

PROCES VERBAL

DE LA RÉUNION EXTRAORDINAIRE DU C.S.E.

du 11/07/2024 à Antraigues-sur-Volane

Participants :

Natascha LEONARD, Directrice Générale
Charlène PINEAU, Directrice des Ressources Humaines

Invités : Nathalie DESSEAUX, Adjointe de Direction EAM/Ehpad Antraigues
Stéphanie MARTIN
Paul VERNET

Membre élus du CSE

Collège 1

Titulaires : Sylvie CHANIER (CGT), Stéphanie DECROUX (CGT), Franck LEMEY (CGT), David MORETTO (CGT), Amélie PORTE (CGT)

Suppléants : Chrystelle BONNET (CGT), Séverine SONIER (CGT), Odile VERCASSON (CGT)

Collège 2

Titulaires : Sandrine BOURGOGNE (CGT),

Suppléants : Thibault POTARD (CGT)

Collège 3

Titulaires : Sandra FALLOPE (CFDT)

Début de séance à 10h26

DG : Ce CSE extraordinaire est organisé sur les établissements situés à Antraigues en raison des sujets qui sont leur spécifiquement attribués et à la demande des membres du CSE, qui ont porté à notre connaissance vos questions, vos inquiétudes.

Votre participation est exceptionnelle dans la mesure où vous ne faites plus partie du CSE, suite à la reprise des établissements par l'Adapei.

Madame DESSEAUX, conviée par courtoisie et par équité, représentera les établissements également.

1. Quel est l'avenir de la cuisine de l'établissement (à moyen et long terme...) ?

DG : À moyen et long terme, la question concernant l'avenir de la cuisine de l'établissement porte sur le transfert des salariés travaillant dans la cuisine et ceux travaillant dans le lieu de production des denrées. Au 11 juillet 2024, la production sur site fait partie des projets, elle était intégrée dans le montage financier et le modèle économique. La question de l'externalisation de ces services n'est donc pas d'actualité.

CSE : En se référant au procès-verbal de la réunion du CSE du 15 mars 2024, il était mentionné un rapprochement. De quel type de rapprochement s'agissait-il ?

DG : Il s'agissait d'un rapprochement avec les fournisseurs, notamment la centrale d'achat. A date, un contrat existe avec la société ELIOR. Il est possible que nous utilisions uniquement notre prestataire pour les zones de Nord Ardèche et de Sud Ardèche, afin d'éviter de multiplier le nombre de partenaires.

CSE : Dans un EHPAD, pour le personnel et les résidents, l'internalisation de la production des repas reste la solution privilégiée et la plus appréciée.

DG : C'est tout à fait défendable.

CSE : Combien y'a-t-il de résidents à ce jour à l'Ehpad ?

DG : Il y a 32 résidents pour une capacité de 50.

2. Quand sera fonctionnelle la mutuelle « remplaçante » ?

DRH : La signature des contrats a eu lieu la semaine du 1er au 7 juillet 2024. Le paramétrage est en cours auprès de Génération. Il s'agit du même contrat que le précédent, négocié aux mêmes conditions tarifaires que celles en vigueur le 11 juillet 2024. Nous sommes conscients des difficultés financières rencontrées par certains salariés suite à la fin du contrat avec Malakoff.

Nous informons les salariés qu'il est possible de leur fournir des attestations de situation de couverture d'assurance, à présenter aux banques, stipulant l'existence du changement de prévoyance et de mutuelle. Nous confirmons également la rétroactivité des remboursements : pour les non-cadres, à partir du 15 mai 2024, et pour les cadres, à partir du 15 juillet 2024.

Concernant la prévoyance, la rétroactivité s'appliquera à partir du 5 avril 2024. Nous avons décidé de basculer les salariés d'Antraigues-sur-Volane sur la prévoyance de l'ADAPEI 07, qui est plus avantageuse. Elle est également en cours de paramétrage.

CSE : Cette mutuelle va courir pendant combien de temps ?

DRH : Jusqu'à l'accord de substitution, soit normalement jusqu'au 1^{er} janvier. Date à laquelle les salariés vont basculer sur la convention 66 et sur la mutuelle de l'Adapei 07 qui est moins intéressante mais beaucoup moins chère. La prévoyance, quant à elle, est plus avantageuse.

