



CSE avens

L'avenir se construit ensemble

PV CSE n°31

Réunion plénière du 09 octobre
2025



Participants

Présents

- Romain Le Roux, trésorier adjoint (*FO*)
- Emilie Le Roux, secrétaire adjointe (*FO*)
- Hervé Vouland (*FO*)
- Chantal Secondi (*FO*)
- Johanna Maury (*FO*)
- Bérangère Jouan (*FO*)
- Béatrice Billon (*DS CFDT*)
- Christophe Coreil (*suppléant, CFDT*)
- Karine Ferey , *cadre élue*
- Olivier Blondeau , Directeur Général
- Marie Julie Hovette-Soyer, DRH

Heure de début : 8h37

Heure de fin : 10h30

Excusés

- Stéphane Peignier, secrétaire (*DS FO*)
- Corinne Siard, trésorière (*FO*)
- Julie Fraisse (*FO*)
- Lisa Bevilacqua (*DS remplaçante FO*)

Invités





SOMMAIRE

Points Employeurs :

1. Election du représentant (poste suppléant) des professionnels au CVS du PPEA (suite au départ M. MERANGER) :
 - candidature de M. PALMERINI.
2. Modification de l'horaire de nuit des salariés du PAVA (Saint Jean + René Coty).

Points Elus :

1. Validation PV CSE/CSSCT n°30 du 11 septembre 2025
2. CET (compte épargne temps)
3. Accueils de jour non assurés
4. Formation PRAPS
5. Référents handicap
6. Site de la Farlède
7. Questions diverses / RP



Point employeur

1. Election du représentant (poste suppléant) des professionnels au CVS du PPEA (suite au départ M. MERANGER) :

- candidature de M. PALMERINI.

Vote pour à l'unanimité

2. Modification de l'horaire de nuit des salariés du PAVA (Saint Jean + René Coty).

Le nouveau planning sur les horaires de nuit concernant le PAVA ont été présentés aux élus du CSE. Ces nouveaux plannings intègrent un temps de réunion pluridisciplinaire et d'APP, réparti de la manière suivante: => une réunion par mois pour chaque salarié concerné .

C'est temps de réunion seront compensés par du repos. Cette répartition va être revue par la directrice de pôle et la mise place du planning sera reculer alors qu'initialement prévue au 1^{er} novembre 2025.

Par principe **les élus** du CSE ont voté **pour à l'unanimité** , après avoir concerté le personnel de nuit des établissements du PAVA.



Point élus

1. Validation PV CSE/CSSCT n°30 du 11 septembre 2025

Vote pour à l'unanimité

2. CET (compte épargne temps)

Les élus remettent en avant la volonté des salariés de bénéficier d'un compte épargne temps.

=> **Pour rappel** la définition d'un compte épargne temps:

Le compte épargne-temps (CET) est un dispositif permettant à un salarié de cumuler des droits, à congé ou à rémunération en mettant de côté des jours de repos non pris (comme des RTT, congés payés au-delà du minimum légal) ou des sommes d'argent. Ces droits peuvent ensuite être utilisés pour :

- Prendre des congés rémunérés ultérieurement
- Compléter sa rémunération
- Financer une cessation progressive d'activité ou un projet personnel

Le CET est mis en place par accord collectif et ses modalités varient selon l'entreprise ou la branche.

L'employeur informe les élus que le sujet sera abordé lors des NAO (Négociation Annuelle Obligatoire). Une étude est en cours afin de connaître l'impact sur la gestion, l'organisation et les répercussions financières de la mise en place du CET

Le sujet sera abordé par les syndicats lors des prochaines NAO.



3. Site CARVI (FAM)

Les élus constatent qu'à ce jour il n'y a plus d'accueil de jour sur le FAM CARVI, cette situation ne représente-elle pas une perte financière?

La direction générale répond qu'à ce jour il y a 6 places en accueil de jour et que malheureusement cette disposition ne semble pas correspondre au besoin du territoire.

La direction générale indique que, dans le cadre du CPOM, une négociation pourrait être envisagée pour requalifier deux de ces places, en places permanentes, sous réserve d'accord de l'ARS. Par ailleurs, toutes places inoccupées, entraîne systématiquement un impact financier, même si, à ce jour, aucun déficit n'est constaté sur le site CARVI.

Les élus reviennent sur une information de remplacement de la salle dédiée initialement aux accueils de jour qui semblerait devenir un bureau qui accueillera la psychologue. Cet emplacement semble être stratégique afin que sa présence puisse répondre à un besoin proche du personnel et des résidents cependant cette salle avait pour fonction de recevoir aussi des activités.

Les élus insistent sur les besoins de conserver une pièce réservée à aux accueils de jour, afin de leurs proposer un espace de « repos » et tout en respectant leur intimité. Il s'avère que cette problématique est également constatée sur d'autre sites de l'association, pour cause des lieux de vie se sont vu être transformés en bureau occupés très rarement, notamment par les membres de la direction.



