les membres du CSER émettent un avis favorable sur les propositions de reclassement de Mme RATEAU Angélique à l'unanimité des membres titulaires présents (13 votants).*

### **4. Rappel du rôle et des missions du représentant de proximité**

*Un document intéressant ce point est diffusé en séance.*

Mme MENAI demande pourquoi ce point figure dans le présent ordre du jour.

Mme PEREIRA répond qu'il s'agit d'une demande du Groupe de réaborder ce point en CSER. Pour rappel, il existe deux types de représentants, à savoir les représentants élus, notamment les membres du CSE, et les représentants désignés, notamment les délégués syndicaux. En complément de ces représentants élus et désignés, des représentants de proximité sont nommés par les CSER.

Le représentant de proximité, ou RPX, est un acteur clé de la représentation locale, ayant un lien direct avec les salariés et les instances représentatives. Il a pour vocation de contribuer au maintien et à l'amélioration de l'organisation et des conditions de travail des salariés, en passant par le dialogue social de proximité. En ce sens, il est amené à participer à des réunions informelles au sein de l'établissement qu'il représente.

Mme DAVIN suggère que ce point soit rappelé aux directeurs.

Mme PEREIRA répond favorablement à cette demande. En outre, le RPX peut être amené à présenter les réclamations individuelles et collectives à son établissement, à suivre les conditions de travail des salariés et à participer à la préparation d'un dossier de reclassement ainsi qu'à la mise à jour du DUERP.

Mme MENAI souligne toutefois que les RPX ne sont pas sollicités dans le cadre d'un reclassement.

Mme PEREIRA pointe donc le besoin de rappeler les attributions du RPX dans l'entreprise. En outre, le RPX peut également demander à consulter le DUERP de façon ponctuelle, et peut partager des avancées relatives à l'accidentologie de son établissement et aux moyens mis en place pour y remédier.

Le rôle même des RPX est encadré et prévoit la préparation et l'anticipation de réunions mensuelles selon un calendrier à fixer pour l'année, ainsi que des rencontres informelles avec les équipes. Les RPX sont généralement convoqués formellement aux réunions susmentionnées par le directeur d'établissement. En cas d'alerte, le RPX peut se manifester auprès de la direction de son établissement.

Mme MOHAMED s'enquiert du remplacement éventuel des RPX étant en arrêt depuis longtemps.

Mme PEREIRA répond que le remplacement des RPX n'est pas encadré par le protocole en vigueur.

M. FOSCO souligne que les représentants élus du CSER, précédemment mentionnés, peuvent intervenir en lieu et place des RPX si besoin.

Mme PEREIRA indique plus largement que tous les salariés peuvent solliciter la Direction en cas de problématique.

Mme MOHAMED demande si les délégués syndicaux peuvent solliciter les directeurs d'établissement concernés par l'absence de RPX.

Mme PEREIRA le confirme, puisque des mesures doivent être prises pour trouver une solution palliant l'absence des RPX.

M. FOSCO déplore que les RPX n'aient pas de suppléants.

Mme PEREIRA l'entend, et indique que ce point est conforme à ce qui avait été négocié lors de l'instauration du rôle de RPX. En outre, des salariés ressources sont accessibles pour remplir ces fonctions en cas d'absence.

Mme MENAI suggère qu'une liste des établissements dont les RPX sont absents soit formalisée.

Mme PEREIRA pointe une difficulté à établir une telle liste. En outre, les réunions mensuelles des RPX donnent lieu à un compte-rendu, diffusé aux salariés.

M. FOSCO recommande que les réunions des RPX soient organisées à l'identique de celles d'un CSE (point à l'ordre du jour, questions du personnels et question diverses).

Mme JOLIVET propose la formalisation d'une trame en ce sens.

Mme PEREIRA répond qu'une trame existe.

Mme JOLIVET suggère alors que cette trame soit renvoyée aux RPX.

