

# L'écho des élus



Compte rendu du CSE du 05/02/2025

Étaient présents

**Mme Natascha LEONARD BINEAU**, Directrice Générale

**Mme Charlène PINEAU** Directrice des Ressources Humaines

**Mme Emilie Fournel**, Directrice secteur habitat

## ***Collège 1***

Titulaires : Franck LEMEY (CGT), David MORETTO (CGT), Amélie PORTE (CGT), Karine DUCLAUX DURANTON (CGT).

Suppléants : Séverine SONIER, Odile VERCASSON,

## ***Collège 2***

Titulaires : Andéol LHUILLIER (CGT).

Suppléants : Isabelle CHARIGNON (CGT), Thibault POTARD (CGT)

# L'écho des élus



## État des lieux des heures effectuées en 2024

Le CSE demande un document officiel permettant à chaque salarié de vérifier son temps de travail pour l'année 2024, en raison des écarts constatés entre les données des FHA<sup>1</sup> et celles d'Octime, notamment aux ESAT et aux IME.

La DRH précise qu'aucun document officiel n'existe en dehors des extraits de FHA. Pour les salariés annualisés, ces documents ne sont pas accessibles. Une demande a été adressée aux chefs de service afin de vérifier et transmettre les heures effectuées.

### **Pourquoi, dans certains établissements (par exemple à l'ESAT), aucun échange n'a-t-il eu lieu avec le responsable habituel et pourquoi un document global d'Octime a-t-il été fourni ?**

La DRH indique que toutes les modifications signalées ont été prises en compte. Un nouveau point sera réalisé avec les chefs de service et les directeurs afin de clarifier la situation.

Le CSE demande l'établissement d'un document fiable issu d'Octime, retraçant l'ensemble des heures de travail pour 2024, y compris les heures supplémentaires et les congés. Ce document devrait être signé conjointement par le salarié et l'employeur.

La DRH précise qu'en 2025, un document mensuel extrait d'Octime sera remis individuellement à chaque salarié, accompagné d'un récapitulatif annuel.

### **Quelle est la procédure en cas de désaccord entre le salarié et le chef de service sur les heures comptabilisées en fin d'année (notamment pour les heures supplémentaires ou d'éventuels oublis) et comment sont validées les modifications ?**

La DRH précise que le salarié doit fournir ses éléments en cas de désaccord. Chaque situation sera examinée sur la base de faits concrets par le chef de service et la direction.

### **Qui est responsable de la saisie des heures, notamment pour un élu du CSE, et comment sont enregistrées les heures de délégation ainsi que les journées spécifiques (trajet, réunion, etc.) ?**

La DRH précise que la saisie des heures supplémentaires est effectuée par le salarié lui-même. Pour les heures de délégation, la saisie est faite par les directions via des déclarations papier en attendant un ajustement d'Octime. Cette procédure s'applique également aux journées spécifiques.

## Projection du planning prévisionnel 2025 pour chaque salarié

Le CSE demande la mise à disposition d'une projection du planning prévisionnel 2025 pour chaque salarié. Cette demande repose sur le fait que la FHA, qui permettait d'anticiper l'organisation du travail, n'est plus fournie. Depuis janvier, les salariés notent leurs horaires manuellement sans référence officielle.

---

<sup>1</sup> Fiches Horaires Annualisées

# L'écho des élus



La DRH précise que, pour les salariés annualisés, l'annualisation est renseignée dès le début de l'année. La FHA existe toujours, bien que des ajustements soient en cours afin d'en assurer une transmission régulière.

**Comment clarifier les écarts constatés lors de la récupération d'heures (ex. 35 heures au lieu de 36,5) et s'il est envisageable de disposer d'un document annuel pour améliorer la lisibilité.**

La DRH précise que l'annualisation repose sur un volume global d'heures réparti sur l'année. Des ajustements ont été effectués dans Octime afin de stabiliser la situation.

Le CSE demande des précisions sur la visibilité des plannings dans Octime, en particulier pour les salariés des IME. Ce logiciel n'est pas accessible à tous.

La DRH indique qu'Octime permet un suivi précis des horaires. Les salariés en cycle retrouveront leurs rotations sur la plateforme. Les documents peuvent être obtenus auprès du chef de service.

Le CSE sollicite des informations sur le déploiement du planning pour le foyer de vie et le FAM, dont les plannings doivent changer. Il propose de limiter les journées de 12 heures aux week-ends pour ces établissements.