CSE : L'intégration de 50 salariés supplémentaires à la mutuelle de l'ADAPEI 07 permettrait-elle une renégociation des tarifs ?

DRH : Il s'agit d'un projet de la Direction. Chaque année, nous procédons à une révision des plans afin de renégocier les termes du contrat ou, *a minima*, de limiter les augmentations des coûts.

CSE : Vous mentionnez les attestations de situation de couverture d'assurance, mais serait-il envisageable d'établir un bilan des situations financières des salariés afin d'apporter des solutions aux cas les plus critiques ?

DRH : Nous reconnaissons les difficultés engendrées par ce changement, mais nous rappelons que les délais administratifs à l'origine de ces situations ne relèvent pas de la responsabilité de la Direction.

Invités : Actuellement des familles ne sont pas couvertes, ce qui les amène en cas d'accident ou autres, à faire l'avance des frais.

DRH : C'est en cours de couverture et il y aura un effet rétroactif, la mutuelle prendra en charge.

CSE : L'objectif de l'établissement d'un bilan des situations financières est de permettre au CSE d'intervenir en soutien des salariés les plus impactés. Des fonds de secours sont disponibles pour ces salariés, et il serait pertinent de communiquer davantage sur l'existence de ces fonds.

CSE : Le fonds d'urgence permet au CSE d'accorder, après la signature d'un contrat de prêt à taux zéro, une somme pouvant atteindre 500 euros, remboursable sur une période de 10 mois.

DRH : C'est au CSE de préparer un mail sur les conditions du fond d'urgence, que le service RH peut relayer aux professionnels.

DRH : Nous rappelons que nous ne proposons pas d'avance sur salaire. Les acomptes, appliqués par l'ADAPEI, concernent uniquement le travail déjà accompli par le salarié à la date de la demande. Ainsi, si un salarié fait une demande d'acompte au 15 du mois, il peut percevoir jusqu'à 50% de son salaire mensuel, correspondant aux jours travaillés jusqu'à cette date.

CSE : Comment les salariés en arrêt maladie et en difficulté financière pourront-ils nous contacter ou obtenir ces informations ?

DRH : La Direction peut les contacter par courrier.

3. Quand seront proposés aux salariés les congés d'ancienneté de la CC66 ?

DRH: Nous travaillons sur la transposition des conditions de travail et sur les reprises d'ancienneté, mais ce processus n'est pas encore finalisé. Nous rencontrerons les six derniers salariés concernés le 17 juillet 2024 pour aborder ces points. À partir du 5 avril 2024, les

salariés concernés seront de nouveau soumis aux règles et dispositions de la Convention Collective Nationale de 1966 (CC66).

S'agissant des congés d'ancienneté, ils sont bien basés sur la date d'entrée dans l'établissement, c'est-à-dire qu'ils dépendent du nombre d'années passées dans l'entreprise.

CSE : Qu'en est-il des salariés ayant déjà travaillé sous la CC66 auparavant ? Comment cette reprise d'ancienneté les affecte-t-elle ?

DRH : Ce n'est pas la même situation. Dans ce cas, nous traitons spécifiquement de la reprise d'ancienneté pour le coefficient salarial, c'est-à-dire que l'ancienneté reprise sert à ajuster le coefficient qui détermine le niveau de rémunération, et non pas à recalculer tous les droits liés à la CC66 pour des périodes antérieures.

CSE : Nous avons constaté que certains salariés sont amenés à travailler alternativement entre l'EHPAD et le FAM d'Antraigues-sur-Volane. Est-ce que ces mobilités sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté ?

DRH : Nous n'avons pas fait de distinction entre ces deux structures. Nous avons considéré que, puisque ces établissements relèvent du même employeur, l'ancienneté est cumulée sans tenir compte du type de structure, que ce soit un EHPAD ou un FAM.

4. L'heure de pause en milieu de service (11H00) sera-t-elle revue avec la CC66 ?

DRH : A date, nous n'avons pas de réponse définitive à fournir. Un groupe de travail est prévu le 17 juillet 2024 pour ajuster les plannings afin de les aligner avec les temps de travail prévus par la CC66, qui diffèrent des pratiques actuelles. Les récupérations et les amplitudes horaires ne seront pas identiques.

