



Délégation Unique du Personnel Comité d'Entreprise Procès verbal de la réunion du 20/06/2017

•Présent-e-s

Président-e CE : Sarah Benazza, DRH
5 Véronique Paulin, Chargée de RH
Maurice Marais, Membre du Comité Directeur

Membres de la DUP : Annette Dehouck (CGT ÉCLÉ), Jean-Michel Greffin (SEP-UNSA), Mikaël
10 Letertre (CGT ÉCLÉ), Vincent Montreuil (SNAPAC-CFDT), Isabelle Riquoir (SNAPAC-CFDT), ,
Fabienne Vanmerris (CGT ÉCLÉ), Aziza Khodja (CGT ÉCLÉ),

•Excusé-e-s :

Nicolas Gloriant (SEP-UNSA), Delphine Basso (CGT ÉCLÉ), Marc Dutilleul (SEP-UNSA), Marion
15 Jaffrezic (EPA-FSU), Patrick Plunian (DS EPA-FSU), Karine Seguin (SEP-UNSA)

• Absent-e-s :

20

Ordre du jour :

1 Attributions économiques et sociales

25 1.1 Adoption du procès verbal de la réunion du 16 mai 2017

1.2 Tableau des mouvements de personnels de mai 2017

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

1.4 Présentation du bilan social de l'association.

1.5 Informations et questions diverses :

- Information sur le déménagement de la permanence de la région Hauts de France.

35

40 Début de séance : 10h20

1. Attributions économiques et sociales

1.1 Adoption du procès verbal de la réunion du 16 mai 2017

45

Après modifications apportées en séance, le PV est adopté à l'unanimité des présent-e-s.

50

1.2 Tableau des mouvements de personnel de mai 2017

Beaucoup de contrats CDD saisonniers ou d'accroissement liés au début de la saison estivale. Ce sont essentiellement des accueils de classe découverte sur nos centres permanents nationaux.

Vincent Montreuil (VM) : Ce sont tout de même des contrats de très courte durée.

Les effectifs professionnels :

au 31 mai : 132 salarié-es soit 123,11 ETP dont 83 CDI.

1 CDI de moins dû au départ à la retraite de la secrétaire comptable de l'ALSH de Couteron.

Le contrat de l'ALSH de Couteron entre les éclés et le Pays d'Aix doit être revu cette année.

Un rendez-vous de négociation est prévu fin juin et une baisse de subvention n'est pas à exclure pour 2018.

Cependant il est nécessaire d'attendre les résultats de cette réunion pour se prononcer sur la viabilité de l'activité et ses conséquences sur l'emploi.

Sur le Centre, 2 salariés sont en CDI et 5 salariés sont en CDD avec des fins de contrat pour octobre 2017, février et mars 2018.

1.3 Point de situation sur la trésorerie de l'association

Une courbe de la trésorerie est diffusée aux élu-es avec les évolutions de ces 4 dernières années pour pouvoir comparer date à date.

A ce jour, l'objectif d'être au-dessus des 2 M d'Euros est atteint, même si cette ligne reste fragile.

Au 20 juin 2017 nous sommes à 2,339 K€ soit + 186 K€ par rapport à 2016.

Nous constatons que la courbe reste tout de même en deçà de celle de 2016 depuis le 1^{er} janvier 2017. Cela génère des questions sur la santé de l'association et sur les prévisions estivales.

DRH : Un point complet sur l'activité estivale sera présenté au Comité d'Entreprise en octobre.

Le CE fait remarquer qu'il est important d'avoir une estimation globale des activités estivales pour l'association avant l'été pour ne pas être surpris à l'issue de celui-ci.

Cela permettrait, selon les situations d'anticiper des risques et les solutions adéquates à mettre en œuvre.

Le commissaire aux comptes a souligné cette année que les moyens mis en œuvre étaient maintenant efficaces permettant un meilleur suivi et une réactivité accrue, même s'il reste des améliorations à apporter.

1.4 Présentation du bilan social 2016 de l'association.

DRH : Aux EEDF, nous choisissons de présenter un bilan social complet alors que ce n'est pas une obligation pour les entreprises de -300 salarié-e-s

Une diminution de salarié-e-s en situation de handicap.

Hausse du paiement des équivalence nuits de près de 10 %. Cette hausse ne s'explique pas pour cette année alors que la procédure a été renforcée.

Peut-être fait-on davantage appel aux salariés pour encadrer les séjours avec nuitée ?

Cette hausse s'explique peut-être par l'augmentation du volume d'activités avec nuitées ?

Les CEE représentent 28 % de la masse salariale globale.

Les CEE sont mieux rémunérés que l'an passé.

110

La situation de l'emploi au 31/12/2016 :

Aux éclés plus de femmes que d'hommes

Une baisse des effectifs engagée en 2016 tous périmètres confondus.

Baisse de l'emploi sur l'ensemble des filières :

115

- Pédagogie : -17 %
- administratif : -16 %
- technique : -19 %
- direction : stabilité

évolution des types de contrat par rapport à 2015 :

120

- CDI : -14 % soit 14 personnes
- CDD d'accroissement : +71 %

Les mouvements du personnel :

125

Les embauches (88) de 2016 l'ont été majoritairement sur des CDD. 1 seul CDI en contrat de génération.

Les sorties (97) dont 16 CDI.

Les absences dont :

130

82 % dues à des maladies

9 % pour de la maternité

2 % pour de la paternité

Les arrêts de plus de 90 jours ont doublé ainsi que ceux compris entre 6 et 14 jours.

135

Les arrêts de moins de 3 jours ont également augmenté de 36 %

Forte augmentation des arrêts des cadres et assimilés cadres (environ 200%)

Forte diminution des accidents du travail.