Mme PEREIRA ajoute que des réunions supplémentaires et ponctuelles peuvent être convoquées en cas d'urgence. Par ailleurs, le mandat des RPX peut être rompu en cas de démission, de mutation, de rupture du contrat de travail ou de décès. Les RPX bénéficient d'une protection contre le licenciement pendant les six mois suivant la perte de leur mandat.

M. FOSCO propose de traiter la question 9 dès à présent, puisqu'elle est liée au présent point.

Mme MEYTRE souhaite d'abord savoir si les heures des RPX peuvent être reportées ou non.

Mme PEREIRA répond que ce point n'a pour l'instant pas été tranché.

Mme MENAI indique qu'en principe, les heures de délégation des RPX sont reportées.

Mme PEREIRA précise qu'une réponse officielle concernant ce point sera apportée ultérieurement.

Mme MEYTRE pointe qu'une fausse information concernant les heures de délégation a été indiquée lors des formations RPX organiser en visioconférence par Colisée, qui mérite d'être rectifiée.

## **5. Point sur le projet de règlement intérieur du CSER pour signature**

M. FOSCO explique que le point n'a pas pu être finalisé en CSEC, du fait d'autres sujets plus prégnants. Il est toujours souhaité d'une partie soit ajoutée au Règlement intérieur du CSER concernant la BDESE régionale. À date, le point demeure donc en attente de la part du CSEC bien que le projet de Règlement intérieur du CSER soit prêt.

M. LAMBERTI propose donc de reporter le point à la prochaine réunion de l'instance.

Mme MEYTRE demande que le projet de Règlement intérieur soit envoyé aux membres du CSER.

M. FOSCO accède à cette demande.

*Ce point est reporté.*

## **6. BDES (Central/Régional)**

M. FOSCO indique que le CSEC souhaite la mise en place d'une BDES générale, qui comportera des sous-accès à des BDES régionales. En ce sens, les CSER auront accès aux BDES régionales, tandis que le CSEC aura accès à l'ensemble des BDES.

Mme PEREIRA demande quand aura lieu la prochaine réunion du CSEC.

M. FOSCO répond qu'elle se tiendra le 21 février 2025 en visioconférence.

*Ce point est reporté.*

## **7. Prime partage de la valeur 2025, est-ce que la prime sera renouvelée ?**

Mme PEREIRA indique que la prime Partage de la valeur n'est pas systématique et repose sur une volonté de l'employeur.

M. LAMBERTI souligne que la réponse au présent point a normalement été donnée en CSEC.

M. FOSCO répond que d'autres points plus prégnants ont été débattus en CSEC.

Mme MEYTRE précise que les salariés attendent une réponse de la Direction qui soit claire et tranchée.

M. FOSCO ajoute que le non-versement d'une PPV est très difficile à digérer pour les salariés, en raison des nombreux efforts qui leur ont été demandés par Colisée en 2024.

Mme MEYTRE le confirme d'autant plus au vu de la gestion de la situation. En 2023, la PPV avait été versée par surprise. En ce sens, les salariés s'attendaient à ce que cette prime soit réitérée, ce qui n'a toutefois pas été le cas. Par ailleurs, une réponse a, certes, été apportée en CSEC. Néanmoins, les salariés attendent une réponse officielle de la Direction.

M. FOSCO indique que les salariés sont particulièrement frustrés au vu des efforts fournis en 2024. Il n'est pas normal que ces efforts ne soient pas récompensés.

Mme MOHAMED précise que les salariés ont besoin de réponse, même si tout le monde a compris qu'aucune PPV ne sera versée.

M. FOSCO souhaite faire remonter à la Direction la déception des salariés, et entend le refus concernant le versement de la PPV. Toutefois, il ne s'agit pas uniquement d'un choix stratégique de la part de Colisée. Le montant d'une prime est dérisoire, car seul le geste aurait compté. La Direction a en effet distribué des chocolats comme le lui avait demandé Mme Bendriss lors de ses entretiens avec Mr Marion et Mr Charef. Toutefois, et au regard de la situation actuelle, ce geste paraît insuffisant.