CSE : Utiliserez-vous Octime pour réaliser ces nouveaux plannings ?

DRH : La révision des plannings, qui ne se fera pas en un seul groupe de travail, aura pour objectif de ne pas perturber excessivement les plannings déjà en place. Toutefois, au cours de nos travaux sur ce sujet, nous avons identifié certains dysfonctionnements, notamment le non-respect du cumul des pauses réglementaires, par exemple 1 pause de 20 minutes au lieu de 2 de 10 minutes. Il faudra veiller à corriger ce type de dysfonctionnement. Ensuite les plannings seront présentés au CSE.

DRH : Les nouveaux plannings seront déployés une fois leur conception terminée. Nous prévoyons d'utiliser Octime avant leur mise en œuvre officielle, car il est nécessaire d'avoir enregistré les salariés dans le logiciel EIG au préalable pour activer cette fonctionnalité.

Nous constituerons également une base de test à partir des données des salariés du site d'Antraigues-sur-Volane. Cette base servira à établir un lien avec Octime, permettant ainsi d'intégrer les données et de réaliser des essais avant la mise en service officielle du système.

CSE : Y a-t-il des modifications prévues concernant la rémunération ou les amplitudes de travail ?

DRH : Aucune variation de rémunération n'est prévue. Ce point reste à déterminer pour les amplitudes de travail.

CSE : Sur quel roulement travaillent-ils actuellement ?

Invités : Sur un roulement de 10 ou 11 heures avec 1 pause de 1 heure fractionnée en : 15 minutes le matin, 30 minutes à midi, 15 minutes le soir.

CSE : Il est possible de fractionner l'heure de pause ?

DRH : Il y a une demi-heure de pause. Après il faut qu'il y ait 20 minutes de pause dans les 6 heures de travail. Les plannings restent à vérifier.

CSE : Durant cette demi-heure de pause, est-il possible de sortir de l'établissement.

Invités : Nous pensons que c'est réalisable.

DRH : Un engagement a été pris afin de ne pas tout chambouler mais il faut être dans le cadre conventionnel et dans le cadre légal.

CSE : Quels membres des services au sein des établissements seront consultés pour l'élaboration des plannings ?

DRH : Les référents AS et ASH seront impliqués dans ce processus. OCTIME, déjà paramétré sur la CC66, avertira en cas de dépassement ou non.

CSE : Le roulement actuel est sur combien de semaines ?

Invités : Tout dépend du métier, nous n'avons pas un roulement unique. Chaque métier à un roulement sur un nombre de semaines et sur un horaire aussi. La visée des roulements est aussi l'amplitude horaire pour le résident qui est au cœur du planning, et nous nous devons d'assurer la continuité des soins. Nous n'avons pas de coupés, sauf pour le chef cuisiner et cela à sa demande.

CSE : Dans les personnes nommées, les 2 établissements sont-ils représentés ?

DRH : Ce sont les référents qui sont nommés et les 2 établissements sont représentés.

5. Quelles seront les différences salariales et les statuts concernant les ASH, ASH en VAE, AS, etc.

CSE : Lors de notre visite des sites d'Antraigues-sur-Volane, nous avons constaté de nombreuses disparités concernant les statuts de salariés occupant des postes similaires.

DRH : Tant que le professionnel n'a pas le diplôme, il n'a pas le statut.

CSE : Certains salariés vont jusqu'à changer de blouse pour signaler le passage entre leurs fonctions d'Agent de Service Hospitalier (ASH) et celles d'Aide-Soignant (AS). Cependant, bien qu'ils assument des responsabilités différentes selon les moments, la fiche de paie continue d'indiquer un statut d'ASH, sans reconnaissance salariale ou statutaire correspondante aux tâches d'Aide-Soignant qu'ils effectuent.

