

PV DU CSE extraordinaire DU 05/02/2025

Présents

Mme Natascha LEONARD BINEAU, Directrice Générale

Mme Charlène PINEAU Directrice des Ressources Humaines

Mme Emilie Fournel, Directrice secteur habitat

Membres Titulaires CSE :

1^{er} collègue : Karine DUCLAUX DURANTON (CGT), David MORETTO (CGT), Franck Lemey (CGT),
Amélie PORTE (CGT),

2^e collègue : Andéol LHUILLIER (CGT) secrétaire adjoint,

Membres suppléants CSE :

1^{er} collègue : Séverine (CGT), Odile Vercasson (CGT)

2^e collègue : Thibault POTARD (CGT), Isabelle CHARIGNON (CGT)

Début de séance à 14h07

1- Un état des lieux des heures effectuées sur 2024 pour chaque salarié

CSE : L'état des lieux des heures 2024 doit être clarifié. Il est nécessaire de fournir un document officiel pour que chaque salarié vérifie son temps de travail, car des écarts existent entre les FHA¹ et Octime. À l'ESAT, les salariés ont dû comparer eux-mêmes, et pour l'IME, seuls des documents non officiels ont été fournis. De nombreux salariés s'interrogent.

RH : Aucun document officiel n'existe, hormis les FHA extraites.

CSE : Pourtant, les FHA ne sont pas accessibles.

RH : Elles ne le sont pas pour les salariés annualisés.

CSE : Pourtant, une FHA est attribuée à l'ESAT où les salariés sont annualisés.

RH : Une demande a été faite aux chefs de service et directeurs pour vérifier et transmettre les heures effectuées.

CSE : À l'ESAT, aucun échange n'a eu lieu avec le N+1. Un document global d'Octime a été fourni, obligeant les salariés à vérifier eux-mêmes. Plusieurs écarts entre Octime et les FHA ont été constatés, sans savoir s'ils ont été corrigés.

RH : Toutes les modifications signalées ont été prises en compte.

CSE : Pour les modifier, il fallait contacter M. Billaud, mais aucun échange n'a eu lieu.

RH : Un nouveau point sera fait avec les chefs de service et directeurs.

CSE : Nous demandons un document fiable issu d'Octime retraçant l'année 2024.

RH : Quelle était la procédure en 2023 ?

CSE : En 2023, une projection annuelle était disponible.

RH : Cette projection est toujours accessible.

CSE : Une fiche détaillant heures et jours travaillés était aussi fournie.

RH : Ces fiches, sous forme de tableau, sont éditables.

CSE : L'objectif est d'obtenir un document signé par le salarié et l'employeur validant les heures effectuées. À la fin 2024, certains ont été payés pour des heures supplémentaires sans pouvoir vérifier ou comparer les montants, et d'autres n'ont pas reçu leur fiche de paie. La transparence est essentielle.

RH : Ce n'est pas le service paie qui gère les heures. Un point sera fait sur les documents. Pour l'habitat, les FHA ont été remises fin 2024. En outre, la première FHA de 2025, concernant la période du 1er au 18 janvier est transmise et la suivante, pour la période du 19 janvier au 18 février sera disponible fin février.

¹ Fiches Horaires Annualisées

CSE : Les FHA pour les IME, ESAT et SESSAD n'ont-elles pas été remises ? Une rencontre avec la chef de service a permis de faire le point aux IME, mais aucun document officiel signé n'a été fourni. Le récapitulatif annuel 2024 manque.

RH : L'ADAPEI a soldé toutes les heures supplémentaires en fin d'année pour partir sur de nouvelles bases. Les salariés doivent pouvoir vérifier leurs heures, certains préférant récupérer leurs heures plutôt que d'être rémunérés. La transparence est indispensable.

RH : Un suivi sera réalisé avec les directeurs et chefs de service pour garantir la remise des documents.

CSE : D'ordinaire, le document était signé après vérification par chaque salarié, ce qui n'a pas été le cas cette année.

