



PROCES VERBAL N°9

REUNION PLENIERE

Du 08/02/2024

<p>PREPARATION DATE : 01/02/2024</p> <p>REUNION PLENIERE DATE : 08/02/2024</p> <p>LIEU : 100 Avenue Sénéquier 83000 Toulon</p> <p>Début de séance 8h30 Fin de séance 12h30</p>	<p>SONT PRESENTS :</p> <p>DG PRESIDENT CSE : M. BLONDEAU</p> <p>ASSISTANTE PRESIDENT : MME HOVETTE SOYER</p> <p>INVITES PRESENTS : Dr Demontgolfier ODALIA</p> <p>LES ELUS NON CADRE :</p> <p>Stéphane PEIGNIER Secrétaire CSE DS FO Emilie LE ROUX Secrétaire adj CSE FO Nadine VERNET FO Julie FRAISSE FO Bérangère JOUAN FO Hervé VOULAND FO Johanna MAURY FO</p> <p>ELU CADRE :</p> <p>Pascal VANDEPOORTE</p>	<p>SONT ABENTS :</p> <p>ABSENTS EXCUSES : ELUS CADRES :</p> <p>ELUS NON CADRES : Lisa Belaviqua. Romain LE ROUX Corinne SIARD Beatrice BILLION</p> <p>ABSENTS NON EXCUSES :</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

A) POINTS SSCT:

Participation du Dr DEMONTGOLFIER

Présentation du Dr Demange remplaçant du Dr Ladrage parti à la retraite. Couvre Les Foyers JM Carvi, Foyer Espérance, le Siège et probablement le Foyer Gafodio et ESAT Beaulieu.

Présentation des élus présents.

L'idée de ODALIA (AIST) est qu'un seul médecin participe au CSE SSCT.

Aujourd'hui les deux rapporteurs de la CSSCT sont absents. Nous attendons leur retour concernant les visites effectuées pour pouvoir échanger avec ODALIA.

Le Dr Riccio sera médecin référent ODALIA de beaucoup de salariés lorsque les déménagements sur la Farlède seront tous effectués.

Bérangère JOUAN : Nous avons fait des visites (CSSCT) pour nous présenter.

Nous avons quand même fait remonter que certaines salles de bains n'étaient pas utilisées.

Pascal Vandepoorte : Pendant les visites je suis resté avec les cadres. Ils s'inquiétaient des vols dans les bureaux notamment de clés. Nous avons abordé la possibilité de faire intervenir les entretiens des locaux (P. Arène) pour le nettoyage des chambres.

B) Points Employeur :

1. Information/consultation du CSE sur la réorganisation des soins.

Mme Hovette Soyer : Une communication va être faite sur ce point auprès des salariés et suite au CSE.

L'idée :

Aujourd'hui l'idée est :

De **recruter un Directeur de Soin** qui soit en capacité de piloter le soin à l'échelle de l'association pour être cohérent avec la politique globale.

De définir avec lui cette politique et harmoniser l'ensemble. Il travaillera en lien avec les directions de Pôle.

De permettre de répondre aux problématiques de soin, de recrutement, de partenariat. Situation globale et complexe que nous constatons au sein des établissements. Même sur les foyers d'hébergement qui se rapprochent de plus en plus des Foyers d'Accueil Médicalisé.

De permettre une véritable lecture sur nos forces et nos manques : l'évolution des publics accueillis, les compétences nécessaires, l'accueil de stagiaires. Développer des partenariats.

De **transformer 3 postes d'IDE en postes d'IDEC** (Infirmier Coordinateur non cadre) : 1 à Coty, 1 à Gonfaron et 1 sur le PAIR.

Nous allons faire un appel à candidature pour chacun des postes dès demain, donc après la consultation. 1 semaine pour candidater en interne et externe (uniquement pour le directeur des soins).

Concernant le Directeur de soin :

Emilie LEROUX : A quel niveau de hiérarchie se situe-t-il ?

M. Blondeau : Juste en dessous des Directeurs de Pôle. Le Directeur de Pôle est en charge de l'intégralité de son Pôle ou il n'y a pas que la question du soin.

Stéphane Peignier : Quel impact il y aura sur le nombre de Cadres ? Cette question est liée au fait que nous nous plaignons d'un manque de proximité des cadres.

M. Blondeau : Il y aura un cadre de direction en moins. Nous devons aussi travailler sur cette nouvelle organisation ou les cadres de direction seront plus généralistes. Aujourd'hui nous n'avons pas la possibilité de créer de nouveaux postes. Nous essayons de trouver une solution à toutes les difficultés rencontrées dans le recrutement et ce à moyen constant.

