



CSE avens

L'avenir se construit ensemble

CSE EXTRA n°32

Vendredi 24 octobre 2025

Synthèse et annexe GAFODIO – Echanges
page 8



Participants

Présents

- Emilie Le Roux (*Secrétaire adjointe, FO*)
- Johanna Maury (*FO*)
- Bérangère Jouan (*FO*)
- Chantal Secondi (*FO*)
- Béatrice Billon (*DS CFDT*)
- Karine Ferey (*cadre élue*)
- Marie-Julie Hovette-Soyer (*DRH*)
- Olivier Blondeau (*Directeur Général*)

Excusés

- Stéphane Peignier, secrétaire (*DS FO*)
- Corinne Siard, trésorière (*FO*)
- Romain Le Roux, trésorier adjoint (*FO*)
- Lisa Bevilacqua (*DS remplaçante FO*)
- Julie Fraisse (*FO*)

Invités

Mr OSTY (*directeur du PAIR*)

Heure de début : 13h30

Heure de fin : 15h15





SOMMAIRE

1. Points Employeurs :

2. Points Elus :

- Situation du foyer GAFODIO

1- Punaises de lit

2- Climat social préoccupant



1. Contexte

Les élus du CSE ont été alertés par les salariés du Foyer Gafodio concernant une dégradation de leurs conditions de travail. À la suite d'une visite sur site le 22 octobre 2025, un CSE extraordinaire a été demandé afin d'aborder deux points majeurs :

- le retour des punaises de lit,
- le climat social préoccupant au sein de l'établissement.

2. Retour des punaises de lit

Constat et chronologie des actions

6 octobre 2025 : découverte d'une punaise par une AS de nuit, information immédiate à la direction.

- Mise en place du protocole d'urgence : condamnation des espaces, dotations de prévention, appel à une société de détection canine.

6–10 octobre :

- Nettoyage vapeur et démontage du mobilier,
- Passage du chien détecteur permettant de cibler les zones infestées (une chambre, un fauteuil, une yourte).

9–10 octobre :

- Traitement des zones, installation d'un congélateur pour désinfection du matériel,
- Commande d'une tente chauffante pour traiter le matériel contaminé,
- Nettoyage de nuit avec interdiction d'accès à la yourte.

12–13 octobre :

- Traitement complet du mobilier et de la chambre du résident,
- Suivi prévu tous les 15 jours pendant 6 semaines.

Les familles ont été informées le 10 octobre, et la salle de kiné temporairement réquisitionnée pour le matériel en quarantaine. Une réorganisation des activités a été faite pour limiter l'impact sur les résidents.

Inquiétudes et échanges

- **Les élus** relaient la crainte des salariés quant au risque d'infestation personnelle et au climat anxiogène généré.
- **La direction de pôle** reconnaît le caractère sensible de la situation, indique que le risque est inscrit au DUERP et qu'une vigilance accrue sera maintenue (surveillance des chambres, contrôle du résident concerné, information régulière).
- La CPAM et les collectivités locales sont également confrontées à ce type de problème, rappelant que le phénomène reste difficilement maîtrisable.

3. Climat social préoccupant

Constats des élus

Lors de leur visite, les élus ont observé :

- une forte démotivation,
- un sentiment de peur et de lassitude,
- une rupture de communication entre salariés et direction,
- un risque psychosocial (RPS).

Position de la direction

Le directeur de pôle reconnaît un contexte de surcharge d'activité (passage à 35h, nouveaux plannings, réformes en cours) mais rappelle qu'un accompagnement des équipes est en place depuis 2024.

Les ajustements récents dans les plannings d'activités ont suscité des incompréhensions chez certains collaborateurs, qui les ont perçus comme imposés.

Échanges autour de la communication et de la participation

Les élus pointent un manque de communication ayant conduit à une faible adhésion des salariés.

La direction reconnaît que certains professionnels ont mal vécu les changements, mais insiste sur la nécessité de formaliser les projets d'activités et de renforcer la traçabilité sur IMAGO.

Des formations ont été proposées pour accompagner la prise en main des outils.

Réformes et compréhension des enjeux

Les élus soulignent que la réforme SERAFIN-PH et les nouveaux outils RH ne sont pas compris de tous, alimentant l'incompréhension.

La direction générale admet le besoin d'une pédagogie renforcée et d'un travail d'explication auprès des équipes.

