

# CSE



# avens

L'avenir se construit ensemble

PV n° 37

CSE/CSSCT

Réunion plénière du  
Jeudi 12 février 2026



# Participants

## Présents

- Stéphane Peignier, secrétaire ( *DS FO* )
- Emilie Le Roux, secrétaire adjointe ( *FO* )
- Johanna Maury ( *FO* )
- Hervé Vouland ( *FO* )
- Béatrice Billon ( *DS CFDT* )
- Christophe Coreil
- Karine Ferey , *élue cadre*
- Marie-Julie Hovette-Soyer ( *DRH* )
- Olivier Blondeau ( *Directeur général* )

**Heure de début : 08h30**

**Heure de fin : 10h20**

## Excusés

- Romain Le Roux, trésorier adjoint ( *sans étiquette* )
- Corinne Siard, trésorière ( *FO* )
- Bérangère Jouan ( *FO* )
- Julie Fraise ( *FO* )
- Lisa Bevilacqua ( *DS FO remplaçante* )

## Invités

M.Guez , *IPRP*

Mme Magrahoui , *assistante sociale Harmonie mutuelle*

Mme Nirlo, *Action logement*





# SOMMAIRE

## Points Employeurs :

- 1. Le projet de DUE :**
  - *prise en charge des cotisations ordinales (adhésion obligatoire)*
  - *consultation du CSE*
- 2. Le planning de paie pour l'année 2026**
  - *consultation du CSE*
- 3. La note DH RH**
  - *planning de paie*
- 4. Les indicateurs relatifs à la PPV 2025**
- 5. Intervention Action logement**
  - *présentation du bilan par Mme Nirlo*
- 6. Intervention Harmonie Mutuelle**
  - *présentation du bilan par Mme Maghraoui*

## Points Elus :

- 1 - Validation PV janvier 2026
- 2 - CSSCT
- 3 - Site de la Farlède
- 4- Référent handicap
- 5- Départ salariés
- 6- DIGIPOSTE

Questions RP/diverses



# Point employeur

1. Le projet de DUE relatif à la prise en charge des cotisations ordinales (adhésion obligatoire) – consultation du CSE

**Pour** à l'unanimité

2. Le planning de paie pour l'année 2026

3. La note DH RH relative au planning de paie

**La direction générale** informe que cette mise en place du calendrier permet au salarié de connaître les dates de versements de la paie par les services ainsi que leur possibilité en termes de demande d'acompte.

Consultation CSE

**Pour** les deux documents à l'unanimité



#### 4. Les indicateurs relatifs à la PPV 2025

**Les élus** demandent s'il serait possible d'obtenir le nombre de départs au prorata des nouveaux arrivants ainsi que l'impact sur les charges?

**La direction générale** répond que les nouveaux salariés ayant moins d'un an d'ancienneté ne sont pas éligible à la prime. Ils bénéficient de la prime de 10€, ce qui influence le diagramme des personnes éligibles à la prime

Pour les salariés sortant , la prime est attribuée en fonction de leur date de départ.

**La direction générale** rappelle que la prime est mise en place pour valoriser les professionnels qui, tout au long de l'année, garantissent la continuité de service. Les critères évoluent chaque année pour garantir un montant similaire à l'année précédente et maintenir cette valorisation.

**Les élus partagent qu'un** sentiment d'injustice existe pour certains salariés qui n'ont pas bénéficié de la prime après seulement quelques jours d'absence (moins de 10j) en comparaison avec d'autres salariés qui ont eu plusieurs semaines d'absence mais sur deux arrêts, ce qui les rend éligibles à la prime.

**Les élus** demandent la possibilité de faire apparaître les chiffres sous forme de pourcentage afin de faciliter la lecture du document.

**La direction générale** répond que la modification pourra être faite .



## 5. Intervention Action logement

**Intervention Action Logement – Mme NIRLO**  
(Chargée de relation – Action Logement)

### Bilan 2025 – Association AVENS

**Contribution obligatoire 2025** : 39 491 € (0,45 %)

14 732 € reversés à l'État

104 742 € de services rendus aux salariés

### 11 services mobilisés en 2025

5 salariés logés via des bailleurs sociaux

3 salariés accompagnés en situation de difficulté

2 salariés aidés via le dispositif Visale

1 salarié via Loca-Pass

Aides accession et travaux : non utilisées en 2025

### Dispositifs présentés

**AL'in** : plateforme dédiée au logement social

**In'li** : filiale autonome d'Action Logement proposant des logements intermédiaires et temporaires (jeunes actifs, saisonniers)

**Mobili-Jeune** : aide au loyer (2 x 11 mois), ouverte aux salariés et à leurs enfants de 15 à 31 ans

### Autres services

- **Conseiller financier** : rachat de prêt, acquisition (neuf/ancien), rachat de soulte, résidence principale ou secondaire
  - **Prêt dans l'ancien** : aide jusqu'à 10 000 € pour rénovation (logement et parties communes)
  - **Service d'accompagnement social** : soutien en cas de difficultés financières liées au logement (maladie, divorce, urgence...), hors recherche directe de logement
- > Mise à disposition d'une fiche contact pour prise de rendez-vous
- Agence locale : La Garde