Nous ne pouvons plus travailler en silo et le modèle de demain n'existe pas. Donc nous travaillons sur une nouvelle organisation et nous accompagnerons les équipes à ce changement.

Johanna Maury : Le Directeur de Soin doit-il être médecin ? Vu que nous avons eu aussi des manques de médecin notamment quand il y a des décisions médicales attendues pour agir. Et pour les présences et astreintes ?

Mme Hovette Soyer : Nous recherchons même un infirmier ayant une grande expérience dans la coordination.

M. Blondeau : Pour les décisions médicales, le Directeur de soin pourra se positionner et prendre des décisions. Sur la question de l'astreinte rien ne changera pour les professionnels. Le Directeur de soin devra répondre quel que soit l'établissement, quel que soit le moment.

Il est prévu que le Directeur de soin soit en lien avec les IDEC et qu'il rencontre les équipes de chaque établissement sur un planning bien défini.

Concernant les IDEC :

Les élus du PAIR :

Qu'en est-il du **salarié** qui a **déjà c pose poste** sur le PAIRE ?

Mme Hovette Soyer : Il est dans une période de phase expérimentale validée mais qui n'a pas été pérennisée. Nous devons quand même passer par un appel à candidature.

Emilie LEROUX : Il y aura -t-il **une formation dédiée** pour cette fonction ?

Mme Hovette Soyer : Tout à fait.

Stéphane Peignier : Le CSE peut-il être **consulté sur les fiches de fonction** en amont ?

Mme Hovette Soyer : Elles ne sont pas complètement finies mais nous avons indiqué les missions principales dans la note.

Le déroulé des tâches se construira au fur et à mesure.

A savoir : N'ayant pas obtenu le rebasage **sur la MAS St Jean**, cette réorganisation nous a permis de dégager des moyens supplémentaires à hauteur de 1TP ½.

Johanna Maury : Les IDEC auront-ils des missions purement médicales, vont-ils récupérer les missions médicales qui ont été mises sur les secrétaires ?

Mme Hovette Soyer : Ils seront coordinateurs et ne feront pas d'actes médicaux. Pour les secrétaires nous ne savons pas encore.

M. Blondeau : L'organisation sera différente selon les sites.

Sur Coty : 1 IDEC + 3 infirmiers.

Sur Gonfaron : 1 IDEC + 5 infirmiers.

Sur Carvi : Nous allons voir comment l'organiser.

Echanges sur les responsabilités et la sécurité dans la prise en charge :

Bérandère JOUAN : Pour parler du soin et de ce que les professionnels peuvent faire ou non : Hier il nous a été expliqué en réunion que même si nous sommes dans un établissement médicalisé, nous ne pouvons pas obliger un résident (pour exemple) diabétique à se restreindre.

M. Blondeau : Nous devons considérer que les résidents sont à domicile et qu'ils font comme ils l'entendent.

Bérandère JOUAN : En tant que soignant nous essayons parfois d'être dans l'éducatif mais si cela ne fonctionne pas et qu'il y a danger pour les résidents nous nous sentons obligés d'agir.

M. Blondeau : Je suis d'accord avec vous. Vous avez un véritable devoir vis-à-vis du résident. Cependant le même résident peut très bien s'acheter des bonbons et ça lui appartient, c'est de l'autodétermination. C'est la même chose dans des services de sérologie ou des patients qui eux ne sont pas en situation de handicap continuent à fumer alors qu'ils devraient s'arrêter.

Bérandère JOUAN : Il en est de même pour un résident qui doit manger des aliments hachés ou concassés pour éviter les fausses routes. Si cette personne veut manger comme tout le monde il y a des risques.

Hervé VOULAND : La sécurité concerne le collectif et pas que le résident. Hier une personne a mis le feu à un matelas. La réponse a été : on ne peut pas lui enlever le briquet, elle a le droit de l'avoir.

Julie FRAISSE : Qui est responsable si le plus grave arrive, un décès, si La famille se retourne contre les professionnels ou l'établissement ?

M. Blondeau : Les directeurs de soin et de pôle doivent analyser les situations et les besoins pour définir comment agir. Pour les professionnels accompagnants **il est important de tracer que malgré la prise en compte de l'état de santé de la personne, du fait de lui rappeler régulièrement les contre-indications, il continu à faire autrement et que cela soit communiqué aux tuteurs et familles.**

Je comprends toutes vos craintes et suis d'accord avec vous mais nous sommes dans des lieux de vie où les chambres sont sanctuarisées et les personnes accueillies peuvent sortir et s'acheter ce qu'elles veulent.