4. Formation PRAPS

Serait-il possible de faire bénéficier à l'ensemble des élus du CSE, la formation PRAPS ? En priorité les élus de la CSSCT, pour qui la formation rentre pleinement dans leur mission au sein de la commission santé sécurité et conditions de travail.

Les élus demandent, pour les membres de la CSSCT, de bénéficier de cette formation en sachant que certains en ont déjà été formés (en tant que salarié, hors des missions et fonctions CSE)

Le PRAPS est un dispositif mis en place par les Agences Régionales de Santé (ARS) dans le cadre du Projet Régional de Santé (PRS). => Les points forts de la formation PRAP 2S pour les salariés du médico-social résident dans sa capacité à prévenir les risques physiques, améliorer les conditions de travail et renforcer la qualité de l'accompagnement des personnes aidées.

La direction générale informe que pour le moment il n'est pas envisageable de former l'ensemble des élus sans pour autant enlevé la pertinence de la formation pour les membres de la CSSCT.

La direction générale répond que plusieurs salariés des différents établissements ont été choisi pour bénéficier de cette formation dans le but d'un travail collaboratif avec l'IPRP (M.Guez) et ainsi pouvoir relégué les informations aux personnels de chaque site. Un retour suivi d'une réévaluation sera fait afin d'identifier les besoins et de pouvoir par la suite réajuster au mieux.

Les élus demandent la possibilité pour les salariés ayant bénéficié de la formation PRAPS 2S d'être identifiés et identifiables auprès des équipes par le biais de formation sous un format « flash ». (nous avons indiqué au CSE que cette information a déjà été transmise aux salariés)

La direction générale informe que la collaboration avec l'IPRP va permettre de mettre en place une communication envers l'ensemble des salariés.

Point des élus

5. Référent handicap pour les salariés

Les élus demandent qui est référent handicap pour les salariés ?

La direction générale répond qu'à ce jour, Mme Hovette-Soyer (DRH) est le référent handicap et prend en charge cette fonction.

⇒ Le référent handicap est la personne désignée au sein d'une association pour accompagner, informer et faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

- Accompagnement personnalisé : Il soutient les salariés en situation de handicap dans leur parcours professionnel *(recrutement, intégration, évolution, maintien dans l'emploi)*.
- Interface entre les acteurs : Il fait le lien entre les salariés, les employeurs, les services de santé au travail, les organismes spécialisés *(MDPH, Cap emploi, médecine du travail etc.)*.
- Veille réglementaire et technique : Il suit les évolutions légales et les dispositifs mobilisables (RQTH, aménagements, aides financières).
- Pilotage de la politique handicap : Il peut contribuer à la mise en œuvre d'un plan d'action handicap au sein de l'association.

La direction générale informe qu'une communication sera refaite auprès des salariés de l'association en février 2026.

⇒ *Cependant les salariés peuvent d'hors et déjà retrouver certaines informations sur le site **avens83.fr***

([Accueil](#) > [Espace salarié](#) > Santé et sécurité)

La direction et les élus rappellent aux salariés que Mme Maghraoui (assistante sociale de Harmonie Mutuelle) reste disponible et joignable au besoin du salarié monia.maghraoui@harmonie-mutuelle.fr



Point des élus

6. Site de la Farlède

Où en sont les travaux du site de la Farlède ?

Nous rentrons dans le dernier trimestre 2025, les élus demandent la possibilité d'avoir un calendrier sur les prochaines actions en lien avec la livraison du bâtiment, le déménagement et les réunions d'informations faites aux salariés concernés.

Les élus reviennent sur le calendrier des travaux du site de la Farlède.

La direction générale affirme être dans les temps dans l'avancement des travaux du chantier.

La direction générale rencontre les différents acteurs du chantier pour une réunion le 10 octobre 2025 afin de faire un point sur les avancées.

Les élus demandent comment l'information est relayée auprès des salariés qui vont être amenés à déménager de nouveau.

La direction générale confirme que des réunions de préparation ont lieu entre direction, cadres et salariés du pôle afin de planifier au mieux les futurs changements.

La directrice de pôle (PPEA) a un calendrier précis avec un planning pour les salariés , comportant les différentes étapes du déménagement.

La direction générale et la direction de pôle (PPEA) prévoient une arrivée sur le nouveau site au 15 décembre 2025.

Les élus demandent ce qu'il en est pour le siège .

La direction générale répond qu'une réunion va se dérouler mi octobre 2025 pour un déménagement du siège prévu en avril 2026.



Point des élus

7. Questions diverses / RP

- Les mi-temps thérapeutiques :

Les élus reviennent sur la problématique des mi-temps thérapeutique et de la notion de « charge de travail ». En effet clairement identifier sur les sites comme alléger en temps sur la plage horaire et non en termes de charge. Les salariés en mi temps thérapeutique peuvent être amenés à une reprise délétère pour leur santé.

La direction générale répond que malheureusement on ne peut pas avoir un nombre important de salariés en mi-temps thérapeutique sur certains postes car les conséquences directes se répercuteront sur les autres et cela serait à terme, délétère aussi pour les salariés non concernés.