## 6. Intervention Harmonie Mutuelle

### Service Social – Mme MAGRAHOU

Assistante sociale du travail – interlocutrice AVENS – Harmonie Mutuelle

#### Bilan 2025

**35 salariés accompagnés**, dont 18 nouvelles situations (vs 2024)

Représente **11 % de l'effectif global**

**167 entretiens réalisés** (133 en 2024)

103 demandes traitées

#### Répartition des contacts :

53 % téléphone

30 % mails

17 % visio ou présentiel (agence de Toulon)

#### Profil majoritaire :

74 % de femmes

Âge moyen : 51 ans

#### Domaines d'intervention

##### Vie personnelle (61 % des accompagnements)

Difficultés financières (propriétaires et locataires)

Santé (salarié, conjoint, enfant)

Événements familiaux : divorce, décès, parentalité

Logement (forte demande au sein d'AVENS)

##### Vie professionnelle (39 %)

Risques psychosociaux

Handicap (RQTH)

Santé au travail (invalidité, lien médecine du travail)

Retraite (anticipée, progressive)

#### Nature des aides apportées

25 % : aide aux démarches administratives externes

Information et orientation sur les droits

Accompagnement global personnalisé (pro et perso)



# Point élu

## 1 - Validation PV janvier 2026

**Pour** à l'unanimité

## 2 - CSSCT :

- Les élus du CSE demandent de reporter la réunion CSSCT au 26 MARS , car la réunion CSSCT du 10/02/2026 ayant été annulée en raison de absence d'élus.

**Les élus** et **la direction générale** confirment que la réunion de Commission Santé et Sécurité a bien été reporté au *26 mars 2026*.

- Les DUERP ayant été invalidés par le CSE, combien ont coutées les prestations concernant les missions IPRP/an et sur les trois dernières années?

**La direction générale** répond que le CSE est consulté en ce qui concerne les DUERP. **Mr Guez** actuel IPRP de l'association se voit confié des missions qui ne se limitent pas aux DUERP.

**La direction générale** confirme que le coût des interventions de l'IPRP relève des missions de l'employeur et qu'il n'est pas nécessaire d'en communiquer le montant.

**La direction générale** confirme qu'à ce jour les DUERP sont très bien établis et en évolution constantes à des fins d'améliorations. Ils sont validés par les instances compétentes telles que la CARSAT. **La direction générale** affirme que si le besoin se fait , rien n'empêchera un changement de prestataire.



### 3- Sur le site de la Farlède:

- Il n'y a pas de membre non-cadre au sein de la CSSCT. Nous envisageons de faire un appel à candidature au sein du CSE. Cela nous semble important, car environ 210 ouvriers travailleurs handicapés sont sous le code du travail en matière de santé et sécurité, ce qui pourrait aussi répondre à des besoins de l'entreprise adaptée.

**La direction générale** répond **aux élus** que dans l'accord CSE il y a 4 membres ( 3 non-cadres et 1 cadre) , et qu'il semble important de rappeler que lorsque les élus CSSCT interviennent en qualité de la santé sécurité , les 4 membres sont présents pour l'entièreté des salariés.

**Les élus** confirment la performance des élus CSSCT qui s'appliquent à intervenir sur l'ensemble des établissements de l'association et répondre ainsi au besoin des salariés.

### 4- Référent handicap:

**La direction générale** précise que le référent handicap nommée est **Mme Hovette-Soyer (DRH)**. Les élus souhaitent procéder à un appel à candidatures et à la désignation d'un référent Handicap non-cadre au sein de la CSSCT car Mme Hovette-Soyer n'est pas membre de la CSSCT même si elle assiste systématiquement aux réunions en tant que directrice des ressources humaines.

**La direction générale** rappelle que le rôle de référent handicap couvre l'ensemble des salariés, cadres comme non-cadres. Le choix de confier cette mission à la DRH est présenté comme cohérent avec ses fonctions, permettant d'assurer un accompagnement et un suivi global des salariés en matière de handicap.



## 5- Départ salariés:

- Les élus demandent la possibilité d'obtenir un état des lieux des licenciements ( inaptitude ou pour faute) par établissements / pôles, ainsi que les départs volontaires pour l'année 2025.

**La direction rappelle** que les élus disposent d'un accès à l'outil GraphiQ anciennement appelé QuickMS.

**Les élus** signalent que les données disponibles ne permettent pas une lecture suffisamment claire par établissement et demandent l'ajout des départs établissement par établissement.

**La direction** confirme que ces ajustements sont possibles et qu'ils seront réalisés afin de permettre une visibilité détaillée par établissement.