M. LAMBERTI indique n'avoir reçu aucun retour quant au versement de la PPV.

M. SAILLARD a l'impression que la Direction n'a jamais de réponse aux questions.

Mme MEYTRE indique que la question a été posée à plusieurs reprises. Dans la logique, la Direction devrait être à même d'y répondre. Ce n'est pas aux élus d'informer les salariés du versement ou non de la PPV, mais à la Direction. En CSEC, la réponse a clairement été négative.

Mme PEREIRA indique que la réponse apportée par la Direction sera inscrite dans un procès-verbal de la réunion du CSEC. À date, la Direction ARA ne peut pas prendre une position sans que le procès-verbal du CSEC ait été diffusé. De plus, la demande des représentants du personnel concernant une communication générale sur la PPV sera remontée.

Mme MOHAMED indique avoir l'impression que le CSER n'a pas de marge de manœuvre, et que le CSEC est décisionnaire dans tous les cas. De plus, le CSER ne veut pas être pourvoyeur de mauvaises nouvelles auprès des salariés.

Mme PEREIRA précise qu'une réponse sera de toute façon apportée concernant le versement de la PPV.

Mme JOLIVET demande que cette réponse soit diffusée rapidement.

M. LAMBERTI l'entend et relancera le point auprès de la direction afin de souligner le besoin d'une communication générale.

Mme JOLIVET pointe, par ailleurs, que certains établissements n'affichent pas les procès-verbaux des réunions des instances.

Mme MEYTRE demande si les points abordés en CSER sont systématiquement remontés à la Direction générale par la Direction ARA.

Mme PEREIRA confirme en effet que tous les points sont remontés.

Mme MEYTRE déplore donc un manque de communication entre la Direction et le CSER ARA puisque certaines questions ont été posées à plusieurs reprises et n'ont toujours pas trouvé de réponses.

Mme PEREIRA rappelle que la Direction des relations sociales n'est pas la Direction générale. Par ailleurs, une réponse négative avait été donnée lors de la dernière réunion du CSEC portant sur la PPV. À date, cette réponse reste inchangée.

Mme MEYTRE répond toutefois que cette réponse a été donnée en CSEC, pas en CSER.

Mme PEREIRA explique que toutes les questions sont posées à la Direction générale. Certaines réponses doivent faire l'objet d'une mise en cohérence avant d'être diffusées en CSER.

Mme MEYTRE pointe le caractère redondant de certaines questions, notamment celle sur le report des heures de délégation des RPX, à laquelle la Direction n'a pas daigné répondre, témoignant ainsi d'un manque de respect face aux demandes des représentants du personnel.

Mme PEREIRA indique toutefois que d'autres demandes ont été traitées.

Mme MOHAMED déplore le manque de communication entre le CSER et le CSEC, d'autant que ce dernier ne traite pas les questions d'ordre régional.

Mme MEYTRE souhaite rappeler à la Direction que l'instance décisionnelle est le CSER, et non le CSEC.

Mme PEREIRA conteste ces propos.

M. FOSCO explique que selon les accords, le CSER prévaut sur le CSEC, qui n'a qu'une fonction de pilote des CSER de l'UES Colisée France.

Mme MEYTRE indique qu'il a été décidé que les prérogatives du CSEC portaient sur certains points, notamment les données financières. Toutefois, les CSER sont les instances décisionnelles de l'entreprise, d'autant que les membres y siégeant sont élus, tandis que les membres du CSEC sont désignés. Les membres du CSER attendent donc beaucoup des réponses de la Direction régionales en ce sens.

Mme PEREIRA l'entend, mais souligne toutefois que certaines questions sont renvoyées au CSEC du fait de leur caractère central.

M. FOSCO le confirme, mais indique que le CSER traite tous les sujets régionaux.

## **8. Indemnité des Dimanches et fériés si présence d'un cadre (CODIR)**

Mme PEREIRA indique que les indemnités des dimanches et des jours fériés relèvent de la convention collective, même pour les cadres. Néanmoins, un problème technique a été constaté au niveau de la paie. Un échange est en cours à ce propos afin de clarifier la situation. Les cadres travaillant les week-ends ou les jours fériés sont invités à le communiquer au service compétent.