Les élus reviennent sur l'importance que serait de revoir la différence entre l'aménagement en lui-même qui semble à ce jour être attribué à un allègement des horaires mais pas de la charge elle même.

La direction générale précise que la répartition des effectifs, notamment sur le PAVA, semble s'adapter aux besoins horaires. Le mi-temps thérapeutique est défini par le médecin du travail selon les nécessités d'aménagement. L'employeur peut le refuser s'il démontre que l'adaptation du poste est impossible, auquel cas le salarié reste en arrêt.

- Serait-il possible de refaire une note de direction qui rappelle les conditions d'attributions des congés « aidants » ?

Plusieurs salariés ont remonté **aux élus**, ne pas connaître la possibilité de bénéficier du congé aidant.

La direction générale rappelle qu'une note de direction a déjà été éditée, qu'un rappel pourra être refait.

Cependant le salarié peut se rendre sur le site **avens83.fr** et trouver toutes les informations (nombre de jour/heure et justificatif obligatoire à fournir) nécessaires le concernant, sur l'espace salarié.



Point des élus

- Si un salarié a bénéficié de congés d'ancienneté, qu'il l'a posé et que la direction l'a validé, peut-on lui demander de les "rendre" s'il s'avère que ces CA n'étaient pas dus ?

-> Si oui, existe-t-il un délai au-delà duquel l'employeur ne peut plus réclamer ces congés ?

Dans le cas contraire, sous quelque forme doit il les rendre (par exemple, en les retirant sur les congés de l'année suivante) ?

Dans la situation inverse, si un salarié ne voit pas ses congés d'ancienneté sur Octime à la date prévue, sous quel délai peut-il les récupérer ?

La direction générale répond que dans le délai légal des 3 ans , un salarié peut se voir demandé de rendre des congés trop perçus . Un accord entre la direction et le salarié concerné pourra être trouvé afin de régulariser la situation . Dans le cas où le salarié ne s'est pas vu octroyer des congés d'ancienneté auxquels il pouvait prétendre, il doit se rapprocher de la direction afin de pouvoir les récupérer.

- Temps pleins et temps partiels , la pose des congés est elle la même ? Il s'avère que pour certains salariés en temps partiels, cette pose a pour conséquence un delta quota en négatif.

-> Serait-il possible de faire un rappel sur le calcul du delta quota dû ?

La direction générale répond que le calcul Octime pour les congés payés est paramétré pour assurer d'une égalité de traitement entre les personnes à temps complets (TC) et celles à temps partiels (TP). Pour un salarié à TC , l'équivalence est la suivante 1 jour = 7h. Pour un salarié à mi-temps l'équivalence est la suivante: 1 jour = 3,5h.

Le mode de décompte des jours est le même pour les salariés à TC et TP: le 1^{er} jour décompté est le premier jour ouvrable où le salarié devait travailler, ensuite tous les jours ouvrables sont décomptés, qu'ils soient travaillés ou non, jusqu'à la veille de sa reprise effective.

Le Delta Quota (DQ) peut varier pour plusieurs raisons: le jour de congé tombe sur une journée plus longue ou plus courte que la valeur du congé. Ex: le salarié devait travailler 9h, il pose une journée de congés qui vaut 7h, le DQ peut varier de 2h en négatif. Le calcul du DQ se faisant sur une année complète, le DQ ne peut être juste que si l'intégralité des congés ont été posés.



Point des élus

- **Question PV CSE de septembre 2025 : Affichage sur fiche de paie concernant l'ancienneté et les échelons.**

La direction générale revient sur la question du mois dernier concernant l'affichage de l'ancienneté sur les fiches de paies. Après vérification cela n'est pas possible.

- **Question PV CSE de septembre 2025 : Information grilles de salaires.**

La direction générale informe qu'une grille de salaire a été créée et quelle sera prochainement consultable.

- **PPEA : RPS** , le psychologue et le docteur Riccio étaient venus à la suite du déménagement concernant le PPEA et devaient revenir vers les salariés au premier trimestre 2025.

La direction générale informe que le salarié peut tout à fait interpeller le Dr Riccio et le psychologue au besoin.

La direction générale précise qu'à la suite du déménagement, une intervention du Docteur R et du psychologue est prévue dans le cadre de l'enquête, afin d'évaluer concrètement l'impact de ce changement sur les salariés



- LEETO :

Les élus rappellent aux salariés que la plateforme LEETO a été mise en place pour assurer un fonctionnement autonome.

De ce fait les salariés sont invités à contacter le service client, à l'adresse hello.salarie@leeto.co, pour toutes questions concernant :

- L'utilisation des cagnottes
- Les ayants droits
- Les remboursements
- Etc..

Le CSE reste à votre disposition et travaille sur un format explicatif simplifié d'utilisation de la plateforme permettant une facilité d'utilisation.

Signatures

M.Blondeau Olivier,
Directeur Général



Mme. Le Roux Emilie,
Secrétaire adjointe CSE AVENS





avenens

L'avenir se construit ensemble

Merci d'avoir pris le temps de lire
notre compte rendu