Événements aggravants

Le licenciement d'un salarié apprécié a fortement affecté le collectif, générant un sentiment d'injustice.

Les élus estiment que cet événement a accentué la perte de confiance envers la direction.

La direction rappelle que la décision faisait suite à des manquements graves du salarié à ses obligations professionnelles.

Perspectives d'apaisement

Une réunion de communication interne est programmée le 19 novembre 2025 afin de rétablir le dialogue.

Les élus insistent sur la nécessité d'un travail de reconstruction du lien de confiance entre salariés et encadrement.

La direction générale s'engage à redonner du sens et du lien, à travers plus de pédagogie, écoute et reconnaissance du travail accompli.

Signatures

Mr Blondeau Olivier, directeur général

Mme Le Roux Emilie, secrétaire adjointe CSE



avens
L'avenir se construit ensemble

Annexe GAFODIO - Echanges

Situation sur le Foyer Gafodio

Les élus ont été interpellé par les salariés du Foyer Gafodio par suite de plusieurs problématiques repérées, mettant à mal leurs conditions de travail actuelles.

Après avoir effectué une visite sur site le *mercredi 22 octobre 2025*, les élus ont fait la demande d'un CSE extraordinaire avec la direction générale en présence du directeur de pôle, Mr Osty.

Lors de ces échanges, plusieurs thématiques ont émergé dont le retour des punaises de lit, pour lequel le CSE en a été informé, par le biais des salariés, inquiets de renouveler une situation déjà connue auparavant.

1- Punaise de lit :

Les élus interpellent la direction de pôle sur le fait que les punaises de lit soient de retour dans l'enceinte de l'établissement. Les élus demandent quels sont les protocoles mis en place et les délais d'applications.

La direction de pôle répond qu'immédiatement en date du le 6 octobre 2025 au matin, une AS de nuit a fait la découverte d'une punaise de lit et en a informé la direction. Suite à quoi le cadre a réagi en distribuant les dotes de préventions et les protocoles (condamnation des espaces concernés), puis appel le matin même de la société de détection canine avec information aux équipes de la date de passage.

Le 6 et 7 octobre 2025, le cadre et de la directrice adjointe de pôle procèdent au démontage et nettoyage vapeur des canapés.

Le 8,9 et 10 octobre 2025, le passage du chien permet de faire un ciblage des lieux exacts à traiter.

À la suite de ce passage, un nid a été repéré dans une chambre ainsi que des traces sur un fauteuil et dans une yourte. De là un lien a été effectué avec un résident occupant la chambre et ayant utilisé le fauteuil en question.

Une réorganisation des espaces d'activités, en lien avec la condamnation des espaces infestés a été effectué. La chambre a été débarrassée et ses affaires mis en sac, une installation d'un congélateur en salle de kiné a permis aux cadres de procéder au transfert des affaires du résident dans le respect du protocole mis en place.

Le 9 octobre 2025, appel de la société pour un traitement de la chambre afin d'effectuer un passage tous les 15 jours pendant 6 semaines.

La direction de pôle informe avoir fait appel à une société afin de se procurer une tente chauffante pour traiter tout le matériel de la yourte. Le 9 et 10 octobre 2025 des consignes sont mises en place pour effectuer le nettoyage concernant les affaires du résident ainsi que pour le nettoyage de nuit, avec interdiction de pénétrer dans la yourte condamnée.

Remise en accès du salon après traitement vapeur et du passage canin.

La direction de pôle affirme que les familles des résidents en internat et externat ont été informé le 10 octobre 2025, puis installation de la tente.

Le résident a été reçu par la direction afin d'effectuer un rappel sur les conséquences d'une infestation de punaises de lit dans le cadre de la collectivité.

