



PROCES VERBAL – CSER DU 19 novembre 2024

Pour la direction étaient présent(e)s :

Grégory LAMBERTI : Directeur Régional, Président du CSER ARA

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) (en visio)

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)

MEJEAN Emilie CGT (BER)

MENAI Ouahiba CGT (CNT)

MEYTRE Nathalie CFDT (NLS)

MOHAMED Noria UNSA (CNT)

PONCE Isabelle CGT (CGL)

RUIZ Pascale CGT (PON)

SCHEERS Béatrice CFDT (CGG)

Membres Suppléants :

ALPHONSE Katia CFDT (NLS) (en visio)

BRIKI Amel CGT (CNT) (en visio)

EL BADAOUI Leila CGT (RNIC)

GIRAUD Jean-Michel CGT (ORA) (en visio)

MESBAH Monia CGT (CGG)

THIERO Issa CGT (RNIC) (en visio)

Représentants Syndicaux :

WASTRAETE Théo (NOL), représentant syndical CGT

MAZET Pierre-Yves (CNT), représentant syndical UNSA (en visio)

SAILLARD Ludovic (BER), représentant syndical CFDT

ORDRE DU JOUR

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

1. Approbation du PV de la réunion du 15/10/2024	4
2. Point sur le règlement intérieur du CSER	5
3. Vote d'une résolution concernant la rétrocession d'une partie du budget de fonctionnement du CSEC vers les CSE Régionaux.....	5
4. Vote d'une résolution concernant la rétrocession d'une partie du budget des activités sociales et culturelles du CSEC vers les CSE Régionaux.....	6
5. Information sur le décalage de variable	6
6. Information sur le Registre Unique du Personnel.....	8
7. Information sur les nouvelles trames de bon de délégation	8
8. Information sur les chèques-cadeaux de Noël 2024	9
9. Ouverture des comptes CSER ARA	9
10. Mise en place de la convention avec un Avocat Conseil pour le CSER ARA	10
11. Point sur le nombre de lits (capacité d'accueil)	11
12. Point sur l'organisation et les effectifs.....	11
13. Mise à jour de l'organigramme Colisée.....	12
14. Festivité de fin d'année pour les établissements	13
15. Retour suite à la réunion de la CSSCTR du 19 novembre 2024 (point ajouté à l'ordre du jour)	14
16. Divers	16

La séance est ouverte à 13h54.

Les élus procèdent à un tour de table en séance pour se présenter au nouveau Directeur Régional et Président du CSER ARA, Monsieur Grégory LAMBERTI. Il en fait de même ensuite.

1. Approbation du PV de la réunion du 15/10/2024

M. FOSCO indique avoir modifié le procès-verbal de la réunion du 15 octobre 2024, suite à l'incompréhension de certains points par le prestataire de rédaction.

Mme JOLIVET donne lecture d'une modification à la page 16 du document, prévoyant l'ajout d'une de ses interventions concernant la communication à la Direction du procès-verbal d'une réunion antérieure mentionnant le Ségur 2.

M. FOSCO explique ensuite la modification portée en page 1 du procès-verbal. Il a été noté qu'une incohérence était pointée sur le tableau des RPX. Or, la discussion portait sur le lancement d'une nouvelle désignation d'un RPX en cas de départ.

M. SAILLARD indique ne pas avoir reçu le procès-verbal de la réunion du 15 octobre 2024.

M. FOSCO précise que les représentants syndicaux ne sont pas inclus à la liste de diffusion des procès-verbaux, puisque seuls les membres élus du CSE le reçoivent. Cette liste sera modifiée ultérieurement afin d'inclure les représentants syndicaux.

Mme PEREIRA propose également des modifications, notamment en page 9, demandant à nuancer la mention « Mme PEREIRA y consent », puisqu'elle préférerait que la recherche de bureau pour le CSE se poursuive.

M. FOSCO confirme que cette recherche est toujours en cours, puisque le coût de réservation d'une salle extérieure à l'établissement est considérable.

Mme PEREIRA propose d'autres modifications, attenantes à des précisions, comme le remplacement en page 11 de la mention « suite à une suppression de poste » par « suite à une réorganisation ». D'autres modifications sont apportées, notamment pour l'intervention « Mme PEREIRA ne sait pas répondre », remplacée par « Mme PEREIRA prend le point ».

Mme MEYTRE demande si la Direction s'engage quand même à répondre à la question qui a été posée.

Mme PEREIRA répond par l'affirmative.

M. FOSCO remarque d'ailleurs que de nombreuses questions restent sans réponse à date. Une réunion extraordinaire pourrait être organisée afin de traiter ces différents points en visio.

Mme DUBOIS demande de corriger une de ses interventions au point 9 pour indiquer qu'elle trouvait dommage qu'il n'y ait pas eu de communication du Groupe avec les trois établissements du Gard pour trouver une solution.

Après avoir été modifié en séance, le procès-verbal de la réunion du 15 octobre 2024 est approuvé à l'unanimité.

2. Point sur le règlement intérieur du CSER

Mme PEREIRA indique avoir envoyé la trame du Règlement intérieur pour le CSER aux membres de l'instance.

M. FOSCO note que les élus du CSER n'ont pas eu le temps de se réunir pour discuter du Règlement intérieur, du fait d'absence de réunion préparatoire, entre autres.

Mme PEREIRA demande si la rédaction du Règlement intérieur du CSER sera réalisée d'ici décembre 2024.

