



# Délégation Unique du Personnel Comité d'Entreprise Procès verbal de la réunion du 16/05/2017

## •Présent-e-s

Président-e CE : Sarah Benazza, DRH  
5 Véronique Paulin, Chargée de RH

Membres de la DUP : Annette Dehouck (CGT ÉCLÉ), Marc Dutilleul (SEP-UNSA), Jean-Michel Greffin (SEP-UNSA), Marion Jaffrezic (EPA-FSU), Mikaël Letertre (CGT ÉCLÉ), Vincent Montreuil (SNAPAC-CFDT), Isabelle Riquoir (SNAPAC-CFDT), Karine Seguin (SEP-UNSA), Fabienne  
10 Vanmerris (CGT ÉCLÉ), Aziza Khodja (CGT ÉCLÉ), Patrick Plunian (DS EPA-FSU).

Intervient en réunion :  
Maud AUGER pour le point 1.4 sur le Service Civique

## 15 •Excusé-e-s :

Nicolas Gloriant (SEP-UNSA).

## • Absent-e-s :

20 Delphine Basso (CGT ÉCLÉ)

---

## Ordre du jour :

### 1 Attributions économiques et sociales

25 1.1 Adoption des procès verbaux des réunions des 21 mars et 21 avril 2017

1.2 Tableau des mouvements de personnels de mars et avril 2017

30 1.3 Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'association

1.4 Présentation du dispositif Service Civique au sein de l'association.

35 1.5 Information sur la dénonciation d'un usage de prise de repas fournis par l'employeur pour mise en conformité avec les règles de l'URSSAF

1.6 Informations et questions diverses :

- Quels lieux et conditions de travail pour les 2 salariés régionaux de la région Hauts de France.
  - 40 • Quelle est la raison des longs délais de remboursement des notes de frais notamment pour les membres de la DUP.
- 

45

50

55 **1. Attributions économiques et sociales**

**1.1 Adoption des procès verbal de la réunion des 21 mars et 21 avril 2017**

Après quelques modifications apportées en séance, les PV sont adoptés à l'unanimité des présent-e-s.

60

**Patrick Plunian (PP) : Il fut un temps où les procès verbaux du Comité d'Entreprise étaient envoyés à chaque salarié-e avec les bulletins de paie. Cela permettait de prendre connaissance de ces documents tranquillement.**

65

*DRH : Il n'est plus possible de faire des envois par courrier, l'espace documentaire est là pour cela.*

*Véronique Paulin (VP) : Nous n'avons plus le temps, cela génère beaucoup d'impressions de papier, et l'espace documentaire regroupe tous les documents du CE. C'est un moyen qu'il faut apprendre à utiliser.*

70

**PP : Il faut que nous ayons un moyen de diffuser ces documents directement aux salarié-es. Ou faire un rappel avec lien vers l'espace documentaire.**

75

*DRH : Libre aux membres du CE d'adresser les PV au moyen qui leur convient. Nous continuerons à les mettre à disposition sur l'Espace Documentaire.*

Le CE prend acte et décide de se charger de communiquer les PV des séances.

Au niveau de la base documentaire, seront et resteront désormais disponibles les PV des 2 dernières années.

80

**1.2 Tableau des mouvements de personnel de mars et avril 2017**

85 **Karine Seguin (KS) : Un CDI s'en va et n'est pas remplacé, pour quelles raisons ?**

*DRH : Il s'agit de l'ALSH de Couteron, dont les subventions ont diminué ce qui ne permet pas de remplacer poste pour poste.*

90

**PP : Le DAF nous rappelle régulièrement que nous sommes une association unique. Cela se mesure surtout lorsqu'il faut faire remonter de l'argent (7 % de l'EBE). Hors lorsqu'il s'agit d'emploi, à charge de la structure locale de trouver les ressources suffisantes pour financer l'emploi. Dans ces cas là nous ne sommes plus dans une association unique !**

95

*DRH : Cela n'est pas vrai, lorsqu'une structure est déficitaire, l'association unique joue son rôle, c'est-à-dire que les déficits sont absorbés par le collectif associatif.*

*L'association regarde chaque situation au regard des moyens à mettre en œuvre et du projet local et national. Les structures déficitaires ou qui présentent des risques sont regardées finement.*

100

**PP : Lorsqu'il s'agit de soutenir l'emploi ou l'activité, il faut mettre les moyens pérennes qui permettent d'assurer une continuité du projet, une assise solide.**

*DRH : Je suis d'accord, lorsque cela est possible*

105

**Aziza Khodja (AK) : Nous avons aujourd'hui dans l'association des postes qui ne répondent pas au mieux aux besoins de l'association. Il faut reprendre dès que possible une analyse fine en fonction des besoins et des moyens dont elle dispose. Se servir des périodes de transition (départs de salariés, fins de contrats) pour questionner les postes et leurs contours.**

110

*DRH : La réorganisation a été pensée pour notamment répondre à ce genre de situations. Une plus grande efficacité est recherchée.*

115

Malheureusement, force est de constater que la somme des interventions qui peuvent se croiser pour une situation nuit au règlement bénéfique de celle-ci. L'association est gangrénée par des lobbys qui poussent ou tirent dans un sens selon les situations. Cela a pour conséquences une gestion compliquée des décisions prises ou à prendre.