Ce qui est aussi **important pour les professionnels** et qu'en réunion **les actions communes** soient formalisées, partagées et tracées.

Concernant les règlements : les personnes accueillies doivent les respecter. Ex : L'interdiction de fumer dans les parties communes doit être appliquée.

Concernant les expulsions : peu importe la raison et le type d'établissement, la décision appartient à La MDPH.

Consultation : Validation à l'unanimité des présents

2. Information/consultation inaptitude D'une Salarié Site St Jean

L'employeur a transmis la liste des postes vacants à ODALIA mais l'inaptitude ne permet pas le reclassement.

Consultation : Validation à l'unanimité des présents.

3. Consultation du CSE sur une demande de subvention auprès du Haut Degré de Solidarité pour un séminaire des cadres sur le management (note en PJ)

Mme Hovette Soyer : Le fond de solidarité est un fond CCNT 66. Il fonctionne avec une commission paritaire composée de représentants des employeurs et de représentants des salariés.

Fond pour lequel les salariés les moins aisés peuvent faire appel. Le dossier à remplir est conséquent.

Julie FRAISSE : Où se déroulera ce séminaire formation et pour combien de cadres ?

Mme Hovette Soyer : Au Siège pour une vingtaine de cadres. Tous cadres confondus.

Johanna Maury : Quel est l'objectif de cette action pour les cadres ? Sachant qu'il y a deux ans il leur a été proposé de l'analyse de la pratique. Et pourquoi sous forme de séminaire ?

M. Blondeau : J'ai moi-même participé à un séminaire avec d'autres Directeurs Généraux. L'intervenant nous a accompagné sur ce que l'on appelle le management en pyramide inversé. Comment les cadres font confiance aux équipes et comment on fait monter en compétences les professionnels. S'appuyer sur les professionnels en révisant son approche managériale doit s'accompagner. Les cadres malgré leurs diplômes ne sont pas forcément formés à un tel management. L'évolution de notre société tend à aller vers ce type de management qui vient du Canada.

Je crois beaucoup aux compétences des professionnels et au fait de devoir leur faire confiance, ce même si les professionnels ont besoin d'un cadre et de quelqu'un qui valide les décisions.

Pascal VANDEPOORTE : le management n'est pas figé. Il y a de nouveaux arrivants qui n'ont pas la même vision que celle de quelques années en arrière.

Mme Hovette Soyer : Le modèle Canadien est le courage managérial.

Capacité de décision en fédérant les parties prenantes.

Stéphane Peignier : Nous voulions demander le report de la consultation pour mieux préparer nos questions, bien que l'idée nous semble très bien. De plus sera abordé les Risques Psychosociaux (RPS).

Mme Hovette Soyer : J'ai besoin de votre avis pour rapidement faire la demande d'aide. Et effectivement nous parlerons de la qualité de vie au travail et de l'évaluation des RPS. Avec pour objectif d'améliorer l'ensemble.

M. Blondeau : Et cela fait lien avec tout ce que vous nous faites remonter.

Stéphane Peignier : Je suis d'accord avec vous.

Mais par expérience et pour exemple :

Il y a eu des formations lutte contre le Harcèlement pour les référents et pour les cadres. Lors de ces formations nous apprenons que certaines situations n'impliquent pas d'écrits obligatoires de la part des victimes ou témoins. Les cadres une fois informés doivent quand même prendre en compte le signalement ce qui n'a pas été tjr le cas.

Par ailleurs sur Gonfaron, malgré les grandes connaissances et compétences de la Direction plus un rapport du CLIN et du CSE CSSCT sur les conditions de travail de la buanderie, il a fallu presque un an pour obtenir des EPI.

Ce que nous attendons, suite à cette action qui doit avoir un coût élevé puisque vous faites une demande d'aide financière, c'est que la hiérarchie y adhère.

M. Blondeau : Vous pouvez être formé, je peux vous garantir que sorti de l'école même avec le diplôme, tout le monde n'aura pas les mêmes compétences et même niveau de compréhension.

Là sur deux jours ce sera de la sensibilisation et il faut que chacun s'en saisisse. Et je considère que ce séminaire est nécessaire et se fera avec ou sans le financement. Tous les cadres y participeront.

Cela permettra de construire une nouvelle dynamique et accompagner tout le monde à aller dans le même sens.

Cela a aussi de l'importance pour les cadres de se rencontrer et échanger dans ses moments-là.

Pascal VANDEPOORTE : En tant que cadre nous ne pouvons pas ne pas adhérer. Si nous ne sommes pas d'accord on s'en va.

