

## « Notre année 2023 s'annonce riche en matière de dialogue social » (Nadège Plou, DRH Korian)



Nadège Plou

---

Paris - Article n°276668 - Publié le 13/01/2023 à 18:03

---

« En juillet 2022, les partenaires sociaux nous ont invités dans le cadre des NAO à mettre en place d'une augmentation collective des salaires touchant 100 % des équipes non-cadres. Ce dispositif signé par l'Unsa, la CGT et la CFDT est applicable depuis le 01/09/2022 aux salariés ayant plus d'un an d'ancienneté au sein de nos cliniques et de nos Ehpad : il prévoit des augmentations de 2 à 3 % selon le niveau de rémunération », déclare [Nadège Plou](#), DRH France de [Korian](#), à News Tank le 13/01/2023.

« Notre année 2023 s'annonce riche en matière de dialogue social. Nous poursuivons les négociations sur l'organisation du travail lancées au dernier trimestre de l'année 2022. Il s'agira de réfléchir à une organisation du travail qui renforcera l'attractivité de nos métiers et réduira l'usure professionnelle de nos salariés tout en continuant à développer la qualité des soins prodigués à nos résidents et à nos patients. Nous mettrons également à jour notre accord sur le dialogue social de 2019 et nous négocierons un nouvel accord de GEPP. Nos prochaines NAO sont prévues pour mai 2022. »

« Nous avons été choqués par les révélations des "Fossoyeurs" (enquête du journaliste indépendant Victor Castanet sur la maltraitance dans des Ehpad du groupe Orpéa) qui ont eu des conséquences sur l'image de tout un secteur. Mais il faut éviter les amalgames et rappeler qu'il s'agit du scandale d'une entreprise et des pratiques de son ancienne équipe dirigeante. En aucun cas d'un secteur dans son ensemble. Nous avons, pour notre part engagé, depuis

plusieurs années une transformation au travers de notre projet d'entreprise "Le soin à cœur"  
. »

---

[Poursuivre la lecture sur le site](#)

---

## Nadège Plou répond aux questions de News Tank

### Quelle est la politique de Korian en matière salariale dans le contexte actuel d'inflation ?

Nous avons, dès 2019, mis en place avec nos partenaires sociaux des grilles de rémunération propres aux métiers en tension : aides-soignants, infirmiers et cuisiniers. Ces grilles prévoyaient une automaticité de revalorisation de 70€ par mois, chaque année, pour les infirmiers (soit 840 euros par an), et de 50€ par mois pour les aides-soignants et les cuisiniers (soit 600 euros par an) pour les quatre premières années d'exercice du métier au sein de notre entreprise. Nous avons complété ce dispositif en appliquant les mêmes mesures aux salariés concernés par la grille ayant plus de quatre ans d'ancienneté.

En juillet 2022, les partenaires sociaux nous ont invités dans le cadre des NAO à compléter ce dispositif par la mise en place d'une augmentation collective des salaires touchant 100 % des équipes non-cadres. Ce dispositif signé par l'Unsa, la CGT et la CFDT est applicable, depuis le 01/09/2022, aux 18.000 salariés ayant plus d'un an d'ancienneté au sein de nos cliniques et de nos Ehpad. Il prévoit notamment :

- L'augmentation de 3 % du salaire brut de base des collaborateurs non-cadres dont le salaire est inférieur à 2.500 € (hors Ségur) ;
- L'augmentation de 2 % de nos collaborateurs non-cadres dont le salaire brut de base est supérieur à 2.500 € (hors Ségur) ;
- L'augmentation de 2,5 % des cadres dont le salaire brut de base est inférieur à 2.500 € (hors Ségur).

---

*« Nous avons versé 1.000 € de participation en moyenne par salarié en 2022 »*

---

Pour les équipes de nos cliniques et de nos HAD, ces mesures sont complétées du dispositif de branche de la Fédération Hospitalière privée (avenant 32) mettant en place une garantie d'augmentation de salaire minimum par coefficient. Le cumul du dispositif négocié par l'entreprise, couplé au dispositif de Branche, permettra de porter à au moins 3 % du minimum conventionnel la revalorisation du salaire de l'ensemble des équipes concernées. Ce complément sera versé de façon rétroactive (juillet 2022) sur la paie de janvier 2023.

Nous avons également versé 1.000 € de participation en moyenne par salarié en 2022, soit près de trois fois plus qu'en 2021.