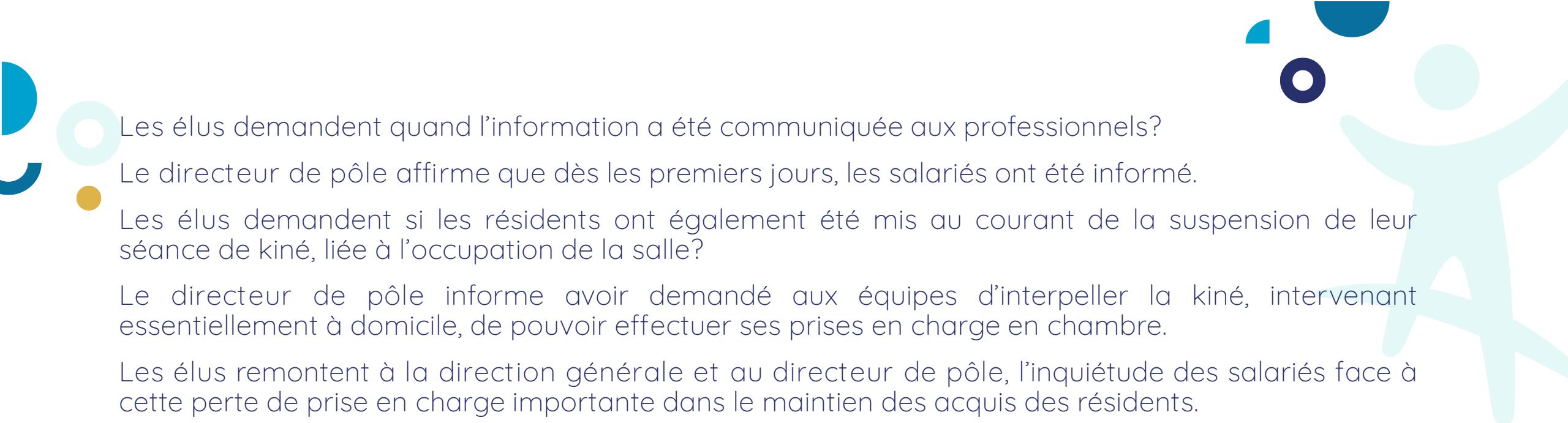
Le 12 octobre 2025 tous les meubles ont pu être traité.

Une fois la yourte décontaminée, le personnel de nuit a effectué un nettoyage pour une remise en activité le lendemain.

La chambre du résident a été traité le 13 octobre 2025 avec un deuxième passage la semaine du 27 octobre 2025, puis un troisième la semaine du 10 novembre 2025. les affaires du résident pourront être remises en chambre une fois la confirmation de la fin de l'infestation.

La salle de kiné a été remise en fonction et les affaires du résident ont été transférée dans un espace de stockage.





Les élus demandent quand l'information a été communiquée aux professionnels?

Le directeur de pôle affirme que dès les premiers jours, les salariés ont été informé.

Les élus demandent si les résidents ont également été mis au courant de la suspension de leur séance de kiné, liée à l'occupation de la salle?

Le directeur de pôle informe avoir demandé aux équipes d'interpeller la kiné, intervenant essentiellement à domicile, de pouvoir effectuer ses prises en charge en chambre.

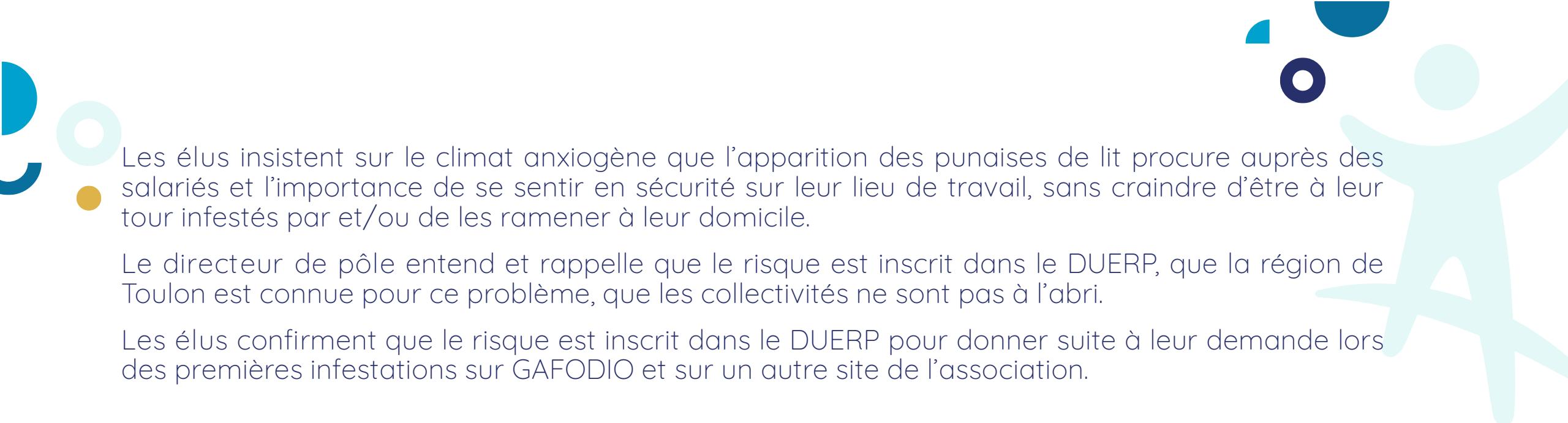
Les élus remontent à la direction générale et au directeur de pôle, l'inquiétude des salariés face à cette perte de prise en charge importante dans le maintien des acquis des résidents.