M. FOSCO le confirme, et précise que le Règlement intérieur retravaillé sera envoyé aux membres dès que possible.

3. Vote d'une résolution concernant la rétrocession d'une partie du budget de fonctionnement du CSEC vers les CSE Régionaux

Un document intéressant ce point est diffusé en séance.

Mme PEREIRA rappelle que le budget de fonctionnement des CSER est reversé intégralement au CSEC, qui le rétrocède aux CSER à hauteur de 90% en fonction des effectifs des régions. Le CSEC ne conserve donc que 10% du budget de fonctionnement.

M. FOSCO indique avoir procédé au calcul de ces budgets. S'agissant des Œuvres sociales pour Noël, le budget sera géré par le CSEC pour l'année 2024.

La Commission ASC s'est d'ores et déjà réunie au niveau central, afin de définir les critères d'attribution de la carte Swile dans le cadre des festivités de fin d'année. En ce sens, seront bénéficiaires de cette carte les salariés présents dans l'entreprise au moment de la distribution et ayant au moins six mois d'ancienneté. Afin qu'un maximum de salariés puisse bénéficier de cet avantage, une étude est en cours pour reporter ce critère à trois mois d'ancienneté.

Par ailleurs, s'agissant du budget de fonctionnement, la région Rhône Alpes devrait bénéficier de 180.000 euros environ de budget puisqu'elle dénombre 951,59 ETP.

Mme PEREIRA propose de passer au vote de la résolution.

Les membres du CSER émettent un avis favorable sur la résolution concernant la rétrocession d'une partie du budget de fonctionnement du CSEC vers les CSE Régionaux à l'unanimité.

4. Vote d'une résolution concernant la rétrocession d'une partie du budget des activités sociales et culturelles du CSEC vers les CSE Régionaux

Mme PEREIRA indique que, comme pour le budget de fonctionnement, le budget des activités sociales et culturelles des CSER est reversé au CSEC, qui le rétrocède ensuite aux CSER à hauteur de 90%, selon les effectifs des régions. Le CSEC conserve 10% du budget des activités sociales.

M. FOSCO précise que pour 2024, le CSEC prendra en charge les Œuvres sociales. Il demande en ce sens que la Direction fasse preuve de vigilance lors de la communication des listes présentant les salariés éligibles aux activités sociales, puisque certains salariés ont été inclus dans les listes alors qu'ils n'y étaient pas éligibles. Il sera demandé aux directions régionales de vérifier les ETP de leur région par établissement.

Les membres du CSER émettent un avis favorable sur la résolution concernant la rétrocession d'une partie du budget des activités sociales et culturelles du CSEC vers les CSE Régionaux à l'unanimité.

M. FOSCO ajoute que la carte Swile sera prochainement distribuée aux salariés.

Mme MEJEAN demande si les salariés doivent se manifester auprès du CSEC pour bénéficier de cette carte.

M. FOSCO répond par la négative, puisque la carte Swile sera distribuée sur la base des listes fournies par les directions régionales.

5. Information sur le décalage de variable

Un document intéressant ce point est diffusé en séance.

Mme PEREIRA indique que, dans le cadre de la mise en place de la gestion des temps et des activités, un suivi plus précis des horaires, des absences et plus généralement de l'activité sera préconisé. À partir du 1^{er} janvier 2025, les variables seront donc calculées sur la période complète du mois, du 1^{er} au 31 ou au 30 selon le mois, contrairement à la précédente période qui s'étalait du 20 au 20. Des ajustements seront prônés le mois suivant si nécessaire.

Mme MEYTRE demande si ces ajustements interviendront pour des absences remarquées en fin de mois.

Mme PEREIRA le confirme. Une avance sera préconisée durant le mois en cours, qui sera régularisée en cas d'absence en fin de mois sur la paie du mois suivant.

Mme MEYTRE demande si cette gestion vaudra pour les heures supplémentaires également.

Mme PEREIRA remarque que les heures supplémentaires seront régularisées durant le mois en cours si la Direction en a connaissance à temps.

Mme MEYTRE explique que certains salariés peuvent effectuer des heures supplémentaires imprévues en fin de mois. Elle demande donc si ces salariés pourront demander un acompte.

Mme PEREIRA répond par la positive. Toutes les informations qui seront remontées par le biais de la saisie des variables seront pris en compte le mois en cours.

M. LAMBERTI ajoute que certains versements dépendront de la clôture de paie, qui intervient généralement 48 heures avant le jour de versement préconisé.

Mme PEREIRA précise que, par ailleurs, la prime de nuit travaillée sera versée en janvier et non en décalage. Aucun impact ne sera recensé par les salariés des suites de ce changement dans la gestion des temps, sauf pour le mois de janvier. En effet, certains reliquats seront comptabilisés, provenant de la période de transition, fixée du 20 au 31 décembre 2024. Les objectifs et la paie seront alignés sur le mois travaillé, ce qui permettra de réduire les réclamations et de faciliter la gestion des temps.

De plus, ce dispositif permettra également d'améliorer la satisfaction des salariés, puisqu'ils percevront leurs primes et leurs heures supplémentaires sans décalage de paiement.

Mme MOHAMED s'interroge sur une éventuelle modification du logiciel de paie.

Mme PEREIRA répond que les salariés ne ressentiront pas de changements à ce propos, L'impact sera au niveau des gestionnaires de paie, des DE et Adjointe en charge des éléments de paie sur les établissements.. Un accompagnement leur sera dédié suite à cette modification.