Mme JOLIVET demande si les cadres travaillant les week-ends et les jours fériés sont indemnisés.

Mme PEREIRA le confirme, conformément à ce que prévoit la convention collective.

M. LAMBERTI rappelle que l'indemnité n'est versée qu'en cas de présence physique dans l'établissement différente de la prime versée lors des astreintes.

M. FOSCO explique qu'actuellement des cadres travaillent les week-ends en présentiel, comme par le passé.

M. LAMBERTI indique que ce sujet a été discuté pour certains établissements.

Mme PEREIRA ajoute que les pratiques des établissements concernant la présence de cadres le week-end est hétérogène à date. La situation sera donc régularisée.

Mme MENAI pointe le caractère bénéfique de la présence d'un membre de l'encadrement le week-end.

Mme MEYTRE souligne qu'il est toujours possible de faire intervenir un cadre via l'astreinte en cas de besoin.

M. FOSCO ajoute qu'il est positif qu'un membre de l'encadrement travaille le week-end du point de vue des équipes, en termes de proximité notamment. Par ailleurs, les familles souhaiteraient qu'un membre de l'encadrement soit présent les week-ends sur site.

M. LAMBERTI l'entend et souligne qu'il s'agit aussi d'une demande des salariés.

Mme DAVIN suggère également que l'accueil des résidents le samedi à 18 heures soit reporté si un membre de l'encadrement n'est pas présent sur site.

Mme PEREIRA indique avoir pris note des remarques des membres du CSER.

## **9. RPX : suite à des départs ou des démissions, est-ce qu'une élection est envisagée ?**

Mme JOLIVET indique avoir reçu plusieurs RPX de l'EHPAD de Tournon, qui ont témoigné de plusieurs problématiques, comme l'absence de réponses de la part de la Direction suite à des sollicitations. Ces salariées se sentent perdues et préfèrent donc s'arrêter ou démissionner de leur poste de RPX que de devoir communiquer avec la Direction. Il a d'ailleurs été conseillé aux RPX de solliciter Madame PEREIRA afin de discuter plus amplement de ces problématiques.

M. FOSCO remarque que les heures de délégation de ces RPX n'ont pas été réglées.

Mme PEREIRA conteste ces propos, puisque le point a été traité.

Mme JOLIVET indique que les heures de délégation n'ont pas été versées en totalité à date. Les RPX en question ont l'impression d'être inutiles.

Mme MOHAMED indique avoir les mêmes remontées de son côté. Le fait que les RPX ne soient pas écoutés a des répercussions sur l'ensemble des salariés.

Mme JOLIVET ajoute que les RPX ont souhaité prendre un rendez-vous avec la Direction, qui arrive toujours à le repousser ou à l'annuler. Le problème court toujours et les salariées sont en souffrance.

Mme PEREIRA demande depuis quand ces problématiques subsistent.

Mme JOLIVET indique que ces situations sont perceptibles depuis l'arrivée de la nouvelle direction. Auparavant, la direction était plus réactive.

Mme MOHAMED abonde ces propos, en indiquant que le dialogue était plus fluide auparavant. Cette situation est déplorée, d'autant que l'établissement de Tournon était très impliqué et ses salariés très engagés.

Mme JOLIVET indique qu'à date, les RPX ne savent pas si elles reviendront et les salariés manquent toujours de réponse.

M. LAMBERTI pointe pourtant avoir visité le site en question et n'avoir été sollicité par personne sur place.

Mme JOLIVET répond que les salariés n'ont pas dû oser le solliciter. À date, les RPX se sentent inutiles du fait que les salariés les interpellent des suites des questions qu'ils leur ont posées. Or, ces questions demeurent sans réponse de la part de la Direction.

