



Délégation Unique du Personnel

Comité d'Entreprise

Procès verbal de la réunion du 02/10/2017

•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), Jean-Michel Greffin (SEP-UNSA), Marion Jaffrezic (EPA-FSU), Isabelle Riquoir (SNAPAC-CFDT), Vincent Montreuil (SNAPAC-CFDT), Patrick Plunian (DS EPA-FSU)

10

•Excusé-e-s :

Marc Dutilleul (SEP-UNSA), Karine Seguin (SEP-UNSA).

• Absent-e-s :

15

Delphine Basso (CGT ÉCLÉ), Nicolas Gloriant (SEP-UNSA).

Ordre du jour :

20

1 Attributions économiques et sociales

1.1 Adoption du procès verbal de la réunion du 12 septembre 2017

1.2 Tableau des mouvements de personnels de septembre 2017

25

1.3 Bilan semestriel des contrats aidés

1.4 Point de situation économique (dont point de trésorerie)

30

1.5 Consultation sur le projet de fermeture (selon article L2323-31 du Code du Travail) et sur le projet de licenciement de deux salariés (selon Art. L1233-8 et L1233-10 du Code du Travail) sur la structure du Centre de loisirs de Couteron.

35

1.6 Consultation sur l'Axe formation professionnelle (dans le cadre de la Consultation annuelle sur la Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (selon Art 2323-15 du code du travail) Consultation sur le plan de formation 2016 et le bilan à mi-parcours 2017 (selon art 2323-17 du Code du travail)

40

1.7 Consultation sur l'Axe formation professionnelle (dans le cadre de la Consultation annuelle sur les orientations stratégiques, la GPEC, les orientations de la formation (selon art.L.2323-10 du Code du travail)

Consultation sur les orientations de la formations professionnelle et les conditions de mise en œuvre

45

1.8 Informations et questions diverses

1.9 Sujet exceptionnel ajouté en séance.

Mesures conservatoires sur les comptes du Comité d'Entreprise :

50

- mise en opposition de tous les moyens de paiements
 - suspension du mandat de la trésorière.
-

55 **1. Attributions économiques et sociales**

1.1 Adoption du procès verbal de la réunion du 12 septembre 2017

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

60 **1.2 Tableau des mouvements de personnel de septembre 2017**

Point sur les effectifs professionnels :

65 au 30 septembre : 112 salarié-es soit 103,91 ETP dont 79 CDI soit 73,94 ETP CDI

Patrick Plunian (PP) : Nous constatons une nouvelle baisse du nombre d'ETP comme du nombre de CDI.

70 **Il va devenir de plus en plus difficile de soutenir que c'est du simple choix des salarié-e-s de quitter l'association !**

Mikaël Letertre (ML) : Nous notons la présence dans les embauches de 2 ex-membres du Comité Directeur.

75 **Est-ce le rôle de l'association de financer la thèse d'un ancien élu alors que dans le même temps nous licencions 2 collègues de Couteron pour motif économique ?**

A cela s'ajoute le sujet de la thèse qui est orientée vers le bien-être des personnes lorsqu'ils vivent dans le scoutisme !

80 *DRH : Il sera aussi chargé de veiller au bien-être des salariés. Il est diplômé en psychologie et cette facette pourra être mise au service des salariés au besoin.*

ML : Comment une personne qui a participé au plan de licenciement des salariés pourra ne pas être juge et partie si des salariés viennent le rencontrer pour s'épancher sur leur mal-être ???

85 **Marion Jaffrezic (MJ) : Peut-on connaître le montant de son salaire d'étudiant en thèse ?**

DRH : J'ajoute à votre intention que nous recevons une bourse pour participer au financement de son poste.

90 **ML : Où travaillent ces 2 nouveaux chargés de missions ? Au siège ?**

*DRH : Le chargé de patrimoine, est rattaché au siège.
Le doctorant est rattaché au siège pour sa partie en Entreprise.*

95 **1.3 Bilan semestriel des contrats aidés**

100 Il reste encore quelques contrats aidés au sein de l'association. La réforme des contrats aidés est en train de se mettre en place. Nous espérons que cette réforme sera allégée pour les associations.

105 **1.4 Point de trésorerie et de situation économique**

Point présenté par le Directeur Administratif et Financier -DAF-

Depuis 2012, nous faisons des projections budgétaires qui sont validées par le CD de décembre. En 2017, ce budget présentait un résultat à l'équilibre.

- 110 En conséquence, lors de l'Assemblée Générale, il a été annoncé cette situation par le trésorier national. Ceci engendrant, en cas de réalisation, la possibilité de réinjecter de l'argent pour financer le projet de l'association.
In fine, le résultat sera de -219 K€, soit une amélioration de 300K€ sur le résultat net de 2016.
Nous devrions toutefois demeurer en excédent brut d'exploitation.
- 115 Restent les amortissements qui représentent un pourcentage toujours significatif.

