



Communiqué de presse

119/22

Montreuil, le 13 décembre 2022.

Chez ORPEA, reprenons le pouvoir démocratiquement grâce à la CGT !

En janvier dernier paraissait le livre de Victor Castanet « Les fossoyeurs » qui matérialise de manière concrète et étayée bon nombre de situations déjà connues par les représentant.e.s du personnel CGT au sein du groupe ORPEA, qui dénonçaient depuis plusieurs années sans être entendu.e.s la détérioration de la prise en charge de la personne âgée et les conditions de travail déplorables.

Le raz-de-marée médiatique et la prise de conscience collective ont entraîné un grand nombre d'actions et de décisions, tant à l'échelle de l'entreprise que dans le milieu politique qui s'est emparé de la situation (enquêtes, rapports, nouveaux décrets...) ainsi que l'annulation des élections professionnelles par le tribunal judiciaire en date du 12 septembre 2022 pour manque de neutralité de l'employeur.

Dans ces conditions, des négociations débutées courant octobre 2022, pour lesquelles la CGT a été partie prenante, ont abouti à la signature d'accords d'entreprises redéfinissant le cadre des futures élections pour les instances représentatives du personnel, dans un contexte de dialogue social renouvelé.

Le vote débutera le 9 mars 2023 et se fera exclusivement de manière électronique.

Au lieu d'un CSE (Comité Social et Economique) et d'une CSSCT (Commission Sécurité Santé et Conditions de Travail) uniques pour les 227 établissements du groupe comme précédemment, 9 CSE de région dits CSER (Comité Social Economique Régional) calqués sur le découpage administratif des ARS et un CSE pour les fonctions support vont être créés.

Cette nouvelle implantation en 10 CSE d'établissements distincts et regroupant plus de 12 000 salarié.e.s donne lieu à la création d'un comité social et économique central (CSEC) dont les attributions concernent la marche générale de l'entreprise qui dépassent celles du CSER, avec la possibilité de désigner un DSC. Chacun d'entre eux sera doté de sa commission Santé Sécurité et Conditions de Travail, dite CSSCT, de son RS et de son DS. D'autres commissions (logement, prévoyance...) initialement non obligatoires, mais rendues possibles grâce à nos interventions, vont voir le jour ; chaque EHPAD pourra également avoir son représentant dit "d'établissement".

Même si les négociations sur le PAP ne commenceront qu'en janvier 2023, la direction du groupe s'est engagée à augmenter le nombre de représentant.e.s, le crédit d'heures, ainsi que la fréquence des réunions, **rendant cet accord bien plus favorable que les dispositions légales en vigueur.**

La CGT se félicite de ces avancées et il nous appartient désormais de transformer l'essai.

Pas moins de 454 candidat.e.s, titulaires et suppléant.e.s inclu.e.s, seront nécessaires pour garantir notre implantation. Aussi, il est important de commencer à mobiliser, sur le terrain bien-sûr par le biais de nos mandaté.e.s, mais également dans nos structures territoriales.