M. LAMBERTI encourage les RPX à signaler ces points.

Mme PEREIRA propose la mise en place de permanences RH sur l'établissement.

Mme MOHAMED suggère que soient affichées les raisons pour lesquelles les permanences RH sont organisées.

Mme PEREIRA ajoute que pour pallier l'absence de la Directrice, un renfort est présent sur site une à deux fois par semaine, et le Directeur régional s'y rend une fois par semaine. Un travail sera mené par la suite concernant l'organisation de la direction pour cet établissement, afin que les salariés ne sentent plus seuls.

## **10. Politique de remplacement sur les établissements (CDD)**

M. FOSCO explique qu'une visioconférence a été organisée au début du mois de janvier 2025, qui a alarmé beaucoup de directeurs. Ces derniers ont d'ailleurs alerté les salariés en retour, notamment sur le fait que Colisée ne proposerait plus de CDD jusqu'au mois de mars 2025 et que les salaires ne seraient pas versés, entre autres. Naturellement, les établissements se sont insurgés à la suite de ces annonces.

Un point d'urgence relatant ces faits a donc été porté à l'ordre du jour de la précédente réunion du CSEC. Le point a également été abordé lors d'une réunion préparatoire. La Direction générale a été très surprise d'entendre ce qui a été dit aux directeurs et s'est déchargée de toute responsabilité concernant ces réactions. En effet, les annonces en question ne venaient pas du Groupe, mais provenaient d'une mauvaise interprétation des consignes des directeurs régionaux par certains directeurs d'établissements.

De ce fait, la Direction générale a affirmé en CSEC qu'un rendez-vous avec les financiers avait eu lieu, qui a permis de confirmer que la situation de Colisée n'était pas critique, contrairement à ce qui a été annoncé. Colisée rencontre, certes, des problèmes financiers, mais ces derniers n'impacteront pas la qualité des soins ni les salariés. Les salaires seront donc bien versés.

Par ailleurs, le 29 janvier à 14h sera organisée une visioconférence par Monsieur MARION avec tous les directeurs régionaux et tous les directeurs d'établissements, ainsi que les membres du CSEC, afin d'unifier son discours.

Mme DAVIN souligne qu'il a été très difficile d'entendre que les salaires ne seraient pas versés. Les salariés ont donc été très angoissés et ont eu très peur. Une cellule de crise a même été convoquée dans certains établissements.

Mme MEYTRE s'interroge sur les consignes concernant le remplacement et l'annulation des congés.

Mme MENAI ajoute que le mode essentiel ne doit pas devenir une norme dans l'entreprise.

Mme MOHAMED complète ces propos, en précisant que le mode essentiel ne doit normalement pas excéder trois jours.

Mme MEYTRE souligne qu'il a toutefois été indiqué au CSEC que le mode essentiel durait presque toute l'année et était normalisé. Tous les jours, des absences sont déplorées, impactant le fonctionnement des services.

Mme MOHAMED indique que des directeurs d'établissement ont convoqué des réunions dans les établissements afin d'informer les salariés de plusieurs choses, dont le dépôt de bilan de l'entreprise et la normalisation du mode essentiel. Ils ont notamment mis la pression sur les salariés, en leur disant que le mode essentiel permettrait à l'entreprise de survivre. Ces situations donnent lieu à des arrêts de travail ou à des démissions. Les salariés sont dans une grande précarité psychologique et mentale.

M. LAMBERTI indique qu'une visioconférence a été réalisée avec l'ensemble des directeurs régionaux afin d'expliquer qu'en l'état, rien ne changerait.

*Pierre-Yves MAZE rejoint la séance à 15h05.*

M. LAMBERTI ajoute que l'organisation prévoit toutefois la mise en place de décisions managériales, relatives au CDD, pour prôner une gestion cohérente et optimale des absences. En outre, les salaires seront bien payés. Une vigilance a toutefois été demandée aux directions régionales jusqu'au mois de mars 2025, afin de retrouver la ligne de conduite portant sur les organisations cibles. Les directeurs d'établissement auront pour responsabilité d'expliquer aux établissements en dehors de l'organisation cible qu'ils doivent y revenir.

