

L'écho des élus



Compte rendu du CSE du 21/11/2024

Étaient présents

Natascha LEONARD – BINEAU, Directrice Générale de l'ADAPEI07
Charlène PINEAU, Directrice des Ressources Humaines.
M. Joël VIVIERS, Chef de Service.

Collège 1

Titulaires : Stéphanie DECROUX (CGT), David MORETTO (CGT), Amélie PORTE (CGT), Karine
DUCLAUX DURANTON (CGT), Sylvie CHANIER (CGT),
Suppléants : Chrystelle BONNET (CGT), Séverine SONIER, Odile VERCASSON,

Collège 2

Titulaires : Sandrine BOURGOGNE (CGT), Andéol LHUILLIER (CGT).
Suppléants : Thibault POTARD (CGT)

L'écho des élus



Début de séance à 13h37.

Validation des PV 23 mai 2024 et 25 mars 2024

La validation des PV des réunions du 23 mai 2024 et du 25 mars 2024 est reportée.

• Entrées-sorties

Le CSE¹ prend note de la rupture conventionnelle de la psychologue de l'IEM et exprime sa surprise quant à cette dernière, rappelant que, lors de la réunion précédente, il avait été indiqué qu'aucune rupture conventionnelle ne serait plus envisagée.

La DG² précise que la rupture conventionnelle reste possible uniquement si l'employeur a un intérêt à voir partir un salarié. La rupture conventionnelle en question est antérieure à cette décision et s'est inscrite dans une réflexion plus large autour des ruptures conventionnelles futures. La DG n'est pas favorable aux ruptures conventionnelles, mais estime que des situations atypiques peuvent justifier de telles décisions. En l'occurrence, la psychologue de l'IEM n'a pas souhaité reprendre ses fonctions après son arrêt maladie prolongé.

• Info/consultation projet plannings foyers de vie/EAM Roiffieux

Un audit réalisé en 2017 a révélé une iniquité entre les salariés au niveau des horaires de travail, d'où la nécessité de revoir l'organisation des plannings, avec l'introduction d'un week-end travaillé sur trois. Ce changement permettra une répartition plus équitable des horaires et répondra aux demandes de temps partiel des professionnels.

Le CDS³ précise que ce planning a été conçu en tenant compte des besoins des professionnels et de la nécessité d'une couverture adéquate des horaires. Concernant les horaires des week-ends, le planning proposera des journées de 12 heures, contre 10 heures actuellement, avec un cycle de travail de trois semaines, et une couverture de 6 heures 45 à 21 heures 25 par trois professionnels. Une période de validation de 6 mois est envisagée afin d'évaluer l'efficacité de cette organisation, avec la possibilité d'ajuster certains aspects.

Le CSE soulève des inquiétudes concernant l'impact de cette nouvelle organisation sur certains salariés, notamment ceux préférant ne pas travailler le mercredi afin de pouvoir garder leurs enfants.

Le CDS répond que des solutions individuelles pourront être actées, mais que l'organisation ne pourra pas être personnalisée pour chaque salarié en raison des besoins de présence continue.

Le CSE émet un avis favorable à l'unanimité des votants vis-à-vis du projet de plannings pour les foyers de vie de Roiffieux (10 votants).

¹ Comité Social et Economique

² Directrice Générale

³ Chef De Service

L'écho des élus



• Info/consultation dénonciation d'usage pour le Foyers de vie, l'EAM et le Foyer d'Hébergement

La DRH ⁴indique que les heures supplémentaires seront désormais calculées à la fin d'un cycle de quatre semaines, et non plus chaque semaine. Les salariés devront saisir leurs heures supplémentaires dans un compteur. Cette nouvelle organisation représente une dénonciation d'usage, car auparavant les heures étaient calculées à la fin de chaque semaine, ce qui entraînait souvent des compteurs négatifs. Ces derniers seront remis à zéro.

Le CSE évoque la possibilité d'opter pour un cycle de 9 semaines pour plus de flexibilité dans la récupération des heures, et questionne la différence entre un cycle hebdomadaire et mensuel.

La DRH répond qu'un cycle mensuel permettrait d'intégrer directement les heures non travaillées dans le compteur de récupération, contrairement à un cycle hebdomadaire.

Un report du vote, dans un délai d'un mois, est demandé par le CSE. Ledit vote se déroulera donc lors de la réunion de CSE du mois de décembre 2024.

C.S.E.

1. Pouvez-vous nous préciser où sera le local syndical à Privas et quand sera-t-il fonctionnel ?

La DG indique que le CSE se verra attribuer un local syndical à Privas, dans l'espace Maurice Gounon. Deux options sont proposées : récupérer les locaux de la section associative, à l'entrée du bâtiment, ou un bureau plus petit à proximité, à l'appréciation de la Mairie. Une demande officielle a été émise, et un retour est attendu lors du prochain Conseil d'administration.

2. Quels sont les critères de sélection d'un fournisseur, lorsque plusieurs devis sont demandés ? Qui décide du devis retenu ?