Le directeur de pôle informe qu'une salle a été aménagée pour la kiné et que le fait de devoir effectuer ses soins en chambre sur le temps d'occupation de cette salle a semble t-il « perturbé » ses habitudes. Au besoin la direction de pôle a proposé d'installer les appareillages kiné dans une salle d'activité. Sachant que le 24 octobre 2025 la salle kiné sera de nouveau disponible.

Les élus demandent ce qui va être mis en place en termes de prévention face à cette problématique des punaises de lit, en l'occurrence face au résident concerné qui semble être à l'origine de cette problématique.

Le directeur de pôle répond qu'une vigilance particulière sera effectué en termes de nettoyage de la chambre, surveillance cutanée (piques..). Malheureusement les résident vont et viennent à l'extérieur et nous ne sommes pas à l'abris que cela recommence. L'ensemble des salariés et de la direction aura d'une attention particulière à tous ces signes.





Les élus insistent sur le climat anxiogène que l'apparition des punaises de lit procure auprès des salariés et l'importance de se sentir en sécurité sur leur lieu de travail, sans craindre d'être à leur tour infestés par et/ou de les ramener à leur domicile.

Le directeur de pôle entend et rappelle que le risque est inscrit dans le DUERP, que la région de Toulon est connue pour ce problème, que les collectivités ne sont pas à l'abri.

Les élus confirment que le risque est inscrit dans le DUERP pour donner suite à leur demande lors des premières infestations sur GAFODIO et sur un autre site de l'association.

2- Climat social préoccupant:

Les élus reviennent sur leur passage du mercredi 22 octobre 2025. Le constat que les élus ont fait et de faire face à une majorité de salariés dans un état préoccupant de désintérêt, de peur , de lassitude face à une communication rompue avec leur direction.

Des phases d'incompréhension où lors des échanges avec eux, les élus ont été pris de cour par le mal-être palpable et les conséquences RPS (risque psycho-social) que cela engendre.

Le directeur de pôle affirme que oui il y a une activité assez riche et plusieurs actualités qui se télescopent (passage à 35h , mise en place des nouveaux plannings d'activités..), cependant depuis 2024 un accompagnement des équipes a été fait entre autres pour l'évaluation de 2026.

Le directeur de pôle confirme le besoin de valoriser certaines pratiques et que depuis le printemps 2024 des réunions avec les équipes ont été réalisées afin de mettre en place différentes procédures.

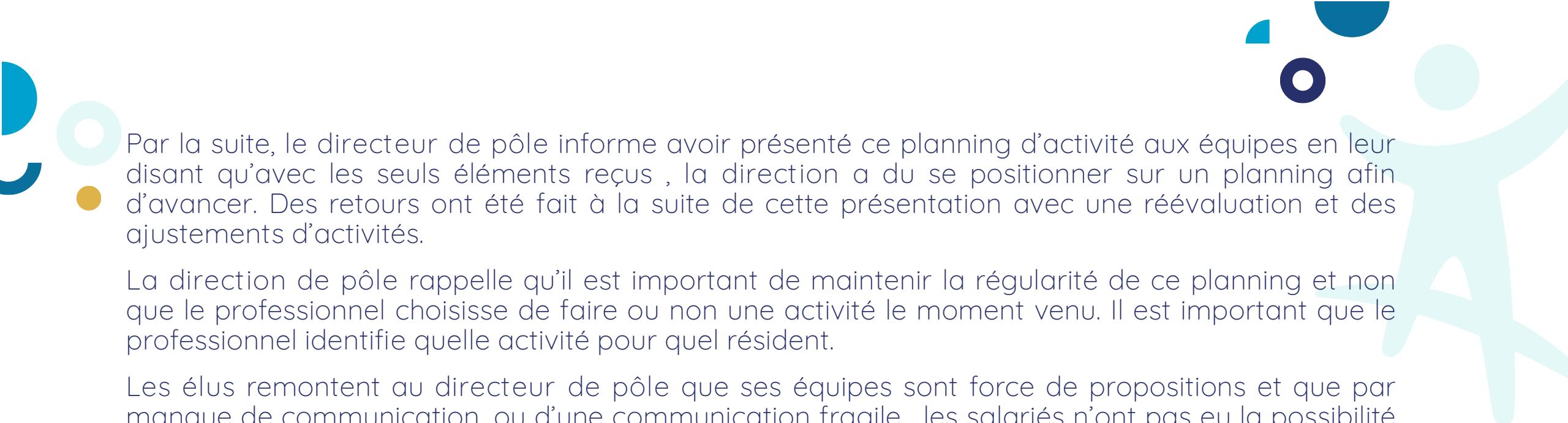
Le directeur de pôle est conscient que la mise en place des plannings d'activités semble-t-il été un élément de « cristallisation » des équipes. Pour rappel la direction informe que ces plannings ont été réalisé en lien avec les besoins des résidents afin de pouvoir pérenniser les activités.