*En quatre ans grâce au dialogue social et au montant additionnel des primes Ségur, la rémunération annuelle moyenne (incluant le Ségur) de l'ensemble des équipes non-cadre a augmenté de 23 %.*

## **Des travaux sont en cours au niveau de votre branche pour le renouvellement des grilles de classification. Pouvez-vous nous en dire plus ?**

Ces travaux sont structurants pour l'attractivité des métiers au sein des entreprises rattachées aux branches du Synerpa et de la FHP. Ils devraient permettre la mise en place d'une véritable perspective d'évolution de salaire par l'introduction d'une reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise tout au long du parcours professionnel et du déroulement de carrière dans l'entreprise. Le projet de texte prévoit également la prise en compte d'éléments complémentaires de rémunération permettant de reconnaître les compétences particulières acquises par la formation ou la prise en charge de missions complémentaires.

*Les négociations sont actuellement toujours en cours et nous espérons qu'elles puissent aboutir dans les prochaines semaines. L'investissement des partenaires sociaux et des représentants d'employeurs au sein de nos branches sur ce sujet est très important.*

## **Korian a lancé en novembre 2018 le dispositif « Passerelles », permettant à des salariés issus d'entreprises en réorganisation de se former pour accéder à un diplôme et à un emploi d'aide-soignant dans vos établissements. Où en est le dispositif aujourd'hui ?**

Neuf femmes agents de service chez Derichebourg au sein de la première promotion formée ont aujourd'hui terminé leur cursus chez Korian. Trois d'entre elles ont validé leur diplôme d'aide-soignante et sont depuis embauchées au sein de nos établissements comme nous nous y étions engagés. Les autres candidates, pour lesquelles nous sommes encore en attente des résultats, ont également été embauchées chez Korian en tant qu'ASH (Agent de Service Hôtelier) et deviendront aides-soignantes une fois leur diplôme validé. Coté Monoprix, enseigne avec laquelle nous avons le même type de d'initiative pour reconverter des hôtesses de caisse en aides-soignantes, les jurys de validation des diplômes auront lieu en mars 2023.

Ce dispositif est vertueux : il permet à des personnes dont les emplois sont menacés à terme de trouver une nouvelle voie d'avenir via un parcours entièrement sécurisé. Il est en revanche encore trop lourd à mettre en place administrativement. Ceci ne doit pas nous arrêter dans notre lancée et nous nous sommes rapprochés des AT PRO et des acteurs du CEP pour nouer de nouveaux partenariats partout en France. Nous souhaitons former 200 personnes par an au métier d'aide-soignant via le dispositif « Passerelles ». Nous avons aussi pour objectif d'attirer plus de demandeurs d'emploi les formant en situation de travail grâce à la mise en place d'un réseau de formateurs expérimentés issus du terrain.

## **Comment trouvez-vous les profils d'aides-soignants dans ce contexte de pénurie ?**

Nous multiplions les dispositifs de formation au-delà du projet « Passerelles » afin de pourvoir la moitié de nos besoins de recrutement en CDI la moitié de nos besoins de recrutement en CDI.

---

*« Un objectif de 900 apprentis en 2023 »*

---

Aussi, nous aurons accueilli 700 personnes en apprentissage sur le seul métier d'aide-soignant en 2022 et avons un objectif de 900 apprentis en 2023, soit 25 fois plus qu'il y a 6 ans. Nous investissons également auprès de nos équipes via le dispositif de VAE ce qui a permis de former 500 personnes en 2022. En France, en 2022, nous aurons eu tout métier confondu 10 % de nos équipes accompagnées dans un parcours de formation diplômant ou certifiant.

Forts de cette réussite, nous avons ouvert le dispositif de validation des acquis, jusqu'ici réservé aux CDI, aux salariés en CDD. Nous prenons en charge ces salariés pendant un an en les formant via la Korian Academy et en leur donnant l'accès à une plateforme de formation en ligne. Ce n'est pas moins de 700 personnes qui peuvent exercer une partie de leur temps de travail dans une autre entreprise tout en étant pris en charge par notre académie afin de les aider à compléter leur niveau de formation et à décrocher le diplôme d'Aide-Soignant.

Par le cumul de ces quatre dispositifs de formation, nous œuvrons pour accroître le nombre de personnes formées à ce métier pénurique.

### **Quid du recrutement d'infirmiers ?**

Nous avons lancé en septembre dernier une première cohorte de 40 apprentis infirmiers en apprentissage formés dans des IFSI (instituts de formation d'Infirmiers) partenaires. 70 personnes supplémentaires nous rejoignent en ce début d'année.