DG : Cette situation est fréquente en EHPAD. Certains Agents de Service Hospitalier (ASH) possèdent l'expérience nécessaire pour accomplir des tâches normalement dévolues aux Aides-Soignants (AS). Bien que ces salariés n'aient pas entrepris de démarche pour obtenir un diplôme ou une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), il est certain qu'il nous appartient de leur proposer ces opportunités. Les formations nécessaires à cet effet devront s'effectuer sur le temps de travail.

De plus, le bon fonctionnement des services repose souvent sur ces salariés. Ils jouent un rôle clé dans la continuité des soins, en assurant la qualité et la régularité des prestations. Il est d'usage qu'ils travaillent en binôme avec un collègue diplômé, garantissant ainsi la

complémentarité des compétences et la sécurité des soins. Cependant, la situation actuelle des effectifs ne permet pas toujours de maintenir cette organisation en binôme.

Toutefois, cette situation n'affecte pas la qualité des soins prodigués, car l'expérience des Agents de Service Hospitalier (ASH) leur permet de compenser efficacement ces situations et de maintenir un service de qualité.

Le principal sujet de préoccupation pour ces salariés reste les avantages salariaux liés à leur éventuelle reclassification en tant qu'Aide-Soignant (AS), qui offrirait des conditions plus favorables que celles de leur statut actuel.

Il est essentiel de savoir comment la Direction prévoit d'accompagner ces salariés vers des formations diplômantes. Par ailleurs, la reconnaissance de l'expérience acquise par ces salariés dans les fonctions d'Aide-Soignant (AS), bien qu'ils soient classifiés comme Agents de Service Hospitalier (ASH), doit être clarifiée.

CSE : Quelles sont les raisons structurelles ayant conduit à la régularisation du rôle de faisant fonction d'Aide-Soignant (AS) pour certains salariés, et pourquoi cette pratique s'est-elle installée de manière récurrente au sein de l'organisation ?

Invités : Actuellement, sur les sites d'Antraigues-sur-Volane, nous ne comptons que deux Aides-Soignantes (AS) diplômées, et elles sont toutes deux en arrêt maladie. Malgré la diffusion d'annonces pour recruter des Aides-Soignants, nous n'avons reçu aucun CV.

Ce problème de recrutement dépasse le cadre de l'ADAPEI, puisqu'il s'agit d'un manque d'attractivité du secteur. Nous pourrions envisager de recourir à des prestataires intérimaires, mais il est tout aussi difficile de trouver des candidats qualifiés par cette voie, car les agences d'intérim rencontrent les mêmes pénuries de personnel. De ce fait, deux salariés sont engagés dans un processus collectif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). La politique de santé gouvernementale n'est pas aidante.

La question de l'attractivité des salaires est une préoccupation partagée par l'ensemble des équipes. Des disparités salariales sont observées entre les Aides-Soignants (AS) et les Agents de Service Hospitalier (ASH) au sein de l'ADAPEI, ainsi que dans d'autres établissements. Ces écarts de rémunération pourraient expliquer, en partie, la faible attractivité du site pour les nouveaux candidats.

CSE : La question de la rémunération est récurrente chez les professionnels. Certains affirment gagner jusqu'à 70% de plus dans d'autres établissements.

Invités : Il y a l'aspect financier mais il faut aussi voir les conditions de travail.

CSE : De plus, la question de la non-rémunération des heures de pause revient fréquemment. Le fait que les salariés soient présents 11 heures sur leur lieu de travail, mais rémunérés pour seulement 10 heures constitue un problème. Par ailleurs, les réorganisations de service, en particulier l'introduction de nouveaux publics à prendre en charge, génèrent une certaine anxiété chez les salariés.

DRH : À la demande des salariés du FAM, des formations spécifiques sont prévues pour les accompagner dans l'accueil de ces nouveaux publics, notamment les personnes autistes.

Sur le mois de septembre il y aura des rencontres individuelles concernant essentiellement la rémunération et la transposition des salaires entre les deux conventions. A ce jour, certains professionnels n'ont toujours pas envoyé leurs certificats de travail des emplois précédents

ce qui fait que nous ne pouvons pas travailler sur des simulations. Nous sommes en attente d'éléments et de rencontre des salariés.