RH : Des difficultés de paramétrage d'Octime ont compliqué la gestion des FHA. Les données, identiques, mais présentées différemment feront l'objet en 2025 d'un document mensuel extrait d'Octime, remis individuellement à chaque salarié.

CSE : Aux IME, un document papier permet de déclarer les heures, mais aucun retour n'est fait aux salariés.

RH : La production mensuelle du CRH² a été complexe avec l'annualisation dynamique. Le paramétrage est adapté pour 2025 et un récapitulatif 2024 sera fourni.

CSE : Ce document tiendra-t-il compte de la transition 2023-2024 ?

RH : Les heures seront consolidées au 31/12/2024, suivies par le chef de service qui fait signer les salariés.

CSE : Ce processus doit être clarifié.

RH : Il est surprenant que cela n'ait pas été fait. L'annualisation peut expliquer le dysfonctionnement aux IME. Pour les autres structures, cela semble fonctionner, sauf aux ESAT où l'absence de direction et le manque de formation sur Octime ont posé problème.

CSE : En cas de désaccord sur les heures de fin 2024 entre un salarié et son chef, quelle est la procédure ?

RH : Le salarié doit fournir ses éléments.

CSE : En cas de désaccord persistant sur des écarts, à qui s'adresser ?

RH : Chaque cas sera examiné sur des éléments factuels. Si un écart est constaté, une vérification sera effectuée. De plus, les informations concernant les congés figurent sur le bulletin de paie et sont intégrées dans Octime, accessible dès le 5 février 2025.

DG : Un suivi mensuel des heures est essentiel pour éviter une régularisation annuelle complexe et des désaccords.

CSE : Pour confirmer, un salarié effectuant des heures supplémentaires à la demande de l'employeur les voit-il enregistrées dans Octime ? Le saisit-il lui-même ?

RH : La demande est faite par le salarié, validée, puis intégrée au planning. Après validation, les données sont figées.

CSE : Qui est responsable de la saisie des heures dans le système ?

² Compte Rendu Horaires

RH : La responsabilité est partagée. Pour les heures supplémentaires, c'est au salarié de les déclarer.

CSE : Pour un élu du CSE, qui saisit ses heures ?

RH : Pour les heures de délégation, la saisie est faite par nos services via des déclarations papier, en attente d'un paramétrage Octime, dépendant du règlement intérieur. Le paramétrage actuel sera ajusté si nécessaire.

CSE : Pour les journées spécifiques, comme les trajets, les délégations et les réunions, la procédure est-elle la même ?

RH : Oui, cette méthode est la plus simple.

DG : Il est important de rappeler que les heures supplémentaires ou complémentaires ne se font que sur demande de la direction ou du supérieur. Pour un mandat d'élu, un bon de délégation doit être posé et les heures déclarées rapidement au N+1 ou au chef de service.

2- La projection du planning prévisionnel 2025 pour chaque salarié

CSE : La projection du planning prévisionnel 2025 est demandée pour chaque salarié. Le planning de fermeture a été reçu, mais la FHA, qui permettait d'anticiper l'organisation du travail, n'est plus fournie.

RH : Pour les salariés annualisés, l'annualisation doit être renseignée en début d'année.

CSE : Sans FHA, aucun document ne permet de suivre les heures effectuées. Depuis janvier, les salariés notent leurs horaires manuellement, sans référence officielle.

RH : L'annualisation repose sur un volume global d'heures à l'année, sans découpage hebdomadaire fixe.

CSE : La FHA permettait pourtant d'anticiper ces variations.

RH : Elle existe toujours. Un point sera fait pour assurer sa transmission.

CSE : Qu'en est-il des IME ?

RH : Les horaires y sont fixes, mais Octime intègre les ajustements.

CSE : Octime n'est pas accessible aux salariés.

RH : Il est possible de demander ces documents au chef de service. Octime permet un suivi précis des horaires passés et futurs.

CSE : La planification 2025 est-elle visible sur Octime ?

RH : Oui, les salariés en cycle y retrouveront leurs rotations.

CSE : L'annualisation est-elle bien intégrée dans Octime ?