## 6- DIGIPOSTE

- Suite à une cyberattaque sur la Poste il y a quelques mois , les salariés utilisant DIGIPOSTE ont été impactés?
- Est-ce que leurs données personnelles sont protégées?

**La direction générale** informe que l'attaque informatique récente a uniquement touché les services postaux et n'a eu aucun impact sur Digiposte. Elle confirme que les salariés n'ont pas été concernés ; en cas d'incident, un mail d'information leur aurait été adressé.

**Les élus** signalent toutefois que plusieurs salariés ont reçu un courriel les invitant à une « *journée crêpes* », qui s'est révélé être un message frauduleux.

**La direction générale** précise qu'il s'agissait d'un test mené par la CAPSI dans le cadre des actions de prévention contre les cyberattaques.



## 6 - Questions RP/diverses

### a) PAIR:

- Serait-il possible de mieux cibler davantage les transmissions/informations par emails vers les services concernés ?

**Les élus** informent que sur le PAIR, des salariés recevaient plusieurs mails ne les concernant absolument pas.

**La direction générale** va se rapprocher de M. Fouquet et de la direction de pôle concernée afin de trouver une solution en reconnaissant que la surcharge d'emails n'est pas souhaitable.

### b) Gonfaron : à la suite de la problématique d'une violence d'un résident envers le personnel du Foyer St Jean :

- Quelles sont les mesures mises en œuvre par l'employeur afin d'assurer la sécurité des salariés?
- Quelles démarches la direction de pôle doit-elle effectuer en priorité?
- La direction de pôle peut elle porter plainte à la place du salarié si celui-ci n'est pas en mesure de le faire?

**La direction générale** : C'est au salarié de porter plainte à titre individuel.

**Les élus** reviennent sur le fait que dans le cas où l'employeur porte plainte à la place du salarié celui-ci pourra être protégé lors d'un potentiel procès.

- Quelles démarches les salariés doivent-ils entreprendre en cas d'incident physique et/ou psychologique ( plainte, AT...)?



- Peut on étendre ces mesures à l'ensemble des établissements de l'association. *Exemple : déplacement sur site de l'astreinte dans la situation d'urgence*

● **La direction générale** indique en collaboration avec la directrice de pôle que le DUERP prévoit des actions de prévention sur contre les violences. Mais aussi, développer le travail en binôme sur les différents étages de l'établissement (*minimum 2 professionnels par étage*) et de réfléchir à une « fiche réflexe » en cas de situation de violence.

**La direction générale** rappelle que suite à une situation similaire, arrivée sur un autre établissement, il y a quelques années, une formation self-défense avait été mise en place et envisage de l'étendre aux restes des établissements afin de renforcer les compétences auprès des salariés face à des situations à risques.

**Les élus** demandent s'il est possible qu'une plainte soit déposée par la direction au nom du salarié impacté par la situation?

**La direction générale** répond que non car c'est une démarche individuelle et que c'est au salarié de déposer plainte.

**Les élus** informent qu'il existe un précédent où l'employeur a porté plainte au nom du salarié afin d'assurer sa protection en terme d'anonymat lors du procès.

**La direction générale** s'engage à se renseigner sur la loi du *09 juillet 2025 loi n°2025-623 art 5* dans le cadre de la possibilité pour l'employeur de pouvoir porter plainte pour le salarié

**Les élus** informent qu'une loi serait en réflexion pour les ESMS au même titre que la loi existante pour les hôpitaux.

**La direction générale** répond que cela ne se fait pas actuellement, mais que le rôle étant de protéger les salariés, une recherche va être effectuée en ce sens.





**Les élus** demandent quelle est la marche à suivre pour le salarié impacté par une situation de violence envers sa personne?

**La direction générale** répond qu'en termes de préconisations il faut :

- effectuer une mise en sécurité du salarié,
- une déclaration en accident de travail,
- une mobilisation de l'astreinte et déplacement de l'astreinte sur site,
- Fiche d'évènement indésirable
- réévaluation du projet du résident,
- mise en place d'une réévaluation ( procédure ..) ,
- accompagnement du salarié, soutien psychologique ,
- ne pas hésiter à solliciter la médecine du travail au besoin.

**Les élus** interpellent sur la problématique des profils actuels, qui ne semble pas correspondre aux établissements et met à mal les professionnels.

**La direction générale** répond que malheureusement les situation complexe sont une réalité et que aujourd'hui les établissements n'ont plus la main sur les admissions. **La direction générale** ne remet pas en cause la difficulté pour les professionnels cependant la réalité de l'évolution des politiques sociales font que les établissements se verront accueillir de plus en plus de situation complexe.





## Signatures

**M. Blondeau Olivier,**  
Directeur générale AVENS

**Mme LE ROUX Emilie**  
Secrétaire Adjointe CSE AVENS





avens

L'avenir se construit ensemble

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