6. Quel est le taux d'encadrement réglementaires d'AS, d'ASH, d'infirmières, etc. pour les EHPAD ?

DG : Des seuils réglementaires existent pour déterminer les besoins en personnel et les dotations financières en fonction de deux indicateurs clés : le GMP (Gir Moyen Pondéré), qui mesure le niveau de dépendance des résidents, et le PMP (Pathos Moyen Pondéré), qui reflète la complexité des pathologies prises en charge.

Le 11 juillet 2024, sur le site d'Antraigues-sur-Volane, où se situe l'EHPAD « Les Châtaigniers » géré par l'ADAPEI, la capacité d'accueil officielle de 50 résidents est supérieure au nombre de résidents actuels (32). Par conséquent, nous n'avons pas de médecin coordonnateur en place et nous ne pouvons valider le GMP ni le PMP tant que les orientations du projet ne sont pas définies et renégociées dans le cadre du CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens).

L'établissement n'étant pas encore intégré au CPOM de l'ADAPEI, mais en voie de transition, une première réunion a eu lieu le 2 juillet avec l'ARS (Agence Régionale de Santé) et le Conseil départemental. Ce dialogue avec les autorités marque le début du processus d'intégration de l'établissement dans le CPOM de l'ADAPEI, ce qui permettra de clarifier les projets et de remplir progressivement la capacité d'accueil, car, au 11 juillet 2024, il n'est pas possible de fixer une dotation basée sur l'effectif réduit de 32 résidents.

Le financement de l'établissement se basait sur un ratio de 0,6, correspondant aux seuils nationaux standards en termes de dotation. Nous attendons de voir quelle dotation sera accordée pour le site d'Antraigues-sur-Volane, surtout si ce dernier se spécialise dans l'accueil de personnes autistes. Nous espérons que cette spécialisation sera officiellement reconnue, ce qui nous permettrait d'obtenir un financement complémentaire pour répondre aux besoins spécifiques de ce public. Actuellement il n'y a pas de ratio réglementaire, des tendances dépendent d'une ARS à une autre en fonction de ses moyens mais aussi du fléchage et de son taux d'équipement sur son département. Pour rappel, l'Ardèche est le département avec le taux d'équipement en EHPAD le plus élevé de France grâce à M. Pascal TERRASSE. Le 02 juillet était une journée positive, nous serons accompagnés sur la création d'une unité PHV et de vie protégée, en partant de ce qui est déjà créé par l'établissement. Nous porterons le projet à 8 places, au lieu des 7 prévues, avec quelques travaux et investissements à articuler dans la négociation. L'UVP sera positionnée au niveau -3 et l'unité PHV sera dans la prolongation de la passerelle.

Nous nous sommes donnés deux exercices budgétaires pour remettre pour remettre l'établissement à l'équilibre.

7. Serait-il possible d'avoir le versement du salaire le dernier jour ouvré ?

DRH : Pour le mois de mai 2024, le fichier de virement a été envoyé le 30 mai 2024 et le versement a été effectué le 3 juin. Concernant le mois de juin 2024, le fichier de virement a été transmis le 27 juin et le virement a eu lieu le 1er juillet 2024.

DG : Cette procédure est normale et déjà existante au sein de l'ADAPEI, c'est le dernier jour ouvré du mois pour les CDI. Mais actuellement les payes sont externalisées.

DRH : La seule obligation est de payer une fois par mois.

CSE : Le problème s'est posé pour plusieurs salariés ?

DRH : Pour l'ensemble des salariés, ils ont perçu leur salaire le 1^{er}.

Invités : Au mois de mai, le délai a été plus long en raison des jours fériés. Les payes ont dû être retransposées sur la CC66. En juin, pourtant nous étions dans les délais, mais apparemment c'est au niveau de la banque qu'a eu lieu le problème de délai.

DG : Une sensibilisation auprès du cabinet qui gère les payes peut être faite, sur les pratiques de l'Adapei.

8. Où en sont les postes non pourvus ?

DRH : Plusieurs postes restent vacants. Sur l'EHPAD, 3 postes ne sont pas pourvus, à savoir 3 postes d'IDE, 2 postes d'Aides-Soignants (AS) et 1 poste d'Infirmier de nuit. Concernant l'EAM, 1 poste d'Infirmier diplômé d'État (IDE) à 0,75 ETP et 1 poste d'éducateur spécialisé sont vacants, à cela d'ajoute des arrêts maladie dont 2 de longue durée.

