

CSE



avens

L'avenir se construit ensemble

PV CSE n°38

Réunion plénière CSE

Jeudi 12 mars 2026



Participants

Présents

- Corinne Siard, trésorière (*FO*)
- Emilie Le Roux, secrétaire adjointe (*FO*)
- Hervé Vouland (*FO*)
- Julie Fraisse (*FO*)
- Johanna Maury (*FO*)
- Bérangère Jouan (*FO*)
- Chantal Secondi (*FO*)
- Béatrice Billon (*DS CFDT*)
- Christophe Coreil (*CFDT*)
- Marie-Julie Hovette-Soyer (*DRH*)
- Olivier Blondeau (*DG*)

Heure de début : 8h30

Heure de fin : 9h50

Excusés

- Stéphane Peignier, secrétaire (*FO*)
- Romain Le Roux, trésorier adjoint (*sans étiquette*)
- Lisa Bevilacqua (*DS FO*)
- Karine Ferey , *cadre élue*

Invités





SOMMAIRE

Points Employeurs :

- 1- Information Loi du 24.10.2025 relative aux entretiens de parcours professionnels
- 2- Consultation sur l'ordre des départs en congés

Points Elus :

- 1- validation du PV du mois de février 2026
- 2- Remplacements
- 3- CSSCT
- 4- Projet Charte managériale
- 5- GraphiQ
- 6- Fiches de paies
- 7- Médecine du travail
- Questions diverses/RP



Point employeur

1- Information Loi du 24.10.2025 relative aux entretiens de parcours professionnels

La loi du 24 octobre 2025 modifie le fonctionnement des entretiens professionnels.

Les principaux changements sont :

- L'entretien professionnel devient un entretien de parcours professionnel.
- Il doit avoir lieu tous les 4 ans (au lieu de tous les 2 ans auparavant).
- Le bilan récapitulatif est désormais réalisé tous les 8 ans (au lieu de tous les 6 ans).

⇒ **L'accord d'entreprise** peut toutefois permettre de garder l'ancienne périodicité pendant encore 3 ans, le temps d'adapter l'organisation.

Certains entretiens restent obligatoires :

- Entretien de mi-carrière,
- Entretien dans les deux ans avant les 60 ans,
- Entretiens après certaines absences (congé sabbatique, parental, longue maladie...),
- Entretiens situationnels selon les événements du parcours professionnel.

L'association envisage de passer à une périodicité unique de 4 ans, ce qui devra être confirmé par un nouvel accord après consultation du CSE.



Point employeur

2- Consultation sur l'ordre des départs en congés

La Direction générale rappelle que l'ordre des départs en congés relève de sa responsabilité, conformément au Code du travail et à la CCN66, la période de référence s'étendant du 1er mai au 31 octobre.

L'organisation de pose des congés intègre les nécessités de service : le roulement des années précédente et les charges de famille, avec priorité pour les salariés ayant des enfants scolarisés tout en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents.

Comme chaque année, les souhaits sont recueillis en amont, c'est à dire pour 2026, les salariés devaient poser leurs cinq semaines avant le 15 mars. Le CSE est consulté sur les modalités d'organisation des départs.

Vote des élus pour la consultation
Pour à l'unanimité



Point élu

1- Validation du PV du mois de février 2026

Vote des élus pour la validation du PV CSE/CSSCT du 12 février 2026

Pour à l'unanimité

2- Remplacements

Pourriez-vous préciser quelles solutions sont envisagées pour faire face aux absences récurrentes sur les postes de cuisine? La réorganisation mise en place après le licenciement d'un salarié — qui devait rester temporaire — mobilise aujourd'hui régulièrement une monitrice éducatrice et une secrétaire pour assurer les remplacements.

Cette pratique tend à se généraliser dès qu'un professionnel est en congé, ce qui entraîne une désorganisation des services, une perte de continuité dans les missions de chacun et une surcharge pour les équipes.

Comment prévoyez vous de rétablir une organisation pérenne et adaptée aux besoins du service ?

Les élus du CSE précisent que la situation concerne le PAVA mais pourrait concerner d'autres établissements.

La Direction générale informe que la directrice de pôle s'est adressée à Mr Lagoutte (*PPEA, Cadre de direction de l'unité de production alimentaire*) afin d'obtenir des candidatures avec un profil correspondant au poste. **La**

Direction générale informe également s'être rapprochée d'une agence d'intérim spécialisée dans le tertiaire.

Les élus du CSE informent qu'il y a 3 personnes habitants à proximité de l'établissement ont postulé en directe et i





La Direction générale va se rapprocher de la direction de pôle PAVA, pour faire un point sur la situation.