Mme MEYTRE indique qu'actuellement, les cycles sont pris en compte dans la gestion des temps. Elle demande ce qu'il en sera avec cette nouvelle gestion.

Mme PEREIRA répond que cette nouvelle gestion n'impactera pas les cycles.

Mme DUBOIS s'interroge sur l'ancienne organisation prévoyant une gestion en paie d'un mois à l'autre, du 20 au 20.

Mme PEREIRA indique que ces organisations dépendent souvent des outils à disposition. L'outil de gestion des temps facilitera l'organisation.

M. FOSCO demande si l'outil « Organisator » sera toujours utilisé malgré ce nouvel outil.

Mme PEREIRA répond par la négative, puisqu'il sera remplacé par un nouvel outil qui fait parti de la proposition d'offre du prestataire cegedim avec des interface adapté pour les imports.

Mme JOLIVET trouve que ce changement permettra aux salariés d'y voir plus clair. Le mode de fonctionnement sera aussi plus facile à expliquer ainsi qu'à comprendre, et permettra également aux salariés de percevoir leur rémunération sans décalage. En ce sens, ce nouvel outil sera un levier pour fidéliser les salariés, rendant le travail plus attractif.

6. Information sur le Registre Unique du Personnel

Mme PEREIRA présente le Registre Unique du Personnel, qui, conformément à la loi, doit être mis en place dans chaque établissement. Il énumère les salariés présents par ordre chronologique d'embauche. À date, il existe au format papier, mais la Direction envisage de le rendre disponible sous format dématérialisé, accessible sur Smart RH.

La dématérialisation de ce document permettra de perdre moins d'informations, et de mettre à jour quotidiennement le registre dès qu'un contrat sera créé sous Smart RH. En ce sens, la dématérialisation entraînera un gain de temps pour le personnel administratif. Par ailleurs, le CSEC a rendu un avis positif sur la dématérialisation du Registre Unique du Personnel à compter de 2025.

7. Information sur les nouvelles trames de bon de délégation

La nouvelle trame du bon de délégation est diffusée en séance.

M. FOSCO explique que le nouveau bon de délégation sera unique. Il permettra aux représentants du personnel de renseigner leur nom et prénom, leur établissement, leurs mandats en cours, le nombre d'heures de délégation possédées, la date prévue d'utilisation d'une partie de ses heures puis le nombre d'heures utilisées au moment de la demande. Ces différentes informations amélioreront le suivi des heures de délégation.

En outre, les RPX recevront un bon qui leur sera dédié, puisque leur fonction observe un volume d'heures de délégation de 15 heures ou 10 heures selon les établissements.

Mme JOLIVET remarque que la mutualisation n'apparaît pas sur le bon.

M. FOSCO mentionne un bon spécial pour la mutualisation.

Mme JOLIVET l'entend, mais souligne que le bon spécial concerne uniquement les élus au CSER ARA, et ne fonctionne pas au niveau de l'établissement.

M. FOSCO précise que, du moment que la représentante de proximité siège au CSER, le bon peut s'appliquer.

Mme JOLIVET souligne que la feuille dédiée aux RPX ne fait pas mention de mutualisation.

Mme PEREIRA entend la remarque et prend le point.

Mme ALPHONSE s'enquiert de la formalisation du report d'heures de délégation sur un autre mois au sein du bon.

M. FOSCO indique que l'élu devra connaître son nombre d'heures de délégation, d'autant que ces heures sont reportables sur un délai de 12 mois. L'intérêt de cette nouvelle trame est de pouvoir inscrire le nombre d'heures de délégation restantes, à ajouter au crédit d'heure le mois suivant.

Mme ALPHONSE demande si les RPX peuvent également reporter leurs heures de délégation.

M. FOSCO répond par la positive.

Mme MOHAMED pointe une règle relative au report des heures, puisque les élus observent une limite de pose de leurs heures de délégation par mois.

M. FOSCO l'entend, mais indique que cette règle s'applique à la mutualisation des heures de délégation. Il est possible de reporter l'intégralité des heures d'un mois à l'autre, mais il ne sera possible de les poser qu'une fois et demi son crédit d'heures.

Mme MOHAMED demande s'il est possible d'utiliser des bons dès à présent.

M. FOSCO le confirme, puisqu'ils ont été diffusés à l'ensemble des représentants du personnel.

8. Information sur les chèques-cadeaux de Noël 2024

M. FOSCO indique avoir communiqué les critères d'éligibilité aux chèques-cadeaux lors d'un précédent point du présent ordre du jour.

Mme PEREIRA rappelle le calendrier, indiquant que Swile prendra en charge les commandes entre le 20 et 30 novembre 2024. Normalement, dès le 10 décembre, les collaborateurs éligibles à la prestation verront les fonds versés sur leur carte.

M. FOSCO ajoute que les représentants du personnel distribueront les cartes Swile aux salariés dans les établissements.

Mme DUBOIS s'interroge sur le montant qui sera versé aux salariés.

M. FOSCO indique que certains montants ont été définis, à date. Or, le trésorier et son adjoint attendent de voir si les fonds dédiés aux activités sociales et culturelles seront suffisants pour couvrir la dépense envisagée.

M. LAMBERTI demande quand ce montant sera fixé.

M. FOSCO répond que tout dépendra de l'arbitrage sur l'éligibilité des salariés, notamment si le critère est baissé de six à trois mois d'ancienneté. Ce point devrait être prochainement arbitré.