Pour les CDD, l'EHPAD compte 1 poste d'AS, 1 poste d'AS en temps partiel thérapeutique, 1 poste d'IDER, 1 poste d'ASH de jour, 1 poste d'ASH de nuit (vacant depuis le 12 avril 2023) ainsi qu'un poste de secrétaire à 0,10 ETP, inoccupé en raison d'un arrêt maladie suivi d'un congé maternité.

De son côté, l'EAM a un poste d'IDE et un poste de chef de service en congé maternité, temporairement et partiellement remplacé par une psychologue. De plus, 1 poste de secrétaire à 0,5 ETP est vacant en raison d'un arrêt maladie suivi d'un congé maternité, ainsi qu'un poste d'ASH de nuit, inoccupé depuis le 31 janvier 2023.

CSE : Comment les équipes parviennent-elles à maintenir leur rythme de travail malgré les effectifs réduits ?

DRH : Nous avons recours à des CDD de remplacement. Pour le mois de juillet 2024, concernant l'EHPAD, les équipes étaient au complet, bien que quelques journées aient été marquées par un sous-effectif. Pour l'EAM, nous avons pu combler l'effectif de nuit, mais certains postes vacants ne sont remplacés que partiellement.

CSE : Ce serait un réel problème si l'établissement était complet ?

Invités : Le faible taux d'occupation de l'EHPAD permet, pour le moment, de maintenir des rythmes de travail soutenables pour les équipes, même en cas de sous-effectif. Toutefois, toute augmentation de l'activité devra s'accompagner d'une augmentation proportionnelle des effectifs pour assurer une charge de travail équilibrée.

DG : C'est là qu'intervient la phase de négociations avec les autorités et c'est pour cette raison que j'ai demandé deux années d'exercices. Recruter les professionnels et les futurs résidents demandent du temps.

CSE : Il n'y a pas d'infirmières ? Qui est en charge de préparer les médicaments ?

Invités : Les blisters sont préparés par la pharmacie sur l'Ehpad. Sur le FAM personne est présente à mi-temps. Nous essayons de mutualiser avec l'Ehpad, la distribution des médicaments se fait par les AS, et nous faisons appel à des libérales. Le soin des résidents est primordial.

9. Les salariés du FAM ne bénéficient pas de repas thérapeutique le Week-end contrairement à la semaine. Serait-il possible de remédier à ce problème ?

DG : Il s'agit effectivement d'une non-conformité. Si des repas thérapeutiques sont prévus en semaine, ils doivent également être assurés le week-end.

CSE : Les salariés du FAM ont rapporté que l'absence de ces repas le week-end avait été justifiée par des raisons de coût.

DG : Cette situation sera réexaminée et rectifiée.

DRH : C'est du temps de travail effectif et non du temps de pause.

10. Quand les salariés pourront-ils bénéficier d'une adresse mail Adapei07 ?

DRH : La migration des adresses e-mail rencontre plusieurs difficultés techniques. Le nouveau matériel informatique a été récemment réceptionné, et les migrations sont planifiées pour le mois de juillet 2024.

CSE : Selon le responsable du service informatique, ça serait un problème de tranchée qui alimente la fibre.

Invités : Les personnes ayant un poste informatique fixe ont accès à leur boîte mail.

CSE : Concrètement c'est un problème de session.

CSE : Les salariés vont-ils être formés sur IMAGO ?

DG : IMAGO n'est pas adapté pour l'Ehpad donc on conserve Titan. Et pour le FAM il reste à savoir s'il est judicieux de les former sur IMAGO ou de rester sur Titan. Il est préférable d'attendre le retour de la cheffe de service.

Invités : Le logiciel Titan soins génère la facturation et est lié à la pharmacie.

11. Où sont les panneaux d'affichage CSE sur les établissements ?

Invités : Un panneau d'affichage commun au CSE est installé dans la salle de pause, valable pour les deux établissements. De plus, des points d'affichage d'informations importantes sont présents à l'infirmerie de l'EHPAD, de l'Ehpad et à la tisanerie sur l'Ehpad, à destination des salariés non soignants.

