



# Délégation Unique du Personnel Comité d'Entreprise Procès verbal de la réunion du 12/09/2017

## •Présent-e-s

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

Membres de la DUP : Mikaël Letertre (CGT ÉCLÉ), , Aziza Khodja (CGT ÉCLÉ)  
Patrick Plunian (DS EPA-FSU)

## 10 •Excusé-e-s :

Jean-Michel Greffin (SEP-UNSA), Nicolas Gloriant (SEP-UNSA), Marc Dutilleul (SEP-UNSA),  
Marion Jaffrezic (EPA-FSU), Karine Seguin (SEP-UNSA), Vincent Montreuil (SNAPAC-CFDT),  
Isabelle Riquoir (SNAPAC-CFDT).

## 15 • Absent-e-s :

Delphine Basso (CGT ÉCLÉ)

---

## 20 **Ordre du jour :**

### **1 Attributions économiques et sociales**

1.1 Adoption du procès verbal de la réunion du 20 juin 2017

25 1.2 Tableau des mouvements de personnels de juin, juillet et août 2017

1.3 point de trésorerie

30 1.4 Consultation de la délégation Unique du personnel sur le projet de licenciement économique  
de M. Mikaël LETERTRE tel que prévu par l'article L.1237-15 du Code du Travail

1.5 Point d'avancement sur la mise en place des Pôles Ressources et des suites du dispositif DT

35 1.6 Informations et questions diverses

---

40

Début de séance : 10h20

45 Aziza Khodja est désignée secrétaire de séance du fait du point 1.4 à l'ordre du jour qui concerne,  
pour avis du CE, Mikaël LETERTRE secrétaire du Comité d'Entreprise.

### **1. Attributions économiques et sociales**

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

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

## 1.2 Tableau des mouvements de personnel de juin, juillet et août 2017

Sur le service DAF, un nouveau départ de la comptable.

55

**Patrick Plunian (PP) : Quel est le problème sur la DAF ? Les personnes qui arrivent n'ont pas les compétences requises ou le fonctionnement des EEDF est trop complexe pour une bonne intégration ?**

60

**Peut-être cherchons-nous la perle rare en lui proposant un CDD et un salaire insuffisant ? C'est une question de moyens que nous ne voulons pas mettre ? Mais pour quels résultats ?**

*DRH : Pour apporter des réponses précises :*

65

- 1. il y a une pénurie de candidatures ;*
- 2. le type de contrat (CDD) et la rémunération proposés ne sont probablement pas des éléments très attractifs ;*
- 3. nous ne trouvons pas toujours des personnes compétentes, du fait du peu de candidatures ;*
- 4. les personnes n'adhèrent pas facilement à la complexité du fonctionnement comptable des EEDF.*

70

*Véronique Paulin (VP) : Cette année nous avons choisi de voir les choses autrement. Nous avons fait le choix d'un contrat de professionnalisation. Cela nous permettra d'accueillir un jeune, de le former et de profiter des nouveaux process qu'il étudiera en formation.*

75

**Mikaël Letertre (ML) : Soulignons les 4 nouveaux départs de collègues CDI durant l'été qui viennent s'ajouter à la longue liste silencieuse ouverte depuis 18 mois.**

**Le CD qui tient toutes les manettes de l'association a réagi à cette information en bottant en touche (demande d'avoir les chiffres pour pouvoir se positionner)**

80

**Quelle est la position de l'employeur sur l'hémorragie des CDI ?**

**On bouche des trous avec des CDD ! Quelle est la stratégie aujourd'hui ?**

*DRH : Ces départs sont volontaires.*

85

*Le processus de nouvelle organisation doit être finalisé en 2020, en attendant, les réflexions avancent et les choses se mettent en place petit à petit. C'est la raison pour laquelle nous faisons effectivement appel à des CDD, nous essayons des schémas, nous expérimentons pour servir la finalité.*

90

*Rappelons que le DG a précisé que tous les CDI seront intégralement positionnés dans le schéma final sous réserve bien entendu qu'ils acceptent les modifications de contrat, information qui n'a jamais été cachée par le DG.*

**Aziza Khodja (AK) : Heureusement que les collègues CDI partent d'eux-mêmes, sinon il faudra trouver un poste à tous les collègues restants dans la nouvelle organisation.**

95

**C'est pratique mais combien ça coûte aujourd'hui ? Vers quoi veut-on aller ?**

*DRH : Dans l'organisation nouvelle, nous n'allons bien entendu pas fonctionner avec autant CDD.*

*Aux personnels en CDI, les nouveaux postes seront proposés. Viendront ensuite les CDD et enfin l'ouverture à des nouveaux salariés.*

100

**PP : Comment asseoir une certaine permanence dans l'activité de l'association alors que les gens qui arrivent savent qu'ils ne sont là que pour une durée déterminée ?**

*DRH : Ces départs sont le fait de souhaits personnels pour la plupart. Nous les remplaçons quand nous estimons que c'est nécessaire.*

105

*Dans cette phase transitoire nous ne pouvons pas aller vite. C'est peut-être long mais c'est l'association qui l'a décidé d'une part, et d'autre part, il est préférable d'y aller pas à pas si nous voulons l'adhésion du plus grand nombre. Il est possible que cette situation crée de la lassitude chez certain-e-s salarié-es, qui font le choix de partir.*

110

**AK : Prenons un exemple, celui du territoire 6, il n'y aura bientôt plus de salariés pédagogiques, qui va s'assurer des nouvelles demandes de subventions, du suivi des groupes, des projets ouverts, etc ?**

115

**Cela fait des années que des choses sont mises en place, aujourd'hui les collègues partent, quid des suites ?**

**Allez-vous en profiter pour muter vers la nouvelle organisation ? Que va-t-il se passer ?**

120

DRH : La nouvelle organisation est prévue pour faire remonter le pédagogique au coeur des pôles. Il revient au centre des préoccupations après l'organisation du service Comptabilité qui est aujourd'hui arrivé à une certaine efficacité.