La DRH indique que le choix du devis reviendra au Directeur et devra être validé par Mme LEONARD, ainsi que par le Conseil d'administration si le montant dépasse 3.500 euros TTC pour les établissements sociaux ou 10.000 euros hors-taxes pour les établissements commerciaux.

La DG précise qu'une politique d'achat a été mise en place le 1^{er} janvier 2024 afin de guider le choix des fournisseurs. Il est à noter que le prix n'est pas le seul critère de sélection. La priorité est donnée aux circuits courts, l'idée est d'éviter les fournisseurs internationaux.

3. Quels sont les critères retenus par la direction de l'ADAEI 07 pour accorder l'accompagnement d'un salarié pour un parcours de transition professionnel ?

La DRH précise que l'Employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre à la demande de transition professionnelle d'un salarié. Si aucune réponse n'est donnée dans ce délai, l'autorisation est considérée comme accordée. L'Employeur peut toutefois reporter la

⁴ Directrice des Ressources Humaines

L'écho des élus



demande, mais ce report ne peut excéder neuf mois et doit être justifié par des conséquences préjudiciables à l'entreprise dues à l'absence du salarié.

Secteur Enfance

4. L'Adapei 07 peut-elle revoir l'attribution du nombre de CT des IDE du secteur enfance dans un souci d'équité ?

La DRH précise que la convention collective prévoit que les paramédicaux, à savoir les puéricultrices, infirmiers ou aides-soignants, bénéficient de trois jours consécutifs de congé par trimestre. Cependant, il existe des pratiques différentes selon les établissements : dans le Nord, les salariés bénéficient d'une semaine de congés en moins, tandis que dans le Sud, des jours supplémentaires leur sont accordés.

Secteur Habitat

5. Les dates des week-ends et jours fériés travaillés n'apparaissent plus sur la fiche de paie. Pouvons-nous savoir comment, de date à date, elles sont comptabilisées sur la fiche de paie ?

La DRH souligne que chaque salarié connaît le nombre de dimanches et de jours fériés qu'il a travaillés, et peut se tourner vers le service Paie en cas de question.

Concernant l'accès à OCTIME, la DRH indique qu'il devrait être possible dès le mois de janvier 2025, bien que le système ne gère pas encore les annualisations fixes. Une réunion est prévue le 4 décembre 2024 afin de finaliser les aspects liés aux IME et aux SAJ.

Le CSE demande si les heures supplémentaires effectuées en 2024 seront payées le 31 décembre 2024.

La DRH répond que ce point sera discuté en Comité de Direction et précise que deux options sont envisagées : payer toutes les heures supplémentaires ou laisser le choix entre paiement et récupération.

6. Attribution du Ségur2 pour tous les aide-soignants de pavillon Ambre/EAM.

Le CSE prend acte de l'octroi, par l'Employeur, d'une prime de 38 euros à destination de tous les aides-soignants intervenant auprès des résidents du FAM. Cette prime est accordée à titre dérogatoire et sera supprimée si les aides-soignants ne sont plus amenés à intervenir sur le FAM.

L'écho des élus



Secteur Travail

7. Pourrions-nous connaître la réglementation sur les points suivants ?

Les horaires et le montant heures de nuit

La DRH explique que les horaires de travail de nuit s'étendent de 22 heures à 7 heures du matin, avec une rémunération de 3,5% du taux payé et de 3,5% du taux récupéré.

La convention collective prévoit qu'à chaque heure de nuit, le salarié ait droit à une récupération de 7% de cette heure, pouvant être répartie en 3,5% sous forme de paiement et 3,5% sous forme de récupération.

Les horaires et le montant des jours fériés

La DRH indique qu'une note sera envoyée aux salariés concernant les horaires des jours fériés, précisant que ces derniers sont rémunérés à hauteur de deux points par heure, avec un repos compensateur conventionnel.

Le pourcentage attribué pour les heures supplémentaires

La DRH explique que les huit premières heures supplémentaires sont majorées à 25%, contre 50% pour les heures supplémentaires au-delà de ce seuil. Pour les temps partiels, ce taux est de 10%.

Le CSE s'interroge sur le calcul des heures dans le cadre de l'annualisation.

La DRH précise que pour les salariés annualisés, les heures supplémentaires sont majorées à 25% dès que le salarié dépasse les 1607 heures annuelles, et à 50% dès qu'il dépasse les 1.972 heures. Cependant, elle rappelle que le Code du travail limite le nombre d'heures de travail à 48 heures par semaine, et la convention collective à 44 heures.

8. Certains professionnels de l'EA n'ont pas le code d'accès sur leurs mails, quand pourront-ils y accéder notamment pour déclarer un EI ?

La DRH indique que tous les professionnels ont reçu leur code d'accès et doivent maintenant se connecter. En cas de problème, ils peuvent demander de l'aide à leur supérieur ou au service informatique.

En ce qui concerne l'accès à l'informatique, une formation d'initiation est prévue, avec 2 à 4 places disponibles. Plusieurs collaborateurs de l'entreprise adaptée y sont déjà inscrits.

9. Quelle sera la reconnaissance des salariés qui sont venus travailler le 18 octobre dernier à la demande de l'employeur ?