Les élus du CSE interrogent **la Direction générale** sur les conséquences liées à l'affectation régulière d'un salarié sur un poste de cuisine alors que ses missions habituelles ne relèvent pas de cette fonction (ex: en cas d'accident survenant durant ce remplacement.)

La Direction générale indique que, dans tous les cas, le salarié demeure sous la responsabilité de l'employeur, ce qui ne modifie pas la prise en charge d'un éventuel accident du travail.

Les élus du CSE demandent si un avenant au contrat est nécessaire en cas de changement temporaire de mission.

La Direction générale précise qu'aucun avenant n'est requis lorsque la modification intervient dans le cadre des heures de travail habituelles du salarié, cette situation relevant alors de son temps de travail effectif.

Concernant l'obligation de formation HACCP pour occuper un poste en cuisine, **la Direction générale** indique qu'aucune obligation réglementaire n'impose cette formation pour un remplacement ponctuel, tout en reconnaissant que la situation ne doit pas s'installer dans la durée.

Les élus du CSE signalent que, malgré ce caractère annoncé comme exceptionnel, ces remplacements se pérennisent et deviennent une pratique courante. Ils alertent sur les répercussions organisationnelles : remplacements effectués au pied levé, surcharge de travail pour les équipes, cumul d'heures supplémentaires difficilement récupérables, et impact sur l'accompagnement des résidents lorsque les services se retrouvent momentanément sous-effectifs. **Les élus** rappellent que les salariés acceptent ces remplacements, mais que les conséquences deviennent lourdes sur le long terme.

La Direction générale réaffirme le caractère exceptionnel de la situation et indique qu'elle sera traitée individuellement afin d'identifier une solution adaptée pour l'ensemble des parties concernées.



Point élus

3- CSSCT

Le 26 Mars 2026 est prévue une réunion CSSCT, deux membres sont absents et seront remplacés par deux élus CSE nommés ce jour.

Les élus du CSE informent la direction générale que deux des élus de la CSSCT seront absents pour la réunion initialement prévue le 26 mars 2026.

Les élus du CSE demandent si la possibilité d'effectuer un remplacement par deux élus du CSE afin de maintenir la réunion le 26 mars dans la continuité du travail déjà effectué.

Après échanges, **la Direction générale** et **les élus du CSE** se mettent d'accord pour le maintien de la réunion au 26 mars 2026, avec deux élus remplaçants : M. Vouland Hervé et M. Leroux Romain.

Point élys

4- Guide des pratiques managériales

Suite à la mise en place des réunions visant à élaborer le guide des pratiques managériales, où en est l'avancement du projet ?

- *Pourriez-vous également nous transmettre un retour sur le ressenti des salariés participants ainsi que des cadres impliqués, notamment concernant leur perception du dispositif et de son déroulement ?*

Les élus du CSE demandent si un retour a été effectué concernant les différentes réunions déjà menées sur le projet.

La Direction générale indique qu'une première réunion a eu lieu avec les salariés volontaires, suivie de deux réunions supplémentaires avec les cadres. La restitution de ces réunions de cadres a été transmise à **la Direction générale** la veille, et le projet poursuit son avancement.

La Direction générale précise que cette démarche s'inscrit dans une volonté de changement fondée sur une philosophie visant à pérenniser une posture relationnelle spécifique. Le support élaboré doit permettre aux cadres de s'identifier aux situations présentées et de s'engager dans une réflexion sur leurs pratiques.

Les élus du CSE interrogent ensuite **la Direction générale** sur le ressenti des salariés ayant participé à la première réunion.

La Direction générale indique que les retours recueillis à l'issue de cette rencontre ont été globalement positifs.



Point élus

5- GraphiQ

Suite à la validation de l'ajout d'un filtre permettant d'identifier les différents motifs de départ (départs volontaires, invalidités, licenciement) sur chacun des pôles, pourriez-vous informer le CSE du nombre d'affaire portée devant les prud'hommes, actuellement en cours ?

De quelle manière l'association accompagne et gère ces situations ?

Les élus du CSE interrogent **la Direction générale** sur le nombre de licenciements actuellement portés devant le conseil de prud'hommes, à la suite des départs récents dans plusieurs établissements.

La Direction générale confirme que certaines affaires sont effectivement en cours, sans que cela soit systématique, et précise qu'aucun chiffre ne sera communiqué.

Concernant le coût de ces procédures, **la Direction générale** indique qu'elles génèrent des dépenses prises en compte dans les provisions pour risques, principalement destinées à couvrir d'éventuelles indemnités en cas de condamnation.

Les élus du CSE demandent si ces éléments apparaissent dans le bilan comptable?

La Direction générale précise que cela n'est visible qu'en cas de condamnation effective.

Interrogée sur l'existence de décisions prud'homales pour licenciement abusif, **la Direction générale** affirme qu'aucune condamnation de ce type n'a été prononcée au cours des dix dernières années, les litiges portant essentiellement sur des questions indemnitaires.