9. Ouverture des comptes CSER ARA

Mme JOLIVET indique que suite à la réception des différents documents certifiés, un compte a pu être ouvert au **Crédit Mutuel** de Saint-Just, en Ardèche. À date, le CSER ARA attend le versement des fonds, qui doit être réalisé par la trésorière du CSEC.

Par ailleurs, les frais avancés par les élus du CSER ARA n'ont pas pu être régularisés. Une avance avait été demandée, prélevée sur la trésorerie, afin de pouvoir les rembourser.

Néanmoins, il n'a pas été possible d'y procéder.

M. FOSCO indique que le CSEC procèdera au versement des budgets quand la Direction versera les fonds au CSEC.

M. SAILLARD s'enquiert d'un éventuel délai à respecter de la part de la Direction pour ce virement.

M. FOSCO indique que la Direction attend que l'ensemble des comptes des CSER soit ouvert pour y procéder.

Mme JOLIVET confirme que chaque CSER doit avoir ouvert un compte en banque. Or, ce n'est pas le cas à date.

M. FOSCO suppose que les fonds seront versés d'ici la fin de la semaine du 25 novembre 2024.

Mme MEYTRE mentionne un document relatif aux notes de frais et demande qu'il soit envoyé aux membres de l'instance.

Mme JOLIVET y procèdera ultérieurement. Cette matrice de note de frais permettra de rembourser aux élus les frais qu'ils ont avancés. Elle sera signée par le demandeur et par le trésorier.

10. Mise en place de la convention avec un Avocat Conseil pour le CSER ARA

M. FOSCO informe la Direction et les membres de l'instance que le CSER ARA s'est rapproché d'un cabinet d'avocat, situé à Montpellier. Un mail sera prochainement envoyé, comportant les coordonnées de ce cabinet, et plus particulièrement, celles du contact du CSER ARA.

Mme MEYTRE remarque que ce cabinet sera donc à disposition du CSER ARA pour toute question.

M. FOSCO le confirme.

Mme MEYTRE aurait apprécié qu'un mail explicatif ait été envoyé aux membres, ne serait-ce que pour les informer, voire les consulter.

M. FOSCO répond que le présent point permet justement d'informer les membres du CSER.

Mme MEYTRE rétorque que cette information préalable aurait pu permettre aux autres membres de proposer d'éventuels contacts. Néanmoins, il est important que le CSER soit accompagné par un cabinet d'avocat.

M. FOSCO l'entend, puis précise qu'une présentation détaillée du cabinet d'avocats susmentionné sera réalisée prochainement.

Mme MEYTRE déplore l'absence de réunion préparatoire, qui aurait pu permettre d'informer les membres de ce futur partenariat. En outre, elle s'interroge sur le budget alloué à cet

accompagnement.

M. FOSCO indique que le coût de la prestation sera communiqué ultérieurement.

11. Point sur le nombre de lits (capacité d'accueil)

M. FOSCO précise que ce point est lié aux agréments reçus par les établissements.

Mme DAVIN explique que certains établissements, par exemple, possèdent une capacité d'accueil de 90 lits, et qu'il est possible de dépasser cette capacité puisqu'elle est calculée selon une moyenne annuelle. Néanmoins, ce dépassement engrange diverses problématiques. Par exemple, certains couples sont admis dans des chambres individuelles, rendant le passage pour les soins complexes en raison de l'inadéquation du mobilier.

M. LAMBERTI se rapprochera de la Directrice régionale de l'établissement susmentionné. Normalement, il n'est pas possible d'outrepasser l'autorisation. Il est néanmoins possible de solliciter l'ARS afin d'organiser un dépassement, qui doit approuver cette modification. De plus, si l'ARS autorise le dépassement du nombre de lits prévus, le point doit être reporté dans le registre sécurité.

Mme DAVIN ajoute que l'effectif soignant devrait également être réévalué en conséquence.

M. LAMBERTI répond que tout dépend de l'organisation interne à l'établissement.

M. FOSCO s'enquiert des capacités d'accueil de chaque établissement de la région ARA.

Mme PEREIRA en prend note et y répondra ultérieurement.

Mme MEJEAN remarque que son établissement observait à l'origine 70 chambres. Ce nombre a été reporté à 52 en raison d'inondations. Elle se demande quand l'établissement retrouvera sa capacité d'origine.

M. LAMBERTI ne peut pas répondre à cette question à date. Le point est suivi par l'ARS, le Conseil départemental, par la Direction Régionale et par la Direction du Groupe. Le point sera porté à la Direction de l'établissement pour obtenir des précisions à ce sujet.

M. FOSCO demande aussi que soient communiquées les places en RSS pour le périmètre du CSER ARA.

M. LAMBERTI prend le point.

Pause de 14h48 à 15h01.

12. Point sur l'organisation et les effectifs

Mme JOLIVET souhaiterait que lui soit communiqué le tableau des ETP par établissement pour le secteur du CSER ARA.

Mme PEREIRA en prend note. Ces données seront intégrées au tableau qui sera communiqué pour le nombre de lits par établissement.

M. LAMBERTI précise que les ETP seront arrêtés à date.

Mme JOLIVET demande à Monsieur FOSCO s'il a bien reçu les données relatives aux RPX.

M. FOSCO le confirme, et indique avoir reçu une réponse de la majorité des directeurs. Or, ces données manquent à date pour certains établissements.