CSE : En tenant compte des problèmes rencontrés avec la migration des adresses e-mail, tous les salariés ont-ils accès aux informations importantes en temps voulu ?

Il est nécessaire de mettre en place des actions concrètes pour garantir cet accès. Celles-ci doivent inclure à la fois un affichage physique des informations et une transmission par voie informatique.

DG : Nous sommes étonnées de voir cette question en CSE car ces panneaux existaient avant la reprise par l'Adapei

Invités : Oui au niveau 0

DG : Je recommande une vitrine fermée pour l'affichage syndical.

CSE : Pour communiquer avec les salariés, il faudrait une boîte mail pour que soit envoyés les éléments du CSE et ensuite affichés.

12. Comment est calculée la reprise d'ancienneté pour les professionnels lors du changement de convention ? Depuis l'obtention du diplôme ? Depuis l'arrivée dans l'établissement ? Autre ? Les expériences précédentes seront-elles prises en compte dans ce calcul ?

DG : Pour les salariés de l'ADAPEI 07 ayant une expérience professionnelle antérieure, il est nécessaire de fournir un certificat de travail. Concernant les salariés ayant débuté en tant qu'Agents de Service Hospitalier (ASH) et obtenu ensuite leur diplôme d'Aide-Soignant (AS), leur ancienneté au sein de l'entreprise est reprise, sans pour autant reconnaître systématiquement leur expérience antérieure en tant qu'ASH.

La reprise de l'ancienneté s'effectue conformément aux dispositions prévues par la convention collective, et chaque situation est traitée au cas par cas. Le calcul précis de cette reprise sera communiqué individuellement à chaque salarié.

13. Pouvez-vous nous assurer que le salaire primes comprises des salariés d'Antraigues sera au moins équivalent après la reprise ADAPEI 07 ?

DRH : Toutes les primes intégrées dans le salaire brut, à l'exception de la prime d'embauche et de la prime semestrielle, seront maintenues lors de la transition sous la convention collective 66.

CSE : Les salariés se questionnent sur la pérennité des avantages financiers avec ce changement de régime conventionnel.

DRH : Pour certains salariés, la couverture salariale restera inchangée, tandis que pour d'autres, un changement sera nécessaire. Les primes exceptionnelles ne sont pas intégrées dans le calcul du salaire de base.

DG : Nous nous engageons toutefois à effectuer un arbitrage respectueux des équipes. Il est également important de souligner que les primes exceptionnelles ne peuvent pas être justifiées par les difficultés de recrutement, car cela conduirait à des revendications similaires pour tous les sites confrontés à ces mêmes difficultés. Nous ne pouvons pas engager un effort et créer une iniquité au sein de l'Adapei.

CSE : La suppression des primes pour certaines catégories de métiers devrait faire l'objet d'une compensation, quelle qu'en soit la forme, afin de ne pas pénaliser les salariés concernés.

DRH : Certaines pratiques salariales sont difficiles à comprendre. Des indemnités différentielles viennent gonfler le salaire mais ne sont pas identique en fonction des salariés et en fonction des établissements, ce qui pose problème au niveau de l'équité.

DG : Les indemnités et les primes représentent un enjeu pour la Direction en matière d'équité entre les salariés. Nous pourrions mener une politique salariale sans difficulté, à condition qu'elle soit équitable, mais à ce jour, ce n'est pas le cas. Par conséquent, la suppression de certaines primes pour certains salariés s'inscrit dans cette volonté de clarification et de rééquilibrage de la politique salariale.

Il est également question de négocier avec l'ARS afin de mettre en place une politique salariale avantageuse pour les salariés, dans le but de stabiliser et de pérenniser les effectifs au sein des équipes.

14. Avec un recul de 4 mois, comment évaluez-vous les risques de cette reprise par l'ADAPEI sur le plan financier et sur le plan des ressources humaines ?

Le manque de personnel pourra-t-il amener l'ADAPEI à devoir fermer des services ou à revoir les projets prévus (exemple : ouverture de places PHV) ?

