



Mardi 08 juin 2021

9 H - 13 H

PRESENT.E.S :

Albert PAPADACCI.
Didier LOSTANLEN
Kévin VILPOIX,
Malika VERIN,

Présentation des données sociales 2020

Sur le secteur sénior :

- 3 596 embauches (dont 29 % ASDE/AMP, 19 % ASH, 15 % IDE).

Départ CDI secteur sénior :

- 3 127 salarié.e.s concernés. (Dont 1 379 démissions, 542 licenciements (licenciements pour faute grave et pour cause réelle et sérieuse), 280 inaptitudes, 155 ruptures conventionnelles).

Le Ratio embauche et départ est de 469 salarié.e.s

Sur le secteur santé :

- 1 396 embauches (dont 21 % IDE, 20 % ASDE/AMP, 8 % ASH, 8 % médecin),

Départ CDI secteur santé :

- 1 102 salarié.e.s concernés (dont 580 démissions, 124 licenciements, 61 inaptitudes et 61 ruptures conventionnelles).

Le Ratio embauche et départ est de 194 salarié.e.s.

Sur le secteur siège :

- 374 embauches (dont 2 employés, 43 TAM et 317 cadres),

Départ CDI secteur siège :

- 149 salarié.e.s concernés (dont 57 démissions, 18 licenciements, 39 ruptures conventionnelles).

On peut donc en déduire sur le secteur sénior que 44 % des départs concernent des démissions, 18 % des licenciements et 9 % d'inaptitudes.

Sur le secteur santé, près de 50 % des départs concernent des démissions pour 11 % de licenciements et 6 % de ruptures conventionnelles.

Sur le secteur siège, 40 % des départs sont des démissions, 12 % des licenciements et 24 % de ruptures conventionnelles.

Présentation du nombre d'absence par CSP et des arrêts de travail, chiffres donnés par semestre. Les chiffres montrent une très forte proportion d'arrêt de travail et de jours d'absence liés au COVID. Précision des effectifs à temps partiel par sexe et par statut, demande faisant suite à la première réunion NAO.

Chaque organisation syndicale présente ses revendications avec dans l'ordre, la CGT, UNSA, FO et la CFDT.

Réponse de la direction sur certains points demandés par les Organisations Syndicales.

Négociation sur un 13^{ème} mois, pour la direction c'est un NON catégorique.

Sujet sur les IRP, d'après la direction ce n'est pas un sujet concernant des NAO.

Organisation du travail concernant les heures supplémentaires, c'est NON, KORIAN se base sur la loi en vigueur.

Cycle de travail, cela fera partie d'une négociation lors de la QVT en fin d'année 2021. Promesse de non engagement en cycle de 12 semaines.

VISIO :

Secrétariat de l'Union Fédérale de la
Santé Privée CGT
263, rue de Paris
Case 538
93515 MONTREUIL

Prochain NAO KORIAN KORIAN France le mardi 15 juin 2021

Formation professionnelle, il existe déjà un engagement depuis septembre 2020. Un point a été fait en CSEC sur l'apprentissage et la mise en place de la VAE.

Prime de diplôme, c'est NON car déjà revalorisée lors des NAO 2020. La priorité de la direction se fera sur le dispositif « passerelle ».

Dispositif passerelle, explication des accords entre Korian et certaines entreprises pour l'apprentissage aide-soignant. KORIAN tente de négocier un accord pour une formation IDE sur 2 ans.

Bulletin de salaire et meilleure lisibilité, un retour sera fait par la direction lors de la prochaine réunion.

Augmentation de salaire, une réponse sera apportée à la prochaine réunion application de la grille KORIAN et une dématérialisation des bulletins de salaire devrait intervenir en début d'année 2022.

Subrogation, c'est toujours NON pour la direction. Un point complet sera fait sur la prévoyance en Septembre. 60 % d'arrêt maladie en plus sur l'année 2020.

Augmentation liée à l'ancienneté, c'est NON car difficile à mettre en place d'après la direction qui préfère la fidélisation des postes en tension.

Ticket restaurant au choix pour les salarié.e.s, c'est NON car cela pose un problème avec l'URSSAF.

Sujétions dimanche et jours fériés, étant déjà à 0,8 contre 0,4 sur la convention collective, il n'y aura pas d'autre effort de fait.

Prime PEPA, elle ne sera pas reconduite pour l'année 2021 le groupe se doit d'être raisonnable pour cette année. La direction revient sur le versement de la prime Ségur, les organisations syndicales rappellent que ce n'est pas le fait de KORIAN mais une prime d'état. La direction explique que des efforts ont été fait avec un versement de la Ségur avancée dès novembre pour les SSR et décembre pour le pôle sénior.

Forfait cadre, la problématique est remontée par la CGT qui fera suivre le dossier, pour la direction l'accord cadre signé en 2019 ne pose aucun problème.

Compensation financière pour les salarié;e.s en unité fermée, il faudra revenir avec Nathalie pour donner une explication plus détaillée de notre demande.

Prime psychologue, elle ne serait pas versée à tous, demande de FO qui reviendra plus en détail lors de la prochaine réunion.

Pour la direction, la situation du groupe n'est pas critique mais demande une vigilance particulière. Le TO des EHPAD étant à 83 % et celui des SSR à 85 %. Contexte difficile lié à la crise sanitaire.

Doit-on leur proposer une cagnotte ?

Les réunions en visio-conférence sont maintenues jusqu'au 30 septembre.

Conclusion

Korian n'apporte pour le moment que des réponses négatives, aucun effort salarial malgré le dévouement des salariés. Seulement des efforts quant à la formation ce qui relève d'investissements d'entreprise nécessaires pour trouver son personnel.

NAO 2021 sur la même base que celle de l'année dernière.

Reste plus qu'à prier pour l'obtention d'une augmentation salariale à une hauteur décente. Vivement la réponse du groupe à ce sujet.