Le directeur de pôle informe les élus qu'au mois de juillet 2025, une demande auprès des salariés de remonter leur activité déjà en place a été effectuée, dans le but de répertorier toutes les activités et de pouvoir mettre en place des projets et proposer des plannings cohérents. Hors le constat est que en octobre 2025, seuls les salariés de l'accueil de jour ont effectué ce travail.

Les élus demandent si la période, où ce travail a été demandé aux salariés, n'a pas favorisé cette absence de participation? En effet la période estivale et les congés n'ont peut-être pas favorisé la prise en compte de la demande ?

La direction de pôle répond que non, les professionnels ne sont pas tous en vacances pendant deux mois et que cela fait 4 mois que la demande a été faite. Depuis 2024, il a été demandé aux professionnels de créer des projets (internat et externat). Cependant un travail de collaboration a été constaté entre l'accueil de jour et l'internat et en parallèle une demande de réalisation de projet afin de pérenniser un planning d'activités.

Le directeur de pôle affirme que le planning a été créé avec uniquement les activités qui leur ont été remonté. Ce planning ne couvre que 50% de la semaine, de ce fait la direction a « calé » des activités en fonction des propositions des professionnels présents lors des échanges.



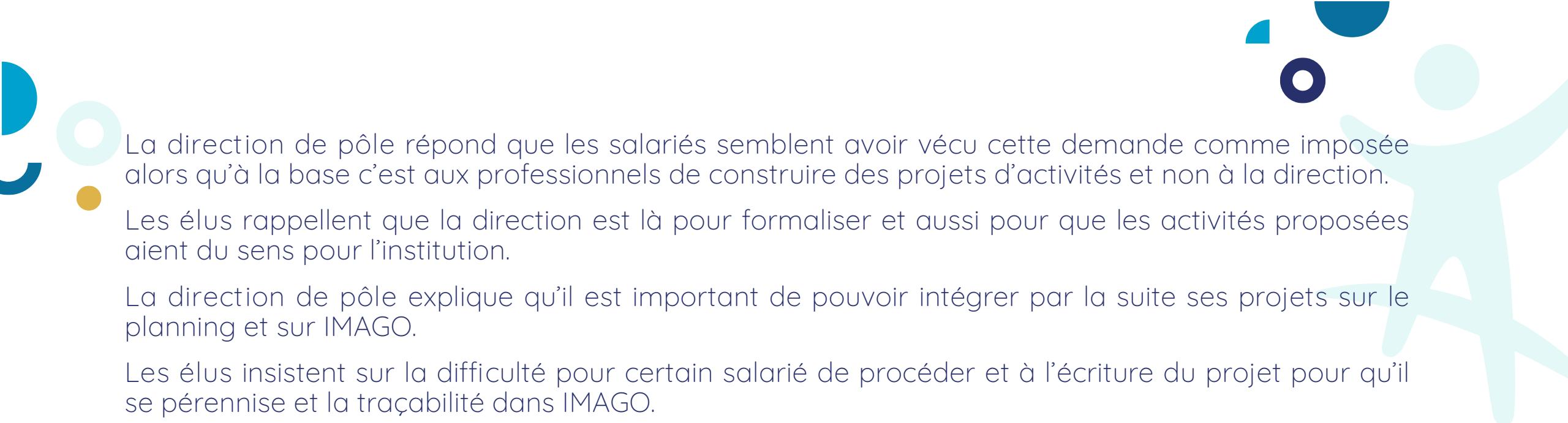
Par la suite, le directeur de pôle informe avoir présenté ce planning d'activité aux équipes en leur disant qu'avec les seuls éléments reçus , la direction a du se positionner sur un planning afin d'avancer. Des retours ont été fait à la suite de cette présentation avec une réévaluation et des ajustements d'activités.