Mme PEREIRA l'entend et prend note de la demande, relative aux ETP budgétés par établissement pour les RPX.

13. Mise à jour de l'organigramme Colisée

Mme PEREIRA remarque que de nombreux mouvements ont été observés à Colisée. L'organigramme sera donc réactualisé et rediffusé aux salariés très prochainement.

Mme JOLIVET note qu'il est difficile de savoir qui fait quoi à date, et pointe donc le caractère bénéfique de cet organigramme.

Mme PEREIRA indique avoir en sa possession un organigramme prévoyant le nouveau découpage des régions, et pourra le transmettre aux représentants du personnel.

Mme MEYTRE précise qu'il avait été avancé en CSEC que le découpage n'aurait aucune incidence sur les instances. Néanmoins, il est difficile à date de savoir qui occupe les fonctions.

Mme PEREIRA l'entend, et pointe en effet les difficultés pour les établissements ayant intégré le périmètre, que les élus ne connaissent pas.

Mme DUBOIS s'inquiète d'une éventuelle perte d'information du fait de ces méconnaissances, qui pourrait retarder l'obtention des réponses à certaines questions posées en CSER, notamment.

Mme PEREIRA précise que la Direction, une fois les interrogations du CSER en sa possession, se renseignera auprès des directions des établissements pour les adresser au mieux lors des réunions de l'instance. Si nécessaire, il sera aussi possible de faire intervenir certains directeurs régionaux.

Mme MEYTRE remarque que les élus du CSER ARA ont besoin de connaître l'organigramme, ne serait-ce que pour savoir à qui s'adresser.

Mme DUBOIS souligne le caractère national de certaines problématiques, notamment celle attenante aux IDEC.

14. Festivité de fin d'année pour les établissements

Mme JOLIVET souhaite savoir ce que les directions comptent organiser pour les fêtes de fin d'année dans les établissements.

M. LAMBERTI indique qu'aucune consigne n'a été fixée pour les établissements, qui sont donc libres d'organiser librement un événement pour les fêtes de fin d'année.

Mme JOLIVET remarque donc qu'aucune consigne n'a été promulguée au niveau du Groupe.

M. LAMBERTI le confirme.

Mme JOLIVET indique que les salariés s'interrogent sur ce que prévoit la Direction pour ces festivités. Les salariés anciens ont l'impression de perdre des avantages d'année en année, car les établissements avaient un budget dédié à ces festivités par le passé.

Mme PEREIRA remarque que cette question doit être portée aux directeurs. Les salariés et les élus peuvent leur suggérer certains événements, comme l'organisation d'un repas.

Mme MEYTRE confirme que les salariés anciens, notamment, sont demandeurs, au regard de ce qui était mis en place par le passé. Ils ont l'impression d'être perdants puisque les moments d'échange mis en place par le passé ne sont pas réitérés.

Mme MEJEAN remarque que le repas de fin d'année entre professionnels permettait de créer de la cohésion entre les équipes.

Mme JOLIVET précise que la distribution d'une boîte de chocolat aux salariés serait positive.

Mme MEYTRE trouve que les salariés méritent plus qu'une boîte de chocolat.

Mme JOLIVET l'entend et indique qu'il s'agissait d'un exemple.

Mme PEREIRA note des problématiques d'ordre budgétaire, freinant l'organisation de certains événements.

Mme DUBOIS l'entend, mais souligne le caractère négatif que ne rien organiser renvoie aux salariés.

M. LAMBERTI prend le point.

Mme JOLIVET indique que les directions des établissements devraient faire un effort à cette occasion, d'autant que les gratifications passées ont été stoppées de façon abrupte.

M. LAMBERTI n'a pas connaissance de ce qu'envisagent les directions d'établissement concernant les festivités. En outre, la réalité financière de l'entreprise a changé en l'espace de deux ans, ce qui doit être pris en compte malgré tout.

15. Retour suite à la réunion de la CSSCTR du 19 novembre 2024 (point ajouté à l'ordre du jour)

M. FOSCO indique que la première réunion de la CSSCTR a eu lieu le 19 novembre 2024, prévoyant un retour sur la visite du site du Cannel. Cet établissement observe un absentéisme élevé, un *turnover* excessif, une prise en charge des résidents qui se dégrade, ainsi qu'un manque de communication de la part de la direction, entre autres. Les salariés sont épuisés et un climat délétère s'est instauré, puisque certains salariés ne s'entendent pas entre eux.

Par ailleurs, une nouvelle Direction a été instaurée il y a 2 mois dans cet établissement. Le rapport de cette visite sera communiqué ultérieurement aux membres de l'instance.

Par ailleurs, des glissements tâches assez fréquents ont été observés pour les salariés de ce site. Les élus de la CSSCTR ont donc défini plusieurs préconisations, afin de réduire l'absentéisme, de stabiliser les équipes, d'améliorer les conditions de travail et de renforcer les équipements de travail, entre autres. Un moment d'échange pourrait être organisé afin de créer de la cohésion entre les salariés.

En outre, un besoin de formation des équipes est pointé. Un référent pourrait être nommé, dédié à l'intégration des nouveaux salariés. De plus, une amélioration de la communication interne est préconisée, notamment par le biais d'une réunion mensuelle. Les glissements de tâche pourraient être quant à eux traités par la clarification des fiches de poste en place.