140

Il faut mesurer l'opportunité de l'intérêt de tous ces chiffres et être mesuré dans la lecture que l'on peut en faire. Le contenu doit être fonction de l'analyse que l'on en fait.

Cette analyse doit varier selon les objectifs à atteindre pour la conduite du projet des ressources humaines EEDF.

145

Questions/remarques :

150

Jean-Michel Greffin (JMG) : Quelle est la justification du nombre d'heures supplémentaires payées alors que le principe dans l'association est la récupération ?

155

DRH : Oui le principe est la récupération. Toutefois, certaines situations sur les services vacances nécessitent des heures de mobilisation fortes pour l'été des salarié-e-s pédagogiques. Il y a donc une note spécifique qui détermine les règles et les limites dans lesquelles ces heures sont payées. Les heures supplémentaires non récupérées en fin de contrat sont rémunérées. Enfin, des situations particulières engendrent le paiement d'heures supplémentaires à titre exceptionnel.

160

ML : Il serait plus pertinent de distinguer CDI et CDD puisqu'aujourd'hui dans l'association il y a une part de plus en plus importante de CDD, dont beaucoup d'accroissement sur de courtes périodes ?

Véronique Paulin : Le détail CDI - CDD se trouve dans la BDES.

165

ML : Si nous avons une stratégie énoncée pour les ressources humaines, nous pourrions analyser plus finement certains tableaux ou chiffres contenus dans le bilan social.

170 **ML : Y a t il une politique volontariste de maintenir les salariés en situation de Handicap dans leur poste lorsque cela est possible ? Pérenniser l'emploi est porteur de stabilité pour ces personnes.**

DRH : Nous avons un accord qui spécifie cela. La politique de l'association aujourd'hui est de geler les embauches CDI. On ne peut ignorer cette règle aujourd'hui.

175 *Oui nous pouvons nous engager à regarder de plus près chaque situation.*

Nous travaillons aussi avec des réseaux type ESAT pour faire travailler sur des prestations extérieures des travailleurs en situations de Handicap.

Tous les postes ne sont pas adaptés mais nous proposons des aménagements de poste lorsque cela est possible.

180

Vincent Montreuil (VM) : Nous n'avons pas aujourd'hui de ligne directrice sur ce sujet ?

DRH : Non, c'est un sujet à travailler. Nous pouvons le développer sur l'axe prestation extérieure.

185 *Maurice Marais (MM) : nous pouvons travailler peut-être plus facilement avec des prestataires, cette option est peut-être mieux adaptée en termes d'aménagements et de suivi.*

Cela peut être un des objets social de l'association à travailler.

190 **ML : Aujourd'hui nous constatons que les femmes sont plus nombreuses dans l'association. Au-delà de l'accord égalité H/F signé par les syndicats et l'employeur, nous constatons que les femmes sont peu nombreuses sur les postes de cadres, elles restent présentes sur les postes d'assimilés-cadre sans progression.**

195 *DRH : Je vais démentir en donnant un exemple concret récent puisqu'une assimilée cadre a récemment été promue à un poste de cadre. Pour autant on ne peut ignorer la réalité de la société.*

17 cadres représentent 20 % des CDI.

200

ML : Les entretiens annuels d'évaluation ne figurent pas dans le bilan social. Quel est l'état du suivi de ce dispositif ?

VP : ces données figureront sur la BDES.

205

DRH : Nous allons faire le point et nous vous donneront les éléments à la prochaine réunion pour les entretiens professionnels et les entretiens annuels d'évaluation.

210 **JMG : y a t il des lieux de travail plus sujets aux arrêts de travail ? Cela peut permettre d'alerter l'employeur sur certaines situations.**

DRH : Nous n'avons pas regardé finement ces éléments, nous vous les donnerons à la prochaine réunion.

215 **Vote : Pour à l'unanimité.**

Avis du CE

220 **Le CE constate un document très fourni et renseigné et salue le travail effectué.**

La lecture non accompagnée du document demande un recul et une prudence, certains chiffres nécessitent des explications de texte quant à leur interprétation.

225 **Nous attirons l'employeur avec un point de vigilance fort sur le nombre et la fréquence des arrêts maladie que nous pensons liés à la situation de précarisation de l'emploi dans l'association.**

Nous constatons également que ce sont souvent les mêmes catégories de personnel qui se

- forment. Nous invitons l'employeur à attirer l'attention des RLE/N+1. Lors des entretiens annuels d'évaluation, ceux-ci peuvent inciter les salarié-e-s à se former.
- 230 Ensuite, la recrudescence des contrats CDD et plus particulièrement CAE/CUI/contrat d'avenir nous oblige vis-à-vis de leur accompagnement à se former. C'est un devoir de notre entreprise de l'économie sociale et solidaire.
- 235 Enfin, nous invitons l'employeur à travailler à la définition d'un projet pour les Ressources Humaines salariées de l'association.

240

1.5 Informations et questions diverses

- Information sur le déménagement de la permanence de la région Hauts de France ?
- 245 Déménagement officialisé de Lille vers la base de Morbecque les 28-29 juin.
1e phase permettant aux salariés de s'installer matériellement.
2e phase autour de septembre-octobre sur la réflexion d'un réaménagement global des locaux de la base pour que les salariés régionaux et ceux de la base puissent trouver des conditions de travail bien pensées et adaptées.
- 250 3e phase : fin d'année 2017, aménagements des locaux et arrivée du reste du matériel, archives, etc
- Dates prévisionnelles des prochaines réunions :
- 255 12 et 13 septembre : CE & CHSCT
 21 et 22 novembre : CE & CHSCT
 12 et 13 décembre : CE & CHSCT
- 260 Fin de séance : 17h25

Secrétaire : Mikaël LETERTRE