La direction de pôle rappelle qu'il est important de maintenir la régularité de ce planning et non que le professionnel choisisse de faire ou non une activité le moment venu. Il est important que le professionnel identifie quelle activité pour quel résident.

Les élus remontent au directeur de pôle que ses équipes sont force de propositions et que par manque de communication, ou d'une communication fragile , les salariés n'ont pas eu la possibilité de mettre en place leurs idées.

Le directeur de pôle acquiesce le fait d'avoir des équipes investies, cependant il revient sur la nécessité d'écrire des projets d'activités et déplore qu'à ce jour la majorité des propositions sont des temps avec des prestataires extérieurs. Ce qui est intéressant aujourd'hui c'est la proposition du personnel en interne.

Les élus demandent si dans la difficulté d'adhésion des professionnels, cela ne vient pas de la manière d'avoir présenté la nécessité de faire des projets, si les professionnels se sont saisis de l'outil? Est-ce que la direction a recherché pourquoi et ce malgré plusieurs tentatives, les salariés ne semblent pas avoir adhéré à leur demande?



La direction de pôle répond que les salariés semblent avoir vécu cette demande comme imposée alors qu'à la base c'est aux professionnels de construire des projets d'activités et non à la direction.

Les élus rappellent que la direction est là pour formaliser et aussi pour que les activités proposées aient du sens pour l'institution.

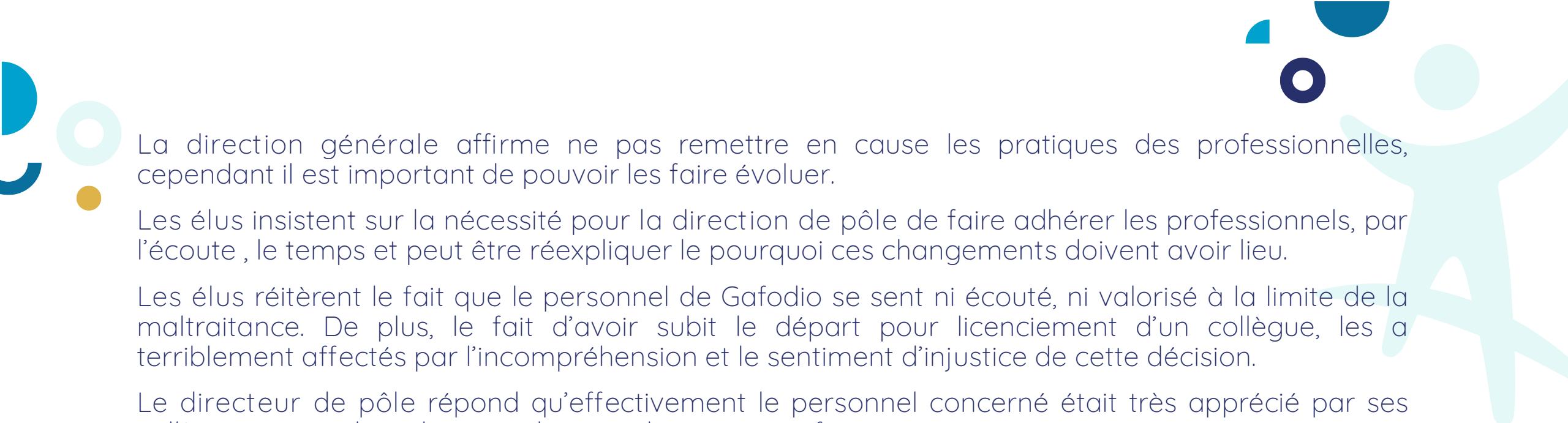
La direction de pôle explique qu'il est important de pouvoir intégrer par la suite ses projets sur le planning et sur IMAGO.

Les élus insistent sur la difficulté pour certain salarié de procéder et à l'écriture du projet pour qu'il se pérennise et la traçabilité dans IMAGO.

La direction de pôle rappelle aux salariés qu'il a été mis en place des formations (IMAGO..) afin de les accompagner dans la prise en main des outils.