Mme DUBOIS mentionne un autre sujet abordé lors de la réunion de la CSSCTR, attendant aux IDEC. En effet, une forte dégradation des conditions de travail de ces salariés a été pointée, suite notamment à deux salariées ayant fait un malaise. La charge de travail des IDEC est conséquente, et a donné lieu à une alerte.

Plusieurs pistes d'amélioration ont été soulevées lors de la réunion, comme proposer aux IDEC un DU management infirmier plutôt que la formation IDEC. Une analyse de leurs pratiques, une reconnaissance de ces salariés et une prise en charge des plannings en binôme avec les assistantes de direction pourraient être bénéfiques au vu des problématiques actuelles.

Mme MOHAMED pointe le caractère néfaste de la prime d'assiduité, poussant certains salariés dont la santé est dégradée à ne pas s'arrêter.

Mme MENAI remarque que certains critères d'assiduité n'ont pas lieu d'être.

M. LAMBERTI l'entend et précise toutefois que la vocation de la prime d'assiduité est de récompenser l'assiduité des salariés.

M. FOSCO entend que le présentéisme doit être récompensé, et non l'absentéisme. Ces discussions entrent dans le cadre des NAO.

Mme PEREIRA indique que la Direction a pris le point concernant les IDEC.

Mme DUBOIS ajoute que les RPX ont par ailleurs été mandatés pour effectuer une enquête

sur les RPS auprès des salariés, et aurait souhaité que ces enquêtes s'adressent aussi aux IDEC, voire à l'ensemble des cadres.

Mme PEREIRA remarque qu'une formation RPX sera réalisée prochainement.

Mme MEJEAN précise que cette enquête n'entre pas dans le cadre de la formation RPX.

Mme DUBOIS abonde ces propos en indiquant qu'elle est à l'initiative de la Médecine du travail pour l'établissement de Bernis.

Mme PEREIRA demande donc que les directions soient informées de ces initiatives.

Ouahiba MENAI, Isabelle PONCE et Lydie DEXTRAIT quittent la séance à 15h34.

M. FOSCO mentionne également la situation positive de l'établissement du Pontet des suites de sa réorganisation, abordée en CSSCTR.

Mme RUIZ remarque que dans certains établissements, la direction considère que les formations sont accessibles au mérite, notamment la formation ASG.

Mme PEREIRA répond que la formation ASG est accessible sur en tenant compte de certains critères appétence et volontariat, mais le mérite ne fait pas partie de ces critères.

Mme RUIZ ajoute que certains salariés travaillant depuis des années dans l'entreprise se voient refuser des formations qu'ils demandent depuis longtemps. Or, de nouveaux entrants y sont inscrits d'office.

Mme PEREIRA note que certaines formations sont obligatoires. Certains souhaits de formation peuvent également être remontés lors des entretiens annuels.

Mme JOLIVET pointe la frustration que ressentent les salariés ayant demandé une formation, qu'ils n'obtiennent pas, tandis que d'autres ne l'ayant pas demandé en bénéficient.

Mme DABA appuie ces propos, en indiquant même que ces refus paraissent injustes.

Mme DUBOIS indique que ces formations sont parfois organisées des suites de décisions stratégiques dans certains établissements. Récemment, des suites d'une telle décision, les salariés de nuit ont suivi la formation ASG. Ces choix ne sont donc pas simples et peuvent créer du mécontentement. Il est d'autant plus important d'aborder ces points lors des entretiens annuels.

Mme MOHAMED remarque également que les conditions et l'environnement de travail de certains salariés ne leur permettent pas d'appliquer ce qu'ils ont appris en formation.

16. Divers

- **Ruptures conventionnelles proposées aux livreurs : où en sommes-nous ?**

Mme PEREIRA indique que certains salariés ont été approchés, suite aux remontées faites en CSER. Certains postes leur ont été proposés, mais ces propositions n'ont pas abouti à date, les intéressés ne souhaitant pas donner suite aux propositions faites. De ce fait, des ruptures conventionnelles seront de nouveau envisagées, notamment de la part de ces salariés.

Mme JOLIVET s'interroge sur l'arrêt du portage de repas, alors que de nouveaux clients y prétendent.

Mme PEREIRA indique que seule la prestation de livraison sera interrompue, et non le portage des repas.

M. LAMBERTI précise que ces points relèvent de la structure des établissements. À date, les portages de repas ne sont plus effectués. L'organisation et les tournées doivent être revues, afin d'optimiser l'activité de livraison.

M. WASTRAETE note donc que les nouveaux clients doivent être reçus puisque l'activité de portage ne sera pas arrêtée.

M. LAMBERTI répond que ces points dépendent de l'organisation prévue en interne pour cette activité.

M. WASTRAETE remarque toutefois avoir été informé de l'arrêt du portage de repas. Par ailleurs, l'effectif alloué à la cuisine est aléatoire selon les établissements, indépendamment du nombre de résidents. Par exemple, certains établissements observent un cuisinier et un chef pour 100 résidents pour effectuer environ 70 portages, tandis que d'autres observant 78 résidents bénéficient de trois cuisiniers pour 20 portages. Il est difficile de comprendre ces différences d'organisation d'un établissement à l'autre.

De plus, cette répartition engendre des problématiques pour certains établissements sous-dotés en cuisiniers, qui doivent gérer le portage et leurs missions annexes, dont certaines attenantes à l'hygiène.

M. LAMBERTI indique que les disparités et les incohérences entre établissements sont étudiées à date. Cette organisation est actuellement revue dans tous les domaines, afin d'optimiser la cohérence de l'organisation de travail.