Enfin, concernant les moyens juridiques internes, **la Direction générale** indique que l'association ne dispose pas d'un service juridique en propre, mais qu'elle fait appel à des avocats spécialisés en fonction des problématiques rencontrées, afin de défendre au mieux les intérêts de l'association.



Point élu

6- Fiches de paies

Les salariés s'interrogent sur les variations de salaires chaque mois.

Exemple : un salarié qui a un planning fixe, sans week-end et jours férié voit des changements de montants versés

Y a-t-il des critères qui expliquent ces fluctuations de salaires ? Si oui, quels sont-ils et pouvez vous en informer les salariés ?

La Direction générale explique que les variations constatées sur les fiches de paie peuvent avoir plusieurs causes, notamment la régulation des indemnités journalières, les dimanches et jours fériés, les acomptes, ou encore les prélèvements fiscaux.

La Direction générale indique travailler à la mise en place de permanences sur les sites, afin de permettre aux salariés de poser directement leurs questions liées à leur bulletin de salaire. L'organisation concrète de ces permanences doit encore être discutée en comité stratégique.

Dans l'attente de ce dispositif, **la Direction générale** précise que les salariés peuvent s'adresser à leur cadre de proximité ou, si nécessaire, contacter le service comptable de l'association.



Point élus

7- Médecine du travail

Quelle est la procédure actuelle mise en place concernant la prise des rendez-vous, obligatoires, pour salariés à la médecine du travail ?

La Direction générale répond que les rendez vous sont pris directement sur le portail de ODALIA par les établissements

Les élus du CSE demandent si il existe une procédure d'ODALIA étendue aux établissements expliquant le déroulé de ces prises de rendez vous?

La Direction générale rappelle que les visites obligatoires (périodiques, pour le suivi personnalisé..) sont demandées par les établissements avec le secrétariat de ODALIA directement.

Les élus du CSE demandent si c'est le salarié concerné par une visite, est censé « organiser » sa visite?

La Direction générale répond que ce n'est pas au salarié de procéder à la prise de rendez vous, sauf si cela est une visite de pré-reprise ou à la demande du salarié.



Point élus

Question diverses /RP

⇒ PAVA : pose des récupérations OCTIME

Les élus du CSE signalent les difficultés rencontrées en fin de modulation, notamment au PAVA, pour permettre aux salariés de solder leur delta quota lorsque la direction de pôle limite la possibilité de poser plusieurs repos à la suite (RA, RECF...) sur une période donnée. Cette contrainte entraîne, en particulier sur les mois de mars et avril (fin de modulation), des difficultés pour les salariés comme pour les cadres à réguler l'ensemble des compteurs, surtout dans les secteurs en tension.

La Direction générale propose que les élus se rapprochent des représentants de proximité (RP) des sites du PAVA afin d'envisager, avec la direction de pôle, la création d'un groupe de travail chargé d'identifier des solutions conciliant les besoins organisationnels et les attentes des salariés.

Les élus du CSE confirment qu'ils prendront contact avec les RP du PAVA et avec la direction concernée pour étudier la mise en place de ce groupe de travail.

⇒ Aide aux aidants:

Les élus du CSE demandent si les jours « aide aux aidants » incluent les déplacements lointains pour se rendre au chevet d'une personne de son entourage?

La direction générale répond que les jours d'aide aux aidants sont uniquement pour les accompagnements médicaux d'un p



⇒ Site de la Farlède : visite de la CARSAT du 11/03/2026

Les élus du CSE indiquent avoir été interpellés par plusieurs salariés à la suite de la visite de la CARSAT du 11 mars 2026. Il leur a été rapporté qu'une demande orale aurait été faite aux salariés de quitter le site.

Les élus du CSE sollicitent des explications sur les raisons de la venue de la CARSAT et sur les motifs de cette demande formulée oralement.

La direction généralement explique la venue réglementaire de la Carsat à la suite du décès d'un travailleur survenue lors d'un accident de trajet.

La direction générale informe qu'il est normale que la CARSAT se déplace sur site , c'est une enquête réglementaire.

La direction générale affirme n'avoir donné aucunes consignes concernant cette directive. Si cela avait été le cas une note de direction aurait été diffusé . Il s'agissait d'une demande de la direction de pôle liée à des raisons de sécurité car l'heure de la visite de la CARSAT était prévue sur un temps de départs des salariés, ouvriers d'ESAT et d'arrivées des ouvriers du chantier.

Signatures

M. Blondeau Olivier,
Directeur général AVENS



Mme Le Roux Emilie,
Secrétaire adjointe CSE AVENS





avenir

L'avenir se construit ensemble

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