120

**Marion Jaffrezic (MJ) : Il y a quelques collègues qui cumulent les CDD depuis des mois voire des années.  
Nous sur-utilisons voire abusons de la précarité de personnes pour assurer nos besoins.**

125

*DRH : Nous faisons de préférence appel à des personnes qui connaissent l'association et les missions à assurer pour répondre à nos besoins ponctuels ou saisonniers.*

**Marc Dutilleul (MD) : Il y a quand même des situations pour lesquelles on retrouve des collègues qui sont embauchés sur un CDD pour un poste puis un autre de façon prolongée....Est-ce possible et légal de cumuler des CDD comme cela ?**

130

*DRH : Oui c'est légal et nous veillons à ce que chaque contrat soit rédigé en bonne et due forme. La réflexion doit se mener pour chaque situation de modification du cadre de l'emploi. Chaque situation d'emploi est unique et gérée spécifiquement.*

135

Les effectifs :  
au 31 mars : 137 salarié-es soit 128,05 ETP dont 84 CDI.

Au 30 avril : 123 salarié-es soit 114,94 ETP dont 84 CDI  
ces écarts sont dus essentiellement aux périodes de vacances scolaires et donc à la recrudescence de contrats CEE ou autres CDD

140

Le bilan social sera présenté lors du prochain CE de juin 2017.

145

### **1.3 Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'association**

Les éléments ont été présentés aux membres du CE lors de la dernière réunion d'avril 2017.

150

### **Avis sur la situation économique et financière de l'association :**

Le Comité d'Entreprise (CE) a bien conscience des améliorations apportées en terme de gestion administrative et financière des EEDF. Cependant, le CE souligne la fragilité financière de l'association.

155

Le CE déplore l'absence d'une projection pluriannuelle, demande pourtant déjà formulée.

Le CE salue la mise en place d'une dynamique autour des appels à la générosité et encourage son développement pour soutenir notre projet associatif.

160

Malgré une stabilité de la masse salariale depuis 2014, le CE s'inquiète du changement de nature des contrats proposés par les EEDF. Les départs, volontaires ou non, de près de 20 CDI pour l'année 2016 génèrent une précarisation de l'emploi (embauches de CDD en remplacement des CDI).

Le CE reste convaincu que les salarié-es sont un élément de stabilité et une source de compétences sur lesquels chacun peut et doit s'appuyer pour mener à bien le projet EEDF.

165 Le CE interpelle l'association sur le projet de réorganisation engagé. Quel impact économique ?  
Quels résultats sur le développement de l'association ?

Vote sur le rapport de la situation économique et financière

Pour : 0

Contre : 0

Abstention : Unanimité

170

#### **1.4 Présentation du dispositif Service Civique au sein de l'association.**

175 Temps animé par Maud AUGER, déléguée Nationale, Responsable du Service Civique.

Nous sommes actuellement en cours d'agrément.

Les agréments durent 3 ans, le prochain sera signé début 2018.

180 Ce sont majoritairement les Régions qui accueillent les volontaires.

Nous avons également 4 centres qui accueillent des volontaires sur des missions permaculture et plantes médicinales, découverte de sentier botanique...

Et quelques groupes locaux, principalement pour le développement du groupe.

185 La durée des contrats va de 6 à 10 mois avec une moyenne de 8 mois sur la durée globale de notre agrément.

Le public de volontaires reçu par les EEDF est âgé de 18 à 26 ans.

Environ 1/3 des volontaires étaient déjà chez les éclés avant de signer leur contrat.

190

Un travail est en cours pour chiffrer celles et ceux qui sont restés en contact avec les éclés après leur Service Civique.

195 Les missions principales sont axées sur le développement du scoutisme vers l'extérieur, l'environnement au sens large, le handicap, l'événementiel et d'autres missions.

Nous avons une mission de formation vis-à-vis de nos volontaires.