M. WASTRAETE l'entend, et précise avoir formé une livreuse en cuisine. Or, une rupture conventionnelle a été proposée à cette salariée, alors que son maintien dans les effectifs aurait été bénéfique pour l'équipe.

M. LAMBERTI le comprend, mais précise que l'organisation est en cours de révision.

M. WASTRAETE pointe toutefois que certains besoins doivent être comblés pour des établissements dont la situation passée avait présenté des problématiques d'ordre organisationnel, entre autres.

Mme DUBOIS rappelle le manque de communication de la part du Groupe envers les établissements. La prise de décision du portage de repas fait que l'établissement des Oliviers a récupéré la charge de travail la plus conséquente, alors que l'équipe en cuisine possède le moins de moyens. De ce fait, il semble que cette organisation manque de logique.

Mme MOHAMED s'interroge sur la proposition de rupture conventionnelle, alors que de nombreux salariés demandent des ruptures conventionnelles qui leur sont refusées.

M. LAMBERTI indique que tout dépend de l'organisation en place. L'employeur refuse les ruptures conventionnelles lorsqu'il souhaite maintenir un salarié en poste. En outre, les ruptures conventionnelles proposées aux salariés restent des propositions, qu'ils peuvent accepter ou refuser.

Mme MEYTRE demande combien d'établissements sont concernés dans la région ARA par les propositions de rupture conventionnelle faites aux livreurs.

Mme PEREIRA en prend note.

M. SAILLARD remarque que la restauration collective est soumise à des quotas, notamment 1 cuisinier pour 60 repas. Pour 120 couverts, il faudrait deux cuisiniers.

M. LAMBERTI l'entend, mais ne peut adresser ce point à date.

M. WASTRAETE note des inconvénients de l'organisation actuelle du portage, attenants à l'impossibilité d'avancer sur l'activité, à la surcharge de travail et à la gestion du prestataire La Poste.

- **Suite à un changement de poste, une salariée revenant de congé maternité est passée d'un poste de lingère à un poste d'ASH, impliquant des changements d'horaires lourds. Cette salariée a notamment demandé une rupture conventionnelle, que l'employeur a rejetée.**

Mme DUBOIS remarque qu'un salarié partant en congé parental doit récupérer son poste à son retour.

Mme PEREIRA nuance le propos, en indiquant que le ou la salarié. e doit récupérer un poste équivalent.

M. WASTRAETE ajoute que le poste précédemment occupé par la salariée est actuellement pourvu par l'ASH que la salariée remplace.

Mme PEREIRA rappelle que les horaires ne sont pas fixes, mais des délais de prévenance doivent être respectés. Elle s'interroge donc sur les horaires effectués par cette salariée.

M. WASTRAETE indique qu'en tant que lingère, la salariée travaillait de 8h à 17h du lundi au vendredi. Suite à son changement de poste, elle travaillera de 9h à 20h, notamment les week-ends. Cette situation est particulièrement complexe, d'autant que la salariée revient d'un congé maternité.

Mme PEREIRA remontra ce point à la direction de l'établissement concerné.

M. WASTRAETE ajoute que la salariée devrait reprendre le travail le 1^{er} janvier, et ne souhaite plus revenir dans l'entreprise malgré son ancienneté.

Mme PEREIRA prend le point.

- **Question sur la subrogation et son application : certains établissements l'appliquent de façon aléatoire. Prévoit-elle un maintien de salaire sur la totalité d'un AT, ou y a-t-il une dégressivité ?**

Mme PEREIRA indique que la subrogation suit les encaissements de la Sécurité sociale, elle est donc dégressive. De plus, elle ne prévoit pas le maintien total du salaire. Tout dépend de ce qui est reçu. De plus, elle intervient en addition de la Convention collective, qui prévoit le maintien du salaire pendant un certain temps.

Mme MEYTRE l'entend et souligne qu'un salarié n'est pas amené à perdre une partie de son salaire durant un arrêt de travail, selon la Convention collective.

M. FOSCO demande à faire intervenir COLLECTIM lors de la prochaine réunion du CSE.

Mme PEREIRA propose plutôt de faire un point en interne à ce propos puis d'étudier ensuite la pertinence de cette intervention lors d'une réunion ultérieure.

M. FOSCO portera donc un point sur la subrogation à la réunion de décembre 2024.

- **Point sur le bureau du CSER. La CFDT avait demandé un point sur l'expertise des comptes, qui n'a pas été mis à l'ordre du jour.**

Mme PEREIRA remarque que ce point est normalement étudié par le CSEC.

Mme MEYTRE le confirme, mais indique qu'une demande doit être établie au niveau régional pour qu'elle soit remontée au niveau national.

M. FOSCO indique avoir refusé ce point, qui incombe au CSE Central, d'autant que le secrétaire du CSER CENTRE EST qui est un CSER majoritairement CFDT, ne l'a pas porté.

Mme MEYTRE Indique que la Fédération a néanmoins demandée aux élus CFDT de le faire passer à l'ordre du jour des réunions des CSER.

M. FOSCO l'entend, et précise que ce point sera porté au central. Il enjoint les Délégués syndicaux centraux des différentes OS à en discuter entre eux.

Par ailleurs, le CSER est toujours à la recherche d'un bureau, notamment pour accueillir les réunions de l'instance. Un budget devra être défini à ce titre, englobant les déplacements des membres de l'instance et la location d'une salle.