DG : Une évaluation après seulement quatre mois n'est pas envisageable. Ce constat est identique à celui présenté lors de la réunion du CSE précédente. La reprise de l'établissement est accompagnée d'une stratégie d'intégration et d'accompagnement des risques répartie sur deux exercices comptables.

Ainsi, aucun impact ne sera recensé sur les autres sites de l'ADAPEI 07 ni aucun risque de licenciements. Nous avons repris un établissement à la notoriété négative, et il est impératif de mettre en place les moyens humains et techniques nécessaires pour permettre aux équipes de redorer son image. Nous devons nous diversifier sur le territoire.

Nous avons avancé malgré des mauvaises surprises.

15. Quand et comment sera mis en place Octime dans les établissements d'Antraigues ?

La question a été abordée lors d'un point précédent.

16. Que sont devenus les budgets et comptes CSE des établissements du FAM et de l'EHPAD ?

DG : Lors de la reprise de l'EHPAD et du FAM par l'ADAPEI 07, il n'a pas été possible de vérifier de manière certaine l'existence des budgets et comptes du CSE relatifs aux anciens salariés.

Invités : Nous avons essayé de contacter une personne mais en vain.

17. Questions diverses

Lecture du message « tout d'abord merci pour la prime de présence »

- **À partir de quand pouvons-nous bénéficier des avantages de la CC66 ?**

DRH : A la prise d'effet, au 1^{er} janvier 2025.

- **Nouvelles tenues : celles qu'on a ne tiennent plus, pantalons sans élastiques, déchirés et tachés.**

Invités : Un inventaire des tenues professionnelles est en cours pour l'EHPAD et le FAM d'Antraigues-sur-Volane.

DG : On fera un investissement

- **Manque de personnel : peut-on faire appel à l'intérim ?**

DG : Oui, cette mesure est déjà en application.

- **À partir de quand peut-on espérer avoir la prime SÉGUR ? Il y aura-t-il une régularisation pour le personnel oublié ?**

DRH : La prime SÉGUR est destinée à l'ensemble des salariés. Une régularisation sera effectuée, avec des montants adaptés selon les postes et les sites concernés.

- **Pauses payées : Temps de pause actuellement de trois quarts d'heure non payés pour 10 heures de travail. Pauses légales : 30 minutes ou peut-être 20 minutes.**

DG : La pause légale est de 20 minutes. Selon la convention collective, elle est également de 20 minutes, avec 30 minutes supplémentaires dédiées au repas. Ces temps seront intégrés dans les prochains plannings.

- **Serait-il envisageable d'inscrire « Auxiliaire de vie faisant fonction d'Aide-Soignant » sur le contrat de travail à la place d'Agent de Service Hospitalier (ASH) ?**

DRH : Non, la fonction inscrite sur le bulletin de paie doit correspondre à celle mentionnée dans le contrat de travail.

CSE : Cette demande vise à reconnaître la nature du travail réellement accompli par les ASH et à ajuster leur rémunération en conséquence.

DG : Nous mettrons en place des solutions adaptées pour répondre aux attentes exprimées par ces salariés.

- **Est-il possible d'avoir la gratuité des repas pour ceux qui n'ont pas les repas thérapeutiques ?**

DG : Le droit du travail ne permet pas de distribuer des repas gratuits.

DRH : Les repas distribués gratuitement aux salariés peuvent être considérés comme un avantage en nature, soumis à cotisations sociales. Le Code du travail et les règles fiscales imposent que les avantages en nature soient déclarés et intégrés dans la rémunération.

- **A défaut une prime « panier repas » ?**

DG : Il n'est pas possible d'avoir une prime « panier repas » dans la mesure où il y a une restauration sur place.

- **Même horaire pour tout le personnel de nuit, à savoir 21h-7h et non 20h-7h ?**

DRH : Nous pourrions en discuter quand on travaillera sur les plannings, le 17.07.2024

- **Quel montant pour les primes chaussures des CDD et des CDI ?**

DG : Aucune prime de chaussures n'est prévue. L'employeur fournit les chaussures de travail une fois par an. Une étude personnalisée des besoins, tenant compte de chaque salarié et de chaque fonction, est menée en amont.

Fin de séance à 12h09

Stéphanie DECROUX
Secrétaire CSE