Le regroupement des salariés devra également permettre un dynamisme plus important et donc des résultats plus probants.

Ce changement de culture s'accompagne aussi d'un développement de la place des bénévoles dans leurs missions régionales.

125

Point sur les effectifs professionnels :

au 31 août : 118 salarié-es soit 108,85 ETP dont 80 CDI soit 75,17 ETP CDI

130

### **1.3 Point de situation sur la trésorerie de l'association**

135

Pas de courbe d'évolution de la trésorerie ce mois-ci, elle sera transmise lors de la DUP d'octobre.

Au 11 septembre 2017 : 1 509 K€

Au 11 septembre 2016 : 1 482 K€ soit un delta de +26 K€

140

Pour information, concernant l'été, les SLA ont maintenu leur activité par rapport à 2016, tandis que les Centres Permanents et Services Vacances sont sur une tendance à la baisse.

Un point précis sur l'activité sera fait lors de la prochaine réunion.

145

Des ventes de patrimoine se préparent aussi d'ici la fin de l'année ce qui devrait améliorer la trésorerie et le résultat comptable.

### **1.4 Consultation de la délégation Unique du personnel sur le projet de licenciement économique de M. Mikaël LETERTRE tel que prévu par l'article L.1237-15 du Code du Travail**

150

Lecture est faite des documents inhérent à la situation.

Lecture pour information de l'historique de la procédure.

Avis favorable du Comité d'Entreprise.

155

### **1.5 Point d'avancement sur la mise en place des Pôles Ressources et des suites du dispositif DT**

160

Des propositions ont été faites comme convenu, aux différents Délégués Territoriaux dans une démarche constructive et collaborative.

Des avenants ont été rédigés et proposés à 3 Délégués Territoriaux sur 4 qui ont répondu favorablement aux propositions qui leur ont été faites. 2 ont validé complètement, le 3<sup>e</sup> réfléchit encore.

165

Concernant le 4<sup>e</sup> DT, les réflexions n'ont pas encore abouti. En attendant il part préparer un événement en Guyane.

S'agissant des autres Délégués Nationaux, un ajustement se fait au fur et à mesure. Pour certains, les missions restent les mêmes, pour d'autres cela aura des répercussions avec des missions

nouvelles et des modifications de contrat à prévoir.  
170 Dans le calendrier, il y a une période d'ajustement jusqu'à janvier 2018.

**PP : Quid des autres ?**

*DRH : Nous sommes -encore une fois- sur une temporalité longue. La perspective est progressive. Les Délégués Nationaux vont d'abord prendre leurs fonctions. Il leur reviendra ensuite de faire des propositions pour constituer leurs équipes.*

175 *Lors des évolutions des missions des salariés régionaux, rien ne sera imposé sur le pourcentage passé en région, sur le pôle, etc.. dans la limite de l'échéance de 2020. A ce moment là toute l'organisation sera effectivement en place sur les pôles.*

180 **PP : En clair, en 2020 il n'y aura plus de personnel pédagogique sur le terrain !**

*DRH : Ce n'est pas ce qui est envisagé, les personnels des pôles travailleront en équipe thématiques, se retrouveront pour travailler ensemble et produire.*

185 **PP : Il est important et nécessaire de clarifier ce point car les salariés ont droit de savoir de façon à pouvoir se projeter entre 2017 et l'échéance de 2020.**

*DRH : Le délégué général viendra faire une mise au clair de cette situation lors de la séance d'octobre.*

190

**1.6 Informations et questions diverses**

- Le CD de septembre prévoit dans son ordre du jour 2 temps sur la fonction employeur et sur les délégations de pouvoir DG, DRH et DAF

195

*1<sup>er</sup> temps : la réforme du code du travail*

*DRH : La réforme du code du travail permettra de faire un état des lieux aux membres du CD et de partager les questionnements éventuels sur la fonction employeur liée à cette réforme.*

200 *2<sup>e</sup> temps : délégation de pouvoir aux DG, DAF et DRH*

***ML : Les délégations de pouvoir données l'an passé n'ont pas été respectées par le Comité Directeur qui est parfois revenu sur des décisions prises par le DG, la DRH ou le DAF. Hors les membres de l'Équipe de Direction ont été embauchés pour leurs compétences.***

205

***L'employeur bénévole représenté par la Présidente peut-il entendre et acter que ces dysfonctionnements constatés nuisent au bon fonctionnement de la maison éclé.***

***Les membres du Comité Directeur sont élus, certes mais n'ont pas les compétences pour lesquelles les membres de l'ED reçoivent leur délégation.***

***Une délégation est donnée avec confiance, elle doit être respectée.***

210

- Jugement des Prud'hommes

Le PSE date de 3 ans, l'audience doit se tenir le 14 septembre. Il y a néanmoins une volonté de clôturer ce chapitre de la part des EEDF dont l'avocat échange avec l'avocate des ex-salariés concernés.

215

- Quel est l'impact sur l'emploi dans l'association de la suppression des contrats aidés.

Chaque situation demandera une étude d'opportunité pour une embauche sans aide, ou pas d'embauche.

220

Nous ferons un état des lieux lors de la prochaine séance

- Dates prévisionnelles des prochaines réunions :

Exceptionnellement lundi 2 et mardi 3 octobre : CE & CHSCT

225

Fin de séance : 15h40

Secrétaire de séance : Aziza Khodja