Concernant les structures, des financements publics sont en baisse en 2017 dans beaucoup de régions éclés. A cela s'ajoute l'arrêt de l'activité à Couteron, sur une information qui est arrivée tard dans l'année. Nous ne pouvons plus compter sur ces ressources.

- 120 Une amélioration a été constatée sur les résultats des SLA.
Les Services Vacances (SV) devraient faire mieux que le résultat 2016 mais moins en terme de volume budgétaire sur Châlon et Orléans, Caen s'en sortant plutôt bien.
Les Centres permanents nationaux : les résultats sont meilleurs que 2016 mais une baisse du volume d'activité donc du volume budgétaire (Chiffre d'Affaire) est attendue.
- 125 Le modèle économique de certains centres porte ses fruits
comme à Bécours : plus de salarié, et un résultat qui s'améliore.
St Pierre : changement de modèle, qui n'a pas permis de remonter la pente mais une nouvelle tentative, plus ouverte, va être menée en 2018.
- 130 Morbecque : baisse de subventions, baisse d'activités d'été et classes découvertes, résultat attendu à -140 K€ au lieu de -36K€ prévus.
Le siège national : le résultat sera au niveau du prévisionnel.

- L'association va mieux sur son exploitation notamment sur les SLA mais les situations de certains SV et Centres restent questionnants.
- 135

- Vincent Montreuil (VM) : il y a quelques mois tu nous avais parlé d'une fourchette large, sans prise de risques pour l'établissement des budgets. On se rend compte qu'aujourd'hui il y a encore une marge importante entre le prévisionnel et le réalisé. Ça reste questionnant.**
- 140

- DAF : Notre déficit représente 1 % du budget global. Ce n'est pas encore positif mais cela reste négligeable sur la globalité.
Le milieu dans lequel nous sommes est volatile. Qui peut affirmer que l'activité dans tel centre ou telle région ou tel groupe local sera au niveau des prévisions ? Personne !
Cela se retrouve directement sur les écarts entre le prévisionnel national et le résultat final.*
- 145

- ML : Le résultat donné comprend-il les recettes exceptionnelles, et si oui a combien sont-elles chiffrées ?**
- 150

- DAF : Non, ils ne sont pas compris. Nous avons des ventes en cours, mais nous ne sommes pas certains qu'elles soient réalisées avant le 31/12.
Par ailleurs, nous avons des charges inhérentes à ces lieux qui vont impacter les plus-values voire qui vont générer des moins-values comptablement.*
- 155 *Mais elles vont aussi amener de la liquidité, ce qui est une donnée positive du point de vue de la trésorerie.*

- En septembre, nous avons peu d'activité hors nous devons payer les charges sociales du 3^e trimestre, celles liées au CEE de l'été ainsi que certaines charges liées aux activités estivales. Ce qui génère les difficultés de trésorerie que nous connaissons chaque année à cette période.*
- 160

- Il demeure la provision pour le risque prud'homal bien que des actions de médiation soient en cours sur ce sujet.*

- 165 Document de Cadrage 2018 :
Ce travail devrait nous permettre d'avoir un prévisionnel affiné.
Objectif : sortir de l'austérité à savoir retrouver une opportunité de financement de notre projet.
Aujourd'hui nous avons un EBE positif, il nous faut mieux maîtriser nos investissements.

- 170 En 2018, sont prévus :
- la mise en place des pôles
 - un nouveau site internet et une application **internet/mobile ?**
 - Un poste à plein temps sur l'AGP avec des objectifs de mécénat de compétences et d'entreprise et faire venir des grands donateurs.
- 175 - la restructuration de nos outils de gestion et de commercialisation (activités BAFA, séjours, croques, etc)
- Cette dernière phase va se mettre en place progressivement entre 2017 et 2020

Isabelle Riquoir (IR) : Y aura t il des formations pour s'adapter à ces nouveaux outils ?

- 180 DAF : Oui mais nos ressources ne nous permettent pas d'aller plus vite que cet échéancier sur 3 ans.

ML : Quel impact cette dernière mesure va avoir sur les professionnels ?

- 185 DAF : Moins d'isolement, plus de fluidité, moins de pression, une amélioration globale de leur conditions de travail sur cet objet et une harmonisation des outils et méthodes de travail.
- L'objectif n'est pas de diminuer le nombre de personnels mais de leur donner de meilleures conditions de travail.

L'objectif reste celui donné par le plan de redressement à savoir 118 ETP + 7 à Couteron.

- 190 Les postes sur les pôles sont prévus pour être des CDI.

En 2018, un audit interne va être mené sur les Centres et SV nationaux comprenant non seulement l'activité mais également l'immobilier.