Johanna MAURY : Pour compléter, comment les cadres vont pouvoir mettre en œuvre ce nouveau modèle de management dans la continuité et comment vous comptez les soutenir et réguler si besoin ?

Mme Hovette Soyer : Il faut savoir que nous ne sommes pas avec les cadres sur les sites. Mais nous commençons par ce séminaire (en juin) qui est important et d'autres sont en train d'être réfléchis.

Les élus : Nous attendons un retour de cette expérience.

Consultation : Validation à l'unanimité des présents

C) Points CSE :

1. Validation PV du CSE du 11/01/2024 :

Le PV est validé à l'unanimité des présents restent en suspens les points 7 et 8 à revoir avec l'employeur.

2. **Information mutuelle => la communication envers les salariés en arrêt maladie, semble ne pas être suffisante. En effet les informations concernant la mutuelle et ses modalités changeantes sont diffusées sur les boites mails professionnelles et non accessibles aux salariés absents. Avez-vous informé les salariés en longue maladie des dernières informations concernant la complémentaire ? le cas échéant comment allez-vous procéder pour les informer ?**

Mme Hovette Soyer : Effectivement, nous informerons les salariés absents par courrier en même temps que la fiche de paie.

3. **Prime partage de valeur=> Certains salariés expriment le sentiment d'avoir été lésés sur les montants reversés. Les conditions de répartitions de la prime ont été perçues comme inéquitables pour certains salariés qui restent dans l'incompréhension. Le CSE souhaiterait échanger sur le sujet ? (cf : en annexe avis CSE et vote)**

Julie FRAISSE : Avez-vous reçu comme nous des mails de mécontentements ?

Mme Hovette Soyer : Nous avons reçu un courrier collectif et 3 individuels.

M. Blondeau : Comme nous l'avons déjà dit, il y aura tjr des mécontents. Nous avons modifié la répartition mais il y a toujours des personnes mécontentes. Lorsque les salariés sont absents ils sont intégralement payés. Alors que d'autres continus à travailler. Pour nous ce n'est pas contre les absents c'est au bénéfice de ceux qui assurent la continuité de service.

Il ne faut pas croire que cela va changer les choses.

Mme Hovette Soyer : Pour la suite et afin d'évaluer si cela a un effet sur l'absentéisme. Il ne faut pas modifier les critères qui sont déjà connus des salariés.

Nous aimerions pouvoir gonfler l'enveloppe mais seulement après avis de la DAF.

A savoir

Budget intérim = 4.500.000€ annuel ce qui nous met en déficit

Beaucoup de petits arrêts ce qui est 100% pris en charge par l'employeur

Moyenne d'Age = 47 ans

Les élus :

C'est à l'employeur de déterminer si un salarié est dans l'abus par rapport à ses absences.

Nous rediscuterons de la prime en fin d'année.

Emilie LEROUX : Payer les heures supplémentaires pourrait motiver les salariés et peut-être vous coûter moins cher.

Mme Hovette Soyer : Cela serait contraire au principe de l'annualisation du TT.

4. Longue maladie :

- **Pouvez-vous nous faire parvenir, à ce jour, le nombre de salariés en longue maladie ?**

16 salariés en longue maladie (+ de 180 jours).

Au bout de 6 mois nous convoquons les personnes presque tout le temps en vue d'un licenciement sur le motif de la désorganisation que l'absence longue durée engendre sur le service ou l'établissement (pb de remplacement et dégradation de la prise en charge des résidents, turn-over de remplaçants, surcharge de travail du personnel présent, coût de l'intérim). Le licenciement n'a pas toujours été mis en œuvre au regard de la situation personnelle du salarié.

Nous avons pu accorder une rupture conventionnelle pour une personne qui a exprimé ne pas vouloir revenir.

Les professionnels peuvent rester 3 ans en maladie mais cela a un impact financier. Aujourd'hui de nouvelles mesures (le RDV de liaison ou la visite médicale de pré reprise) nous permettent à nous employeur comme à la personne en maladie de solliciter une rencontre pour échanger sur la situation de chacun.

- **Le fond de solidarité CNTPP (CCNT 66) pour lequel l'employeur et le salarié cotisent à part égal (0.05%) : Est-il accessible aux salariés ? Si oui dans quelles conditions ?**

Déjà échangé : point employeur N°1

5. Erreurs de paie : Y a-t-il une procédure en cas de trop perçu et d'erreur de la part de l'employeur ?

Est-il possible d'instaurer automatiquement un échange entre employeur/employé afin d'éviter de mettre les salariés en difficulté avant toutes actions ?