La direction générale constate que la difficulté est la comparaison entre ce qui se faisait avant et ce que l'on demande maintenant en lien avec les nouvelles politiques sociales actuelles. Cette difficulté est que ces nouveaux outils servent à valoriser le professionnel dans ses actions au quotidien et que malheureusement cela ne semble pas être pris de cette manière.

Les élus insistent sur l'importance d'expliquer les nouvelles réformes comme SERAFIN-PH (*pour rappel Service et Etablissement: Réforme pour une Adéquation des Financements aux parcours des Personnes Handicapées*) qui ne semble pas être acquis pour l'ensemble des salariés de la structure et expliquerait la difficulté des équipes à se saisir des nouveaux outils.



La direction générale affirme ne pas remettre en cause les pratiques des professionnelles, cependant il est important de pouvoir les faire évoluer.

Les élus insistent sur la nécessité pour la direction de pôle de faire adhérer les professionnels, par l'écoute , le temps et peut être réexpliquer le pourquoi ces changements doivent avoir lieu.

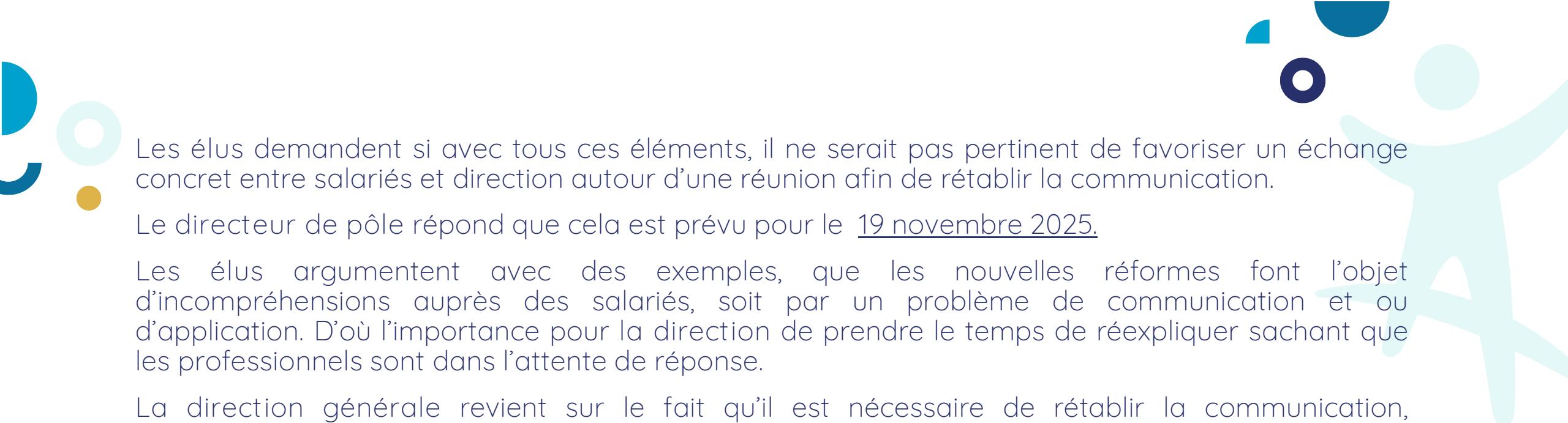
Les élus réitèrent le fait que le personnel de Gafodio se sent ni écouté, ni valorisé à la limite de la maltraitance. De plus, le fait d'avoir subit le départ pour licenciement d'un collègue, les a terriblement affectés par l'incompréhension et le sentiment d'injustice de cette décision.

Le directeur de pôle répond qu'effectivement le personnel concerné était très apprécié par ses collègues cependant des retards journaliers non justifiés ont été avérés.

Les élus rappellent que la personne licenciée répondait parfaitement aux attentes car produisait un travail de qualité. Effectivement les retards injustifiés sont pénalisables cependant dans la forme il y aurait pu avoir une tout autre finalité.

La direction générale informe les élus de ne pas détenir l'ensemble des raisons du licenciement et qu'il y a eu un non-respect des protocoles et ce malgré un accompagnement en amont avec ce personnel avant d'entamer une procédure.

Les élus interpellent les directions en revenant sur le message négatif de cet évènement envoyé aux salariés , qui ne fait que renforcer leur mal être.