RH : Des ajustements ont été faits, la situation est stabilisée.

CSE : Où en est le déploiement du planning du foyer de vie et du FAM ?

RH : Ce point n'est pas à l'ordre du jour. La mise en place dépend d'un accord sur les cycles de 12 heures, toujours en discussion.

CSE : Lors du dernier CSE, Mme Léonard avait annoncé un déploiement en mars 2025.

DG : Une mise à jour immédiate n'est pas possible. Le sujet est en cours, mais nécessite la signature d'un document officiel.

CSE : Une réunion peut-elle être organisée pour finaliser cette signature ?

RH : Une date sera trouvée.

CSE : L'absence de planning impacte l'organisation et la pose des congés. La majorité des salariés refuse un rythme de 12 heures en semaine, jugé trop pénible. Un sondage du 17 novembre 2024 confirme ce refus.

L'incertitude pèse sur le moral des équipes. Le planning, élaboré depuis plusieurs mois, est prêt à être appliqué. Son retard de mise en place génère frustration et incompréhension.

RH : La révision des plannings a débuté en 2021. Un déploiement en février 2025 n'a jamais été garanti, il dépend de la signature d'un accord.

CSE : Les salariés ayant anticipé ce changement sont déçus et envisagent un mouvement de protestation.

DG : L'accord doit encore être signé. Une accélération du processus est nécessaire.

CSE : Une réunion peut-elle être fixée en fin de séance ?

CSE : Si les discussions sur les 12 heures en semaine bloquent, il convient de le limiter aux week-ends.

DG : Une proposition a été faite à la DRH, qui finalise l'accord en tenant compte des obligations légales. Une date de signature ne peut être confirmée immédiatement.

RH : L'ADAPEI doit adopter une vision stratégique globale. Un accord ne peut concerner un seul établissement, d'où la nécessité de ces négociations.

3- La date du déploiement du logiciel prévu à cet effet

RH : Le logiciel Octime sera déployé le 5 février 2025, sous réserve d'un dernier ajustement de paramétrage. Chaque salarié recevra un mail avec un guide de connexion et d'utilisation.

CSE : Octime servira-t-il uniquement aux demandes de congés, de récupération et d'heures supplémentaires ?

RH : En effet. Toutefois, les congés sans solde et les arrêts maladie seront gérés par le service paie. Toutes les autres absences seront saisies par le salarié.

CSE : Certains salariés doivent adapter leurs horaires en fonction de leur activité. Pourront-ils le faire via Octime ?

RH : Non, toute modification a posteriori devra être signalée au chef de service par mail.

CSE : Octime permet-il une projection mensuelle du temps de travail ?

RH : Oui, toute modification apparaîtra sous forme de couleur différente avec un pictogramme indiquant l'horaire ajusté.

CSE : Octime est-il l'outil officiel de référence pour le suivi des plannings ?

RH : Oui, toutes les modifications seront visibles sur le Web Salarié.

DG : Toute modification d'emploi du temps sera communiquée par le chef de service et enregistrée en temps réel pour garantir un suivi précis.

RH : L'outil ne remplace pas le dialogue avec les responsables.

CSE : L'objectif est d'avoir une référence fiable des plannings, notamment pour les salariés en internat soumis à des changements fréquents.

RH : Les plannings seront mis à jour en conséquence et affichés.

CSE : Une vision annuelle des congés et des récupérations sera-t-elle disponible ?

RH : Oui, mais les chefs de service ne pourront plus modifier les plannings après transmission à la paie. Toute correction devra être demandée officiellement.

CSE : Comment gérer les oublis d'heures, notamment avec les FHA ?

DG : L'erreur est humaine, mais les plannings doivent être les plus précis possibles.

CSE : Au foyer de vie et au FAM, les congés sont posés sur un cycle de quatre semaines. Si ce cycle passe à trois semaines, l'organisation sera bouleversée.

RH : Aucune transition vers un cycle de neuf semaines n'est actée pour l'instant.

CSE : L'incertitude bloque la planification des congés.