M. Blondeau : Il y a eu un loupé. Mais c'est un problème de temporalité. Cela a été réglé rapidement.

Mme Hovette Soyer : Les salariés ne doivent hésiter à nous solliciter. De plus le service paye est bienveillant et prend les devants si les 6 mois de maladie sont atteints. Ils font le nécessaire pour la continuité de la prise en charge du salaire se fasse.

Concernant les procédures, nous sommes obligés de respecter un échelonnement maximum de 10% de la somme due/mois. Le salarié peut décider lui de rembourser plus rapidement.

6. Impact de l'actualité dans le médicosocial (micro dans les chambres, salle de réunion, dérives) : Dans l'éventualité d'un tel évènement, avez-vous envisagé une procédure ? Si oui laquelle ?

M. Blondeau : De quoi on parle ? De ce qui a été révélé dans les médias.

Stéphane PEIGNIER : Oui. Des enregistrements à l'insu des professionnels peuvent arriver.

Ce qui a été pointé dans les médias n'est pas forcément révélateur de ce qui se passe dans les différentes institutions.

Mais nos métiers sont moralement difficiles.

M. Blondeau : Nous nous resterons vigilent de façon à protéger l'intégrité des salariés et de l'institution.

7. Photos faites sur le lieu de travail :

Qu'en est-il de la note de service que vous deviez diffuser ?

M. Blondeau : Nous allons la faire.

8. Affichages obligatoires :

Qui effectue la mise à jour ?

M. Blondeau : Ce sont les Directions de Pôle.

Tout ce qui concerne la sécurité, M. Gues fera le point.

9. Note DG sur les congés :

« je solde mes récupérations d'heures avant le 29.02.2024 », incohérence entre la note de la DG et les accords (avenant annualisation du temps de travail article 2.2.3.2.2)

Mme Hovette Soyer :

A savoir :

- L'objectif de l'annualisation du temps de travail qui est de jongler entre les périodes creuses et les périodes pleines en évitant de transférer des récupérations d'heure sur la période d'annualisation suivante.
- **Il existe deux types d'heures à récupérer** = celle du type RTT (exemple : les moniteurs d'atelier font 36h30/semaine toute l'année pour les réunions) et celles faites en plus du planning horaire habituel de façon ponctuelle (RA).
- Octime ne différencie pas les RA des RTT. Toute récupération est désignée en RA lorsqu'on la pose.
- Les types RTT sont perdues si elles ne sont pas prises dans la période.
- Les types RA doivent autant que possible être récupérée avant la fin de la période d'annualisation.
- Les Directions peuvent obliger les salariés à récupérer leurs RA sans que le salarié ne puisse choisir les dates
Aujourd'hui il y a de la souplesse. Cela concerne les temps pleins et les temps partiels.
- Les RCR sont les RA transférés sur la période d'annualisation suivante.

Je vous fournirais le tableau d'annualisation.

10. Iniquité entre salarié : exemple => à ce jour des salariés n'accèdent pas automatiquement à la prime « délais de prévenance » raccourci en cas de remplacements.

11. Réorganisation et changements de planning collectif :

Procédure d'étude participative => qui s'assure de l'information et de la compréhension des responsabilités de chacun ? exemple d'incompréhension des tâches attribuées entre AS/IDE.

M. Blondeau : Cela appartient aux cadres.

D) Questions RP :

12. Questions réponses RP par sites en annexe

E) Questions diverses :

13. Accès internet, difficulté accès Octime et mail professionnel. Avez-vous prévu d'intervenir ? Est-il possible de faire un point sur l'intégralité des sites de l'association ?

M. Blondeau : Nous avons besoin de savoir quel professionnel est en difficulté et ce même pour l'accès par le téléphone. Nous adapterons la réponse.

14. Gonfaron rebasage : qu'en est-il à ce jour ?

M. Blondeau : Point Déjà vu plus haut.

15. CVS Gonfaron : lors d'une réunion CVS, deux salariés se sont vu subir un changement de planning de dernière minute les privant ainsi d'assister à la réunion.

Stéphane PEIGNIER : Les changements de planning sont tombés le jour même et la veille. La question est pourquoi ?

Ce qui a empêché les salariés accompagnateurs de jouer leur rôle. Nous n'avons eu aucune explication.

Mme Hovette Soyer : Nous allons nous renseigner auprès de la Direction.

16. ...

Question Diverse :

DATE ET SIGNATURE

PRESIDENT DU CSE



SECRETARE DU CSE