La DG informe que le déploiement dépend de la signature d'un accord officiel encore en discussion. Une réunion sera organisée pour finaliser cette signature, bien qu'aucune date ne puisse être confirmée pour le moment.

**Quelles conséquences l'absence de planning (et le retard dans sa mise en place) a-t-elle sur l'organisation interne et la pose des congés ? Nous soulignons que l'incertitude engendre frustration et risque de mouvement de grève.**

La DG indique que l'accord relatif au planning doit encore être signé. Une accélération du processus est nécessaire.

## Déploiement du logiciel Octime

La DRH annonce que le logiciel Octime sera déployé le 5 février 2025, sous réserve d'un dernier ajustement de paramétrage. Chaque salarié recevra par mail un guide de connexion et d'utilisation.

**Octime sera-t-il utilisé exclusivement pour la gestion des demandes de congés, de récupération et d'heures supplémentaires ?**

La DRH confirme que toutes les absences doivent être saisies par le salarié, à l'exception des congés sans solde et des arrêts maladie, qui resteront gérés par le service paie.

**Les salariés pourront-ils adapter leurs horaires en fonction de leur activité directement via Octime ?**

La DRH indique qu'aucune modification ne peut être effectuée directement. Toute correction a posteriori devra être communiquée par mail au chef de service.

# L'écho des élus



**Octime offre-t-il une projection mensuelle du temps de travail, permettant de visualiser rapidement les ajustements d'horaires ?**

La DRH confirme que les modifications apparaîtront avec des codes couleur et un pictogramme indiquant l'horaire ajusté.

**Octime constitue-t-il désormais l'outil officiel de suivi des plannings et comment s'articule le dialogue avec les responsables ?**

La DRH confirme que l'outil est officiel. Toutes les modifications seront visibles sur le Web Salarié. Ce dispositif ne remplace toutefois pas les échanges directs avec les responsables.

La DG précise que toute modification d'emploi du temps sera communiquée par le chef de service et enregistrée en temps réel, sans pour autant modifier les accords en vigueur.

**Une vision annuelle des congés et récupérations sera-t-elle accessible et comment seront traités les oublis d'heures dans la FHA ?**

La DRH indique qu'une vision annuelle sera bien disponible. Une fois les plannings transmis à la paie, les chefs de service ne pourront plus les modifier sans demande officielle.

**Quelle sera l'organisation au foyer de vie et au FAM, en particulier sur le risque de modification du cycle de pose des congés.**

La DRH précise qu'aucune transition vers un nouveau cycle n'est actée. Les congés doivent être posés selon les plannings actuels.

La DG indique qu'en cas de situation stressante due à l'incertitude, le déploiement du planning pourra être décalé. Aucun engagement ferme pour février n'a toutefois été pris.

Le CSE insiste sur le fait que l'absence de visibilité et de réponses claires génère frustration et incompréhension parmi les salariés.

La DG souligne qu'une nouvelle date de mise en place pourra être fixée en cas d'incompréhension. L'ADAPEI travaille à adopter une vision stratégique globale impliquant l'ensemble des établissements, ce qui nécessite des négociations en cours.

## **Conséquences pour les salariés en heures négatives au 31/12/2024**

**Pour un salarié affichant un solde négatif, sera-t-il demandé de poser des congés pour compenser ces heures ?**

La DRH précise que les heures négatives ne seront pas déduites de la paie des salariés. La charge de ces heures incombe à l'employeur.

# L'écho des élus



**Comment expliquer certains écarts importants constatés, comme le cas où 20 heures d'écart ont entraîné le retrait de trois jours de congés ? Comment ces situations sont-elles gérées ?**

La DRH indique que quelques cas marginaux, notamment liés à des arrêts maladie prolongés, peuvent engendrer des écarts dans les calculs. En cas de doute, un contact par mail avec la direction est recommandé afin de permettre une intervention rapide.

**Tous les salariés auront-ils accès à leur état des lieux 2024 avant la fin du mois, afin de disposer d'une visibilité claire et uniforme sur leurs heures effectuées ?**

La DRH exprime l'espoir que cela soit possible et précise que plusieurs états des lieux, déjà remontés sous forme de tableaux, seront rassemblés dans un document unique qui sera transmis à l'ensemble des salariés.

**Un guide explicatif sur le fonctionnement du logiciel Octime sera-t-il diffusé ?**

La DRH indique qu'un guide détaillé, agrémenté de captures d'écran, sera diffusé lors du déploiement d'Octime le 5 février 2025.

Les élus CSE.