En ce sens, des actions managériales seront menées auprès des directeurs, afin qu'ils puissent organiser correctement la pose des congés payés. Il ne sera plus possible d'observer dans un même service cinq départs en congé simultanés, puisqu'ils entraînent des problématiques de remplacement et donc de continuité de service. Si la gestion des congés payés est menée en bonne intelligence, alors les salariés absents pourront être remplacés.

Un rappel a également été mené concernant les absences inopinées, difficiles à remplacer. De ce fait, en cas d'impossibilité de remplacement, le point sera porté aux équipes et le mode essentiel sera activé. À savoir que ce mode ne doit pas devenir une norme. Il est mis en place uniquement pour répondre à des problématiques exceptionnelles et donne lieu à un échange avec le personnel. Une grande vigilance a été demandée aux directeurs d'établissement de ce fait, notamment sur les demandes de CDD découlant d'absence.

En effet, ces demandes ne seront pas validées à tour de bras, et feront l'objet d'une étude. Les remplacements de nuit seront prioritaires, au même titre que les remplacements d'IDE. L'organisation sera revue si besoin et les directeurs d'établissements seront accompagnés.

Mme JOLIVET remarque toutefois que les directeurs ont indiqué ne plus pouvoir remplacer les absents par des CDD.

M. LAMBERTI l'entend et souligne que ce ne sera pas le cas. De plus, toutes les demandes de CDD refusées donneront lieu à des explications. En l'occurrence, ces refus s'inscrivent dans une volonté de retourner à l'organisation cible.

Mme MEYTRE trouve aberrant que les absences de trois jours ne soient pas remplacées.

M. LAMBERTI l'entend, mais précise que chaque situation sera étudiée. En ce sens, certaines de ces absences seront remplacées. Par ailleurs, la pratique prévoyant d'accorder cinq CDD différents pour cinq jours d'absence d'un salarié ne sera plus tolérée.

Mme MOHAMED relève des spécificités de recrutement dans certains départements, entraînant ces pratiques.

M. LAMBERTI indique que les points relatifs aux absences doivent être pilotés entre la direction, les collaborateurs et les ressources humaines.

Mme MEYTRE pointe la récurrence du mode essentiel, qui s'approche de la normalité pour certains établissements. Les salariés sont épuisés. Cet épuisement risque de se généraliser.

Mme MOHAMED indique que les élus sont aussi très sollicités et ne peuvent pas rassurer les salariés à hauteur de ce qu'ils attendent.

*Ouahiba MENAI quitte la séance à 15h18.*

M. LAMBERTI indique en effet que certains établissements rencontrent des problématiques de sous-effectif récurrentes en raison notamment de difficultés pour recruter. La Direction régionale peut intervenir pour les établissements rencontrant des difficultés à se projeter et à anticiper les absences, pour préserver les salariés et l'activité. Pour ce faire, les établissements devront faire preuve de transparence envers la Direction régionale.

Mme MEYTRE ajoute que les nouveaux recrutés peuvent ne pas avoir envie de rejoindre l'entreprise, du fait des difficultés remarquées dans les établissements. Par ailleurs, certains établissements sont parfois proches géographiquement d'autres organismes, qui sont plus attractifs que Colisée. Cette concurrence nuit aux recrutements et participe à la déstabilisation des équipes.

Mme MOHAMED indique que les salariés doivent être fidélisés afin de rester dans l'entreprise.

Mme MEYTRE alerte sur l'accumulation des problématiques, donnant lieu à un épuisement presque général des salariés.

Mme DAVIN indique que les salariés quittent le travail insatisfaits et frustrés en ayant le sentiment de ne pas avoir correctement mené leurs missions.

Mme MEJEAN rappelle aussi que les résidents sont exigeants. Les soignants sont les premiers à recevoir leurs remarques, ce qui peut jouer sur leur moral également.