- Le PSC 1

- Formation civique et citoyenne

200

Perspectives 2017 :

70-80 signatures de contrats

à l'interne,

formation obligatoire des tuteurs (précédemment, rencontre non obligatoire.....peu suivie)

205

document de projet d'accueil pour les tuteurs-trices, obligatoire pour préparer l'accueil du volontaire, l'accompagner au mieux vers la préparation de la mission, le suivi du volontaire, la résolution de problèmes et envisager l'après-mission.

210 Il est envisagé qu'au cours des missions, des échanges de pratique peuvent se mettre en place qui permettent aux volontaires de rejoindre d'autres sites d'accueil au sein de l'association. C'est là la richesse d'avoir un agrément national.

#### **MJ : Il me semblait que les volontaires ne pouvaient pas se retrouver seul en animation vers des publics ?**

215

*Maud Auger (MA) : Au contraire, il faut que ce soit une mission d'intérêt général tournée vers l'extérieur donc vers des publics et notamment les enfants. Par contre ils ne peuvent être seuls en responsabilité ou situation d'animation avec des enfants.*

220 **PP : Comment se déroule la validation des missions ?**

MA : Il y a des échanges pour préciser le projet d'accueil et les missions. C'est à ce moment que je vérifie qu'il n'y a pas de mission pouvant être occupée par un salarié.

225 **PP : A quel moment les bénévoles ont leur mot à dire sur la validation ?**

MA : Cela dépend de la région et du fonctionnement de l'Équipe Régionale. Je valide le projet d'accueil avant diffusion de l'annonce de recrutement. Selon les régions, il peut y avoir situations de blocage ou de modification opérée « localement » sans que je ne sois informée.

230 **MJ : Y a-t-il des volontaires en mission pour la création de groupes locaux ?**

MA : Oui, mais ils ne sont pas seuls et ce n'est pas une création de groupe comme on l'entend, en théorie en tous cas.

235 **Marc Dutilleul (MD) : Que savons nous des retombées pour l'association ?**

MA : Nous savons que certains volontaires sont devenus bénévoles, membres d'équipe de groupe, animateur, etc.

240 **Vincent Montreuil (VM) : Combien y a t il de rupture de mission et pour quelles raisons ?**

MA : certain-es anticipent les fins de contrat à la veille de l'été, pour pouvoir aller travailler. D'autres arrêtent de venir, pas tout à fait conscient-es de l'aspect engagement de la mission. Mais ceci à tendance à diminuer.

245 *Il y a aussi des tuteurs qui n'ont pas saisi l'ensemble de leurs prérogatives et cela n'est pas sans poser de difficultés.*

250 **PP : Il ne faut pas non plus se dédouaner, parce que la formation des tuteurs deviendrait obligatoire, de notre responsabilité de suivi de la qualité de l'accueil et d'accompagnement des volontaires.**

MA : la formation comprendra désormais 2 volets, un premier consacré aux nouveaux tuteurs et un second pour tous destiné à des questions techniques, des échanges de pratiques.

255

260 **1.5 Information sur la dénonciation d'un usage de prise de repas fournis par l'employeur pour mise en conformité avec les règles de l'URSSAF**

Les directeurs de centres ont porté ce sujet à la connaissance de l'employeur afin que la situation soit mise à plat et qu'une harmonie soit trouvée pour l'ensemble des centres dans le respect des règles de l'URSSAF.

265

Ce sujet avait été posé fin 2016 par le directeur du centre de Morbecque.

270 **Mikaël Letertre (ML) : Dans la mesure où cet avantage n'est pas institué pour tous les salariés, cela doit être considéré comme un avantage individuel. Donc cela doit être compensé.**

DRH : Aujourd'hui, cela concerne tous les salariés d'une structure donc c'est un avantage collectif.

275 **1.6 Informations et questions diverses**

- Quels lieux et conditions de travail pour les 2 salariés régionaux de la région Hauts de France ?

280 Sachant que le 14 août le local actuel sera vendu, sachant qu'aujourd'hui tout le monde sait que

les salariés de la région vont aller travailler à Morbecque. Quand le sujet sera-t-il clairement exposé, expliqué et clarifié ?

285 *DRH : Cela s'organise mais aucune décision sur la date de déménagement et les conditions de travail n'ont été prises à ce jour.*

Cela crée des situations qui peuvent engendrer des déménagements, des aménagements nouveaux dans la vie des salarié-es. Cela n'est pas anodin à gérer comme situation.

290 **PP : Quel est l'échelon légitime pour prendre ce genre de décision ?**

295 • Quelle est la raison des longs délais de remboursement des notes de frais notamment pour les membres de la DUP ?

300 La personne chargée de cette mission a quitté l'association rapidement et de façon imprévisible. Nous étions en période de clôture des comptes de surcroît. Cela a eu pour effet de retarder les remboursements.

305 Fin de séance : 16h45

Secrétaire : Mikaël LETERTRE