- 195 En 2018, un audit externe est envisagé sur nos centres et activités autour de la question de l'impact de nos activités et de nos projets futurs autour de nos centres.

En 2018, mise en place des pôles ressources : donc il a été demandé aux régions de construire leurs budgets sans la masse salariale des animateurs qui seront sur les pôles.

- 200 Il reste à calculer la répartition de la masse salariale globale sur les structures de l'association pour arriver à un nouveau système de flux, de modèle économique.

Nous sommes conscients que le nouveau système générera certainement de la baisse d'activité en 2018 pour ensuite voir remonter cette courbe les années suivantes, le temps que toute la nouvelle organisation se mette en place.

- 205

PP : Le discours reste le même. Il faut moderniser les outils et c'est un point positif. Pouvoir accéder aux informations bancaires en temps réel en est un exemple.

- 210 J'entends ressources mais je n'entends pas bien en quoi ce modèle va participer au développement du mouvement. C'est un pari, mais je ne suis pas convaincu que ce système hyper-centralisé pourra accompagner du développement pédagogique sur les territoires.

DAF : les pôles ne visent pas une recherche d'économie.

Aujourd'hui nous n'avons pas de politique de recherche sur les branches, sur les partenariats, etc

- 215 Nous cherchons avec un modèle plus regroupé à être plus efficient.

Nous cherchons à utiliser les profils au mieux des compétences de chacun.

Nous accompagnerons les personnes pour être plus professionnelles, plus efficaces sur leur poste donc plus productives pour l'association.

- 220 Le plan de développement sert à trouver des stratégies notamment avec des rapprochements avec l'OMMS, le scoutisme français pour plus de passerelles par exemple sur la mobilisation des ressources.

Aujourd'hui les salariés représentent la partie émergée de l'iceberg avec 104 ETP, il y a 650 ETP assurés par les bénévoles.

- 225 **PP : En quoi les moyens humains et financiers de l'association seront mobilisés pour garantir la qualité ?**

DAF : Aujourd'hui il n'y a aucun salarié sur les branches. Demain il y aura des personnels

- pédagogiques sur les pôles et au siège sur les branches.
 230 *DRH : Il y a 41 % de personnels pédagogiques soit près de la moitié des personnels de l'association. Il ne peut pas être dit que nous ne mettons pas les moyens au service de la pédagogie.*
- PP : La richesse de nos métiers réside dans la polyvalence à savoir la connaissance de l'ensemble de éléments concourant à la création et la mise en œuvre d'un projet. Ce ne sont pas des ingénieurs de projets sur 2 territoires qui permettront à l'association de se développer.**
 235 *DAF : Sur les pôles, demain, ce sera du personnel cadre, d'ingénierie de projet qui sera mis en place.*
Nous sommes beaucoup à faire de la pédagogie dans nos fonctions, comme nous faisons de l'administratif, du technique.
 240 *J'insiste sur le fait que nous avons aussi 650 ETP cadres bénévoles auxquels nous devons penser, et avec lesquels nous devons compter.*
- Sur les pôles, il est prévu pour les postes concernant les animateurs développements soient potentiellement regroupés sur un même site.*
 245 *Concernant les RAFT et assistant-es, le sujet reste ouvert sans que ne soit prise aucune décision.*
- 1.5 Consultation sur le projet de fermeture (selon article L2323-31 du Code du Travail) et sur le projet de licenciement de deux salariés (selon Art. L1233-8 et L1233-10 du Code du Travail) sur la structure du Centre de loisirs de Couteron.**
 250
- Après avoir reçu et pris connaissance du dossier, les membres du Comité d'Entreprise adressent leurs questions à l'employeur.*
 255
- PP : Comment dans une association qui se dit nationale, dès qu'il y a un problème local, les conséquences sont assumées uniquement localement ?**
DRH : Il reste d'autres structures déficitaires, qu'en fait-on ?
- MJ : Ce sont des décisions arbitraires. Couteron a servi à alimenter les fonds de l'association à raison de 50 K€ par an et dès que le financement disparaît, on ferme ! Alors que d'autres centres sont déficitaires chroniquement depuis des années, mais comme ils sont protégés par des membres ou ex-membres du Comité Directeur, personne n'y touche !**
 260
 265
- Avis du CE :*
Nous nous interrogeons sur la fermeture de Couteron, dont l'excédent a bénéficié à l'association pendant des années.
Comment notre association qui se revendique unique et solidaire n'a pas cherché de solution pour pérenniser l'activité, le rayonnement de l'association sur le territoire et les emplois ?
 270 *Dans ce contexte, nous interpellons le Comité Directeur, sa présidente et le trésorier national : Solidaires nationalement, solitaire localement ?*
- Favorable : 0*
 275 *Défavorable : 4 + 2 avis consultatif*
NSP : 0
- 1.6 Consultation sur l'Axe formation professionnelle (dans le cadre de la Consultation annuelle sur la Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (selon Art 2323-15 du code du travail) Consultation sur le plan de formation 2016 et le bilan à mi-parcours 2017 (selon art 2323-17 du Code du travail)**
 280
- 285 Véronique Paulin, chargée de RH nous présente le document support préparé pour cette réunion.