- **Bourg-Lès-Valence : une salariée observant des restrictions médicales a été placée sur un poste ne correspondant pas à ces restrictions. Ce point a été porté à la Direction de l'établissement, qui ignore toujours à ce jour ces préconisations.**

M. LAMBERTI l'entend, un travail doit être mené quant à l'étude de poste en collaboration avec la Médecine du travail.

Mme KARDOUSSI remarque qu'une autre salariée travaille en 7h, et pourrait prendre le poste actuel de la salariée.

Mme PEREIRA indique que ce point devra être éclairci au regard de l'organisation de l'établissement. Il est probable qu'un échange ait déjà eu lieu entre la direction de l'établissement et la médecine du travail pour redéfinir la préconisation.

Mme JOLIVET indique que l'employeur aurait dû travailler en amont de la reprise de la salariée pour lui garantir une intégration optimale dès son retour.

M. LAMBERTI prend le point.

M. FOSCO s'interroge sur les travaux du site de Bourg-lès-Valence.

M. LAMBERTI indique qu'ils reprendront au cours du deuxième trimestre 2025.

- **Plusieurs professionnels utilisent leurs véhicules personnels pour transporter les résidents. Une assurance supplémentaire doit toutefois être souscrite, coûtant plus cher à l'assuré.**

M. LAMBERTI indique que la Direction se rapprochera de l'assureur. La sortie avec des résidents doit être encadrée par un ordre de mission, signé par la Direction.

M. FOSCO suggère l'achat d'un minibus par région ou département pour remédier à ces problématiques.

Edith KARDOUSSI quitte la séance à 16h28.

- **Le barème relatif aux frais kilométriques date de 2021. Est-ce une volonté de Colisée ?**

Mme PEREIRA prend le point.

Mme DUBOIS demande si le temps de trajet est compté dans le temps de travail.

Mme PEREIRA répond qu'il ne s'agit pas de temps de travail effectif.

Mme DUBOIS remarque que des salariés ont conduit trois heures par jour pour assister à des formations.

Mme PEREIRA prend le point et l'adressera ultérieurement.

- **Les chèques-culture dont bénéficiaient certains salariés ont été supprimés sans prévenir. Les salariés s'inquiètent.**

M. FOSCO s'étonne que ce pass culturel ne soit pas proposé pour l'ensemble des établissements.

Mme PEREIRA précise que ce pass culturel avait été mis en place exceptionnellement dans l'établissement de Nice afin d'épuiser un reliquat. Ce reliquat étant donc épuisé à date, la prestation a été arrêtée.

- **La prime de d'assiduité (PPFA) sera prochainement distribuée pour un montant de 600 euros. Ce montant sera-t-il revalorisé en raison des nombreuses absences recensées, qui impacteront le nombre total de bénéficiaires à la baisse**

M. LAMBERTI répond que la prime d'assiduité ne fait pas l'objet d'un budget. En ce sens, aucune redistribution n'est possible, puisqu'aucun montant n'était alloué à cette prime.

Mme DAVIN remarque que le TO, à destination des soignants présents au prorata des résidents, impacte cette prime.

M. FOSCO demande si le budget TO des établissements en difficulté est réévalué.

M. LAMBERTI remarque que les objectifs sont fixés au regard des années précédentes par les établissements. Ces budgets ne sont pas révisés durant l'année en cours.

M. WASTRAETE remarque que de nombreux salariés ne toucheront pas la PPFA. En ce sens, les salariés qui percevraient cette prime auraient pu bénéficier d'une gratification supplémentaire.

M. LAMBERTI l'entend, mais rappelle que les primes ne sont pas obligatoires. Certaines conditions ont été définies pour cette prime, qui sont connues par l'ensemble des salariés en début d'année. Ce point pourra être rediscuté en NAO.

- **Est-il possible de répartir les heures et la rémunération de travail d'une salariée absente, bénéficiant d'un contrat de 10 heures, sur les salariés en postes ?**

Mme PEREIRA précise que cela relève de la décision des directeurs en fonction de l'organisation interne.

- **Les cadres seront-ils payés les dimanches et les jours fériés selon ce qui avait été avancé lors de la Commission SSCT du matin ? Ce dispositif sera-t-il rétroactif ?**

Pour la rétroactivité Mme Pereira prend le point et le remontera aux directeurs d'établissements.

Mme DUBOIS demande si la convention s'applique pour les cadres.

Mme PEREIRA répond par l'affirmative.

- **Demande de réécriture du formulaire relatif au droit à l'image des salariés.**

M. LAMBERTI prend le point et le portera au service Qualité.

- **Le CSER ARA a reçu de nombreux appels de salariés postés dans des établissements du Nord de l'Ardèche. Il existe un manque de communication entre la direction de ces établissements et les salariés. Par ailleurs, dernièrement, la Direction a confisqué les téléphones portables des salariés en poste. Certains salariés n'ont pu récupérer leur téléphone que le lendemain.**

Mme JOLIVET recommande à ces directions de faire preuve de pédagogie, car certaines décisions semblent incorrectes. En effet, la Direction en est même venue à confisqués les téléphones mobiles et fouiller dans le sac de certains salariés.

Mme PEREIRA prend le point.

Prochain CSER ARA : le 17 décembre à 13h30.

La séance prend fin à 16h59.

Le Secrétaire du CSER ARA

Monsieur Anthony FOSCO