Mme MOHAMED indique que le métier de soignant est dévoyé. De plus, dans de telles situations, il est très difficile d'être soignant.

Mme JOLIVET pointe un manque d'organisation dans les sites, que tout le monde ressent, tant les résidents que leurs familles. Certains salariés n'obtiennent même pas de réponse concernant leurs congés qu'ils ont posés parfois depuis plusieurs mois.

Mme MEYTRE répond que les problématiques de sous-effectif ne peuvent pas être cachées aux familles des résidents, qui se rendent bien compte qu'ils manquent des soignants.

M. FOSCO ajoute même que certaines familles bloquent les paiements dans certains établissements.

Mme JOLIVET pointe que le mode essentiel nuit à la santé des salariés, et peut même être à l'origine d'erreurs de leur part, commises en raison de leur épuisement. En ce sens, les salariés, qui subissent le mode essentiel, s'exposent à des sanctions.

Mme MOHAMED indique qu'il s'agit d'une maltraitance institutionnelle.

M. LAMBERTI précise que la maltraitance institutionnelle relève d'une démarche volontaire, ce qui n'est pas le cas ici. Néanmoins, si les représentants du personnel ont connaissance d'une démarche volontaire mettant en danger les collaborateurs, ils doivent le signaler. Ces agissements ne peuvent pas être cautionnés.

Mme JOLIVET souligne que la volonté première des salariés est de s'occuper correctement des résidents, ce qui n'est possible que si les salariés se sentent bien dans leur travail.

M. LAMBERTI rappelle que le rôle des directions régionales est de s'assurer que les actions managériales sont correctement appliquées dans les établissements. Pour ce faire, la stratégie sera réexpliquée aux directeurs d'établissement.

M. FOSCO remarque, par ailleurs, que la RRA n'était pas rattachée au pôle Soins auparavant.

M. LAMBERTI le confirme, et précise que la RRA changera prochainement de nom.

Mme MEYTRE demande l'organigramme de ce service.

M. LAMBERTI indique avoir relayé cette demande.

*Noria MOHAMED quitte la séance à 15h46.*

M. FOSCO indique que le projet de Monsieur MARION pour Colisée est beau sur le papier. Les salariés et les représentants du personnel ne pourront que se réjouir si cette promesse est tenue.

*Pause de 15h47 à 16h01.*

## **11. Divers**

- **Certains AES n'ont pas encore bénéficié du Ségur 2.**

Mme PEREIRA indique attendre un retour officiel concernant ce point.

Mme JOLIVET indique que le point est en attente depuis trois mois. Le procès-verbal mentionnant le versement du Ségur 2 aux AES a été envoyé à la Direction.

Mme BOISSET demande si une AMP animatrice peut prétendre au Ségur 2.

M. LAMBERTI indique que si elle occupe la fonction d'animatrice, non elle ne pourra pas prétendre au Ségur 2.

M. FOSCO rétorque que ce versement peut être possible si la salariée est AES.

M. LAMBERTI indique que les salariés n'ayant pas une fonction de soignant ne peuvent pas toucher le Ségur 2.

Mme JOLIVET remarque que certains salariés étaient rattachés au soin, et n'ont pas perçu le Ségur 2.

M. FOSCO indique que ce point a été acté dans un procès-verbal.

Mme JOLIVET indique que tous les AES diplômés peuvent prétendre aux 19 euros du Ségur 2.

M. LAMBERTI indique que si le point a été validé par le passé, ce sera vérifié et confirmé.

- **Point de situation CGL suite à la réunion de la CSSCT du 28 janvier 2025.**

M. FOSCO indique que de nombreux points problématiques à date rendent la situation très tendue à CGL.

Mme PONCE appuie ces propos, en indiquant avoir remonté plusieurs dysfonctionnements à la Direction, qui ne les a pas pris en compte. Certains échanges se sont même avérés agressifs, rendant le dialogue très difficile.

Mme JOLIVET pointe une rupture dans les communications entre la Direction et les salariés à CGL, ayant donné lieu à des conflits.