Nous attendons avec impatience la mise en place du « parcours réussite », permettant à des aides-soignants expérimentés d'intégrer les IFSI directement en 2<sup>e</sup> année. Cela a trois vertus :

- Répondre à nos besoins d'infirmiers ;
- Reconnaître l'expérience professionnelle de ces aides-soignants ;
- Renflouer les places d'IFSI cédées par des étudiants en cours de cursus.

L'alternance et les « parcours réussite nous permettent de former une centaine de personnes chaque année, or nous recrutons chaque année 800 nouveaux infirmiers. Notre objectif sera à terme, comme pour nos aides soignants, de pourvoir 50 % de nos besoins par la formation.

### **Ces efforts de rémunération et de formation vous permettent-ils de mieux fidéliser vos collaborateurs ?**

Le turnover est un phénomène contre lequel nos établissements de soin doivent lutter dans un souci de qualité des soins et de bien-être de nos résidents. C'est aussi une perte financière compte tenu des montants que nous consacrons à la formation chaque année. La fidélisation de nos équipes est un travail de chaque instant qui mêle contrat social, organisation du

travail, protection de la santé au travail et attention portée chaque jour par le management local. C'est un sujet clé sur lequel l'ensemble de l'entreprise est mobilisée.

Dans cet objectif de fidélisation, nous avons lancé en 2022, notre [premier plan d'actionnariat salarié](#) appelé KORUS. En France, le taux de souscription à ce plan a été de près de 25 %. C'est le signe de la confiance et de l'attachement des salariés à leur entreprise.

## **Sur quels sujets prévoyez-vous de travailler avec les organisations syndicales cette année ?**

Notre année 2023 s'annonce riche en matière de dialogue social. Nous poursuivons les négociations sur l'organisation du travail lancées au dernier trimestre de l'année 2022. Il s'agira de réfléchir à une organisation du travail qui renforcera l'attractivité de nos métiers et réduira l'usure professionnelle de nos salariés tout en continuant à développer la qualité des soins prodigués à nos résidents et à nos patients.

Nous mettrons à jour notre accord sur le dialogue social qui fixe depuis 2019 le cadre et le fonctionnement de toutes les instances de représentation du personnel au sein de l'UES en amont de l'organisation des élections qui se tiendront en fin d'année. La première date de négociation est fixée au 31/01/2023.

Au moins trois autres négociations rythmeront l'année :

- La renégociation de notre accord handicap signé en 2019 ;
- La négociation d'un accord GEPP ;
- Nos NAO qui s'ouvriront à partir du mois de mai.

## **Quels ont été les conséquences de l'affaire Orpéa pour votre activité ?**

Nous avons été choqués par les révélations des Fossoyeurs qui ont eu des conséquences sur l'image de tout un secteur. Mais il faut éviter les amalgames et rappeler qu'il s'agit du scandale d'une entreprise et des pratiques de son ancienne équipe dirigeante. En aucun cas d'un secteur dans son ensemble. Nous avons pour notre part engagé depuis plusieurs années une transformation au travers de notre projet d'entreprise « Le soin à cœur ».

L'affaire Orpéa confirme les choix que nous avons faits et nous encourage dans cette démarche de fond qui met les résidents au cœur de toutes nos priorités. L'adoption au mois de juin prochain du statut d'entreprise à mission, et les engagements sur lesquels il repose, construits avec l'ensemble de nos parties prenantes, en sont la meilleure illustration.



**in** Nadège Plou

Directrice des ressources humaines @ Korian

**Date de naissance :** 01/11/1974

### Parcours

<b>Korian</b> Directrice des ressources humaines	Depuis septembre 2017
<b>Tati</b> Directrice des ressources humaines	Septembre 2012 - septembre 2017
<b>FNAC</b> DRH Exploitation France	Mars 2009 - août 2012
<b>FNAC</b> DRH Île-de-France	Janvier 2006 - mars 2009
<b>FNAC</b> Responsable Ressources Humaines Magasin	Décembre 2001 - décembre 2005
<b>Carrefour</b> Responsable Formation et Communication interne	Janvier 2001 - novembre 2001
<b>Carrefour</b> Responsable Ressources humaines Magasin	Avril 1998 - décembre 2000

### Établissement & diplôme

<b>Université Panthéon Sorbonne (Paris I)</b> DESS Ressources humaines - Gestion des Ressources humaines	1997 - 1997
---	-------------