La DRH explique que les salariés présents le 18 octobre 2024 l'étaient parce qu'ils pouvaient l'être. Pour rappel, la note afférente stipulait que si un salarié n'avait pas de contrainte personnelle et ne se mettait pas en danger, il devait venir travailler.

La DG ajoute que ceux qui ont été empêchés de venir pour des raisons exceptionnelles ont été considérés comme absents autorisés.

L'écho des élus



Le CSE exprime son désaccord, soulignant que si l'établissement avait été fermé en raison des intempéries, il n'aurait pas eu l'information à temps.

Secteur Services et Développement

10. Il a été demandé à des professionnels de compléter une attestation sur l'honneur avec des données à caractères confidentiels qui n'ont pas lieu d'être conservées par un employeur (n° de permis, préfecture ayant délivré le permis, date d'obtention)

Pourquoi ne pas demander aux salariés :

- **de présenter, à intervalle régulier, leur permis de conduire à leur chef de service ? (Sans photocopie puisqu'illégal)**
- **de remplir une déclaration sur l'honneur, qui ne comprenne pas de donnée confidentielle ?**

La DRH explique que lorsqu'un véhicule immatriculé au nom de la société commet une infraction, l'Employeur doit désigner le salarié responsable auprès de l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions (ANTAI). Cette désignation nécessite la collecte de certaines données, notamment la référence du permis de conduire, conformément à la législation. Il précise que l'Employeur peut collecter ces informations auprès du salarié concerné, à condition que ce dernier ait donné son consentement librement et que ses missions impliquent la conduite régulière d'un véhicule.

Le CSE cite un article de loi qui interdit la conservation de ces données par l'Employeur. Il pointe également qu'une demande a été faite à tous les salariés de fournir leur numéro de permis de conduire, sans qu'il y ait eu d'infraction, ce qui semble contradictoire avec les règles évoquées, les salariés ne sont donc pas dans l'obligation de remplir cette déclaration.

EAM / Ehpas d'Antraigues

11. Quand sera mise en place la plage horaire 21 h-7 h avec pause rémunérée, pour tous les professionnels de nuit de l'Adapei 07 ? Actuellement certains professionnels font 20 h-7 h avec une pause non rémunérée. Et quand sera versé le rappel de la rémunération de l'heure de pause, non perçue depuis des mois ?

La DRH explique que les salariés de nuit bénéficient d'une pause non rémunérée, pendant laquelle ils peuvent vaquer à leurs occupations, ce qui inclut sortir de l'établissement ou encore se reposer sur des transats en salle de repos. Cette pause est identifiée dans les plannings.

Toutefois, un veilleur de nuit a contesté cette pratique devant le Conseil des prud'hommes, en arguant qu'il ne pouvait pas se détendre librement, car il pouvait être appelé à tout moment pour intervenir.

La DRH précise que cette situation ne sera plus d'actualité à partir du mois de février 2025, lorsque les plannings seront modifiés pour inclure les pauses obligatoires dans le temps de travail.

L'écho des élus



12. Quand les salariés auront les informations sur l'organisation des nouveaux plannings ?

La DRH indique qu'un mail a été envoyé aux salariés afin de les informer qu'il faudra attendre l'arrivée de la nouvelle Directrice pour retravailler les plannings.

Questions cadres

13. Le collège cadres lors de la consultation concernant la reprise par l'ADAPEI07 d'un EHPAD et d'un FAM a voté contre et motivé son choix. Nous avons mis en garde la Direction du fait que ces 2 établissements étaient lourdement déficitaires. De plus nous avons alerté la Direction générale sur le fait que de nombreux établissements de l'association enregistraient année après année un déficit. Les chiffres communiqués de 2024 et 2025 corroborent nos craintes à savoir que les établissements historiques de l'ADAPEI07 sont déficitaires. Nous estimons que cette situation « grave » est la conséquence d'un manque de vision stratégique et de compétence des membres du Conseil d'Administration. Est-ce bien aux usagers et aux salariés de compenser cette gestion catastrophique dans le plan futur de redressement ?

La DG explique que le Conseil d'Administration (CA) décide des orientations stratégiques et de la politique de développement de l'ADAPEI07, et que la Direction générale est chargée de les mettre en œuvre. Le CA souhaite actuellement se développer dans une logique de parcours afin de répondre aux besoins des usagers.

Le CSE souligne que le Groupe était marqué par un déficit de 1,7 million d'euros en 2023, et critique la politique de reprise d'établissements, estimant que l'ADAPEI07 n'est pas prête à gérer des structures complexes comme l'EHPAD et le FAM.

14. Au vu des résultats de 2024 et du prévisionnel 2025, quel est le plan d'action, à la fois économique et stratégique, envisagé pour dans un premier temps revenir à l'équilibre et dans un second temps pour un retour à un exercice excédentaire ?

La DG annonce qu'elle travaillera sur un plan de retour à l'équilibre pour l'ADAPEI07, qu'elle présentera lors de la réunion du Conseil d'Administration prévue la semaine du 25 novembre 2024. Ce plan sera également présenté aux élus au mois de décembre 2024.

Fin de séance à 16 heures 24

Les élus CSE