Mme Jolivet explique avoir demandé une médiation depuis plusieurs semaines.

Mme PEREIRA explique qu'il existe des étapes intermédiaires avant d'opter pour une médiation.

Mme PONCE indique avoir l'impression que ses mails ne bénéficient pas de retour.

Mme PEREIRA l'entend, et propose de rencontrer Madame PONCE afin d'échanger davantage sur cette situation.

M. LAMBERTI rappelle l'historique de cet établissement, qui a observé des conflits similaires, qui peut générer une forme de défiance vis-à-vis de la situation actuelle. Il est important qu'un entretien ait lieu afin d'assainir la communication au sein de l'établissement.

Mme PEREIRA indique que le respect doit être maintenu afin de préserver le sens du métier.

- **En 2024, un tableau recensant les prévisions de paie avait été distribué. Les salariés demandent que ce tableau soit redistribué pour 2025.**

Mme PEREIRA indique ne pas avoir reçu le calendrier présentant les échéances de l'année 2025 à date.

M. FOSCO précise que les salariés pensent que les paies seront décalées en début de mois.

Mme PEREIRA conteste ce point, et rappelle le fonctionnement préconisé des suites du décalage des variables, à savoir de coller au mieux à la réalité, d'éviter tout décalage de paiement des heures supplémentaires ou encore faciliter la gestion des régularisations. Ce décalage n'aura d'ailleurs aucun impact sur le montant des salaires, à l'exception de la transition prévue en janvier 2025 puisque les variables de la période du 20 décembre 2025 sont récupérées.

- **Assurance des véhicules : transport des résidents dans les véhicules personnels.**

M. LAMBERTI indique ne pas avoir relancé le sujet auprès de l'assureur et y procédera rapidement.

- **Attente de réponse concernant l'inaccessibilité à l'imprimante depuis l'ordinateur du CSE.**

M. LAMBERTI recommande que l'ordinateur soit connecté au réseau wi-fi invité. Le fichier à imprimer peut-être télécharger sur une clé, puis imprimé depuis cette dernière via l'imprimante de l'établissement. Il est sinon possible d'acheter une imprimante pour le CSE.

Mme MEYTRE demande si la Direction est toujours d'accord pour que le local du CSE soit installé à l'établissement CGG.

M. FOSCO confirme que le point a été acté.

Mme PEREIRA rappelle que le budget du fonctionnement du CSE peut servir aux achats de cet acabit.

M. FOSCO l'entend, mais l'accord stipule que l'imprimante fait partie des équipements fournis par l'employeur. Il demande également une armoire dédiée au CSE.

M. Lamberti en fera la demande rapidement.

- **Serait-il possible de savoir combien de salariés ont quitté l'entreprise suite à l'arrivée de La Poste pour les livraison du portage des repas ?**

Mme PEREIRA en prend note et indique que certaines ruptures sont toujours en cours à date.

- **Un référent handicap a-t-il été nommé au CSER ? Sinon, peut-on procéder à une désignation ?**

Mme PEREIRA prend le point et y répondra ultérieurement.

M. FOSCO pense que cette désignation serait un atout pour le CSER.

Mme JOLIVET souligne que de nombreux salariés ne souhaitent pas déclarer leur handicap par crainte.

Mme PEREIRA l'entend, mais encourage toutefois les salariés à déclarer leur handicap. L'employeur en bénéficierait, du fait de l'atteinte potentielle du quota prévu par l'Agefiph. Dans l'idéal, il faudrait qu'environ deux salariés par établissement soient reconnus RQTH.

Mme MESBAH remarque qu'il a été dit à certains salariés que la reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés ne donne lieu à aucun droit.

Mme PEREIRA conteste ces propos, puisque la reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés peut donner lieu à différents droits, notamment des aménagements de poste.

**Prochain CSER ARA** : le 18 février à 13h30.

*La séance prend fin à 16h56.*

**Le Secrétaire du CSER ARA**

**Monsieur Anthony FOSCO**