RH : Les congés doivent être posés selon les plannings actuels. La négociation avec le délégué syndical suit son cours.

CSE : Les salariés attendent des réponses sur l'organisation des 12 heures le week-end. L'absence de visibilité génère frustration et incompréhension.

DG : Si la situation actuelle est source de stress, le déploiement du planning peut être décalé pour permettre une meilleure anticipation.

CSE : Les salariés ont déjà intégré cette nouvelle organisation, ce report est perçu comme un retour en arrière.

DG : Aucun engagement n'a été pris pour février. Si une incompréhension existe, une nouvelle date de mise en place peut être fixée.

CSE : Il ne s'agit pas d'une menace, mais d'un constat : les salariés évoquent la possibilité de faire la grève. Il est urgent de leur apporter des réponses.

4- Les conséquences pour des salariés en heures négatives au 31.12.2024

RH : Les heures négatives ne seront pas déduites de la paie des salariés. Si un salarié affiche un solde de -10 heures, celles-ci ne seront pas retenues sur son salaire. Cette charge incombe à l'employeur.

CSE : Il ne sera donc pas demandé aux salariés de poser des congés pour compenser ces heures.

RH : Non. Quelques cas marginaux ont été relevés, notamment en lien avec des arrêts maladie prolongés, pouvant générer des écarts dans les calculs.

CSE : Un écart important a été constaté entre les pointages effectués par certains salariés et les données calculées par Octime. Dans certains cas, une différence de 20 heures a entraîné le retrait de trois jours de congés.

RH : En cas de doute, il est possible d'envoyer un mail à la DG et à moi-même pour que nous puissions intervenir rapidement. L'ADAPEI compte près de 400 salariés en CDD, ce qui nécessite une vigilance accrue.

CSE : Un salarié m'a signalé une situation où trois jours lui ont été retirés en raison d'un désaccord sur les heures déclarées. L'absence de visibilité entre 2024 et 2025 a compliqué les vérifications. Après concertation, la situation a été ajustée. Il ne s'agissait pas d'une erreur intentionnelle, mais probablement d'un problème de saisie ou d'un oubli d'heures.

RH : Si un doute subsiste sur une pratique, il est toujours possible de nous solliciter. Les directeurs ne sont pas de mauvaise foi, mais peuvent parfois répondre trop rapidement à certaines situations. Lorsqu'un problème est signalé, nous intervenons pour apporter des éclaircissements. Certains membres du CSE nous envoient déjà des mails, et nous nous efforçons toujours de leur répondre.

DG : Notre rôle est d'accompagner l'ensemble des équipes, qu'il s'agisse des directions ou des salariés. Il ne faut pas hésiter à nous contacter en cas de difficulté ou d'incompréhension. Ce que nous refusons, en revanche, c'est l'insubordination, mais c'est un autre sujet. L'important est de maintenir un dialogue ouvert pour résoudre les éventuels désaccords.

CSE : Un des points préoccupants reste l'absence de visibilité des salariés sur leur état des lieux pour l'année 2024. Une semaine d'écart sur les heures réellement effectuées peut engendrer des inquiétudes légitimes.

CSE : Tous les salariés auront-ils accès à leur état des lieux 2024 avant la fin du mois ?

RH : J'espère que oui. Certains états des lieux nous ont été remontés sous forme de tableaux. Nous devons maintenant les rassembler sur un document unique pour transmission.

CSE : L'utilisation de cet état des lieux était annoncée depuis un certain temps. La patience a été de mise jusqu'à présent, mais il est essentiel que cet outil soit déployé. Cela facilitera également notre travail au sein du CSE, en uniformisant le suivi des heures supplémentaires et des congés à l'échelle de l'ADAPEI. Actuellement, les outils varient selon les établissements, ce qui crée des disparités dans le suivi des heures.

CSE : L'explication du fonctionnement du logiciel sera-t-elle envoyée par mail ?

RH : Un guide détaillé avec des captures d'écran a été créé. Il est intuitif et sera déployé le 5 février 2025.

Fin de séance à 15h20

Andéol Lhuillier secrétaire adjoint CSE