Les élus demandent si avec tous ces éléments, il ne serait pas pertinent de favoriser un échange concret entre salariés et direction autour d'une réunion afin de rétablir la communication.

Le directeur de pôle répond que cela est prévu pour le 19 novembre 2025.

Les élus argumentent avec des exemples, que les nouvelles réformes font l'objet d'incompréhensions auprès des salariés, soit par un problème de communication et ou d'application. D'où l'importance pour la direction de prendre le temps de réexpliquer sachant que les professionnels sont dans l'attente de réponse.

La direction générale revient sur le fait qu'il est nécessaire de rétablir la communication, cependant remarque que la dernière réunion RP avec la direction de pôle a été annulé à la dernière minute.

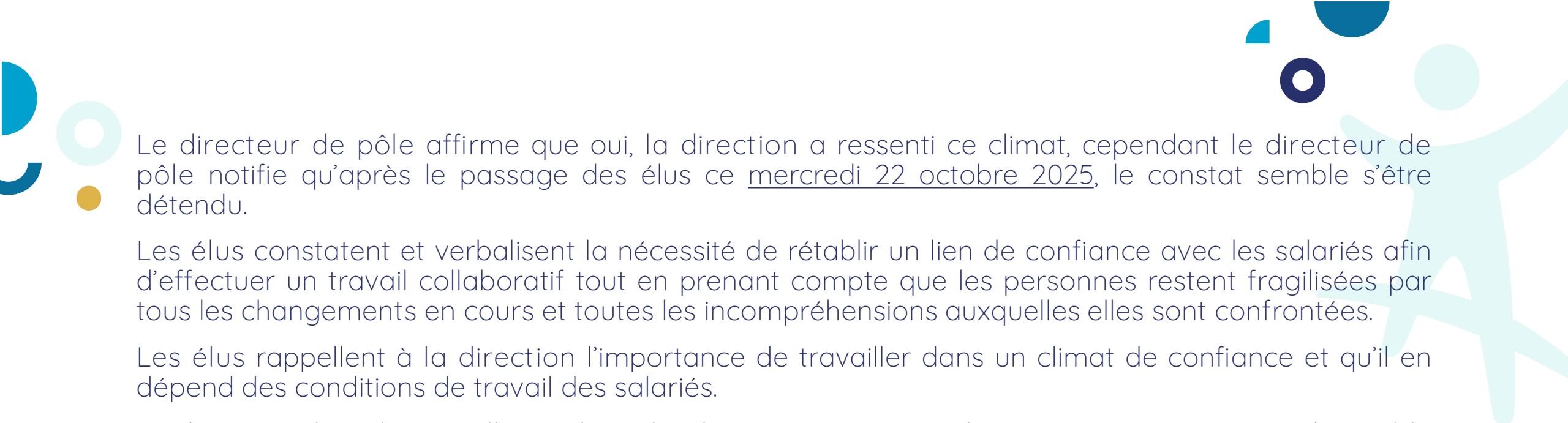
Le directeur de pôle confirme que la réunion RP initialement prévue le 14 octobre 2025 a été annulée pour cause d'aucune remontée de la part des salariés.

Les élus mettent en avant que l'absence de questions soit peut-être un signe de perte de confiance des professionnels envers la direction.

Le directeur de pôle ne remet pas en cause les qualités humaines de ses équipes.

Les élus demandent si la direction de pôle a ressenti ce climat , ce malaise dans les équipes envers la direction?





Le directeur de pôle affirme que oui, la direction a ressenti ce climat, cependant le directeur de pôle notifie qu'après le passage des élus ce mercredi 22 octobre 2025, le constat semble s'être détendu.

Les élus constatent et verbalisent la nécessité de rétablir un lien de confiance avec les salariés afin d'effectuer un travail collaboratif tout en prenant compte que les personnes restent fragilisées par tous les changements en cours et toutes les incompréhensions auxquelles elles sont confrontées.

Les élus rappellent à la direction l'importance de travailler dans un climat de confiance et qu'il en dépend des conditions de travail des salariés.

La direction de pôle rappelle que le cadre de proximité, principalement, reste entièrement disponible pour répondre aux différentes interrogations des professionnels.

La direction générale atteste devoir remettre du sens et du lien dans cette période de trouble, en passant par de la pédagogie afin que l'ensemble des salariés puissent continuer à évoluer dans leur mission au quotidien.

Mme Le Roux Emilie, secrétaire adjointe CSE





avens

L'avenir se construit ensemble

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