PP : Avons-nous des éléments sur les effets induits des formations ?

VP : Oui avec les questionnaires en fin de formation et les retours à posteriori des personnels et des N+1.

290

Défavorable : 0

Favorable : 4 + 2

Félicitations pour la qualité du travail fourni et présenté par Véronique Paulin

295

1.7 Consultation sur l'Axe formation professionnelle (dans le cadre de la Consultation annuelle sur les orientations stratégiques, la GPEC, les orientations de la formation (selon art.L.2323-10 du Code du travail)

300

Consultation sur les orientations de la formations professionnelle et les conditions de mise en œuvre pour 2018

Du fait de la diminution de la masse salariale en 2018, les cotisations devraient diminuer en conséquence soit -3 000 € environ pour un budget qui devrait tourner autour de 20-21 K€

305

Le calendrier devrait être le suivant :

début octobre : envoi du recueil des besoins en formation

fin octobre : retours et ébauches du planification

mi-novembre : commission formation du CE

310

12 décembre : présentation du plan 2018 aux membres de la DUP

Consultation sur les orientations :

MJ : A ce jour, tous les futurs postes ne sont pas pourvus, est-ce qu'ils le seront avant les actions de formation ?

315

DRH : Les postes sur les pôles doivent être efficients en janvier 2018, ce qui implique que les ouvertures de postes seront efficientes d'ici là. Et que les actions de formations seront réalisées avec les acteurs /actrices concernées.

Jean-Michel Greffin (JMG) : Pourquoi demander à tous les salarié-e-s leur besoins en formation alors que tous ne seront pas concernés pour 2018 ?

320

DRH : Ces retours seront pris en compte pour 2018 si possible et en prévision de 2019.

Par ailleurs, lorsque cela existe un relais vers un dispositif individuel de formation sera effectué comme chaque année.

325

Défavorable : 0

Abstention : 4+2

Favorable: 0

330 **1.8 Informations et questions diverses**

1/ Certains membres de la DUP ont fait l'objet, avant l'été, de remarques sur leur note de frais et notamment les montants.

335

DRH : Cette remarque fait référence à une réflexion plus large sur les frais.

MJ : Est-ce que cette remarque est également faite aux membres du Comité Directeur ?

DRH : cela est un autre débat

340

PP : L'employeur nous convoque pour des réunions et il y a des frais inhérents, un point c'est tout.

ML : On nous fait un procès d'intention sur ce sujet !

345

Au regard du poids budgétaire de la vie associative dispendieuse de l'association, ce budget des instances n'est pas significatif.

JMG : N'y aurait-il pas ici et là dans l'association des notes de frais de complaisance qui seraient signées et dont personne ne parle ?

350

2/ L'employeur essaie-t-il d'influencer le moment de la prise d'heures de délégation ?

Des paroles de culpabilisation sont de plus en plus distillées par l'employeur et ses représentants locaux sur l'usage des heures de délégation des élus du personnel. Cela n'est pas acceptable. Hors cela a déjà été dit dans cette instance. Force est de constater que cela n'a pas été pris en compte partout.

355

JMG : L'employeur local peut-il demander à un élu de faire des heures supplémentaires pour rattraper le temps passé pour les instances ?

360

N'y a t il pas un aménagement du temps de travail à prévoir ?

DRH : C'est toujours difficile de traiter ce sujet, il est préférable de s'entendre avec son N+1.

365

3/ Retours sur les contenus du Flash du CD de septembre

ML : A la lecture du Flash CD, il est écrit que des délégations sont données aux DG et au DAF sans qu'aucune délégation ne soit votée à la DRH. Quid de la fonction et de ses prérogatives sans délégation de pouvoir ?

370

Sommes-nous dans une association dont les pouvoirs se centralisent au niveau du Comité Directeur ?

DRH : A propos de cette délégation : il est dit que tant qu'il n'y a pas de modification, d'amendement à la délégation, celle-ci demeure inchangée.

375

4/ point de situation sur la phase de réorganisation post DT

Le délégué général est présent pour ce temps.

380

Bref rappel historique des éléments d'analyse ayant conduit le DG à proposer une alternative par rapport au modèle « ancien ». Du point de vue du développement, l'association était en perte continue d'adhérents et en crise financière.

385

La question a été posée de vouloir ou non maintenir un appareil salarial, le CD a répondu affirmativement.

Il fallait alors trouver un modèle permettant de pérenniser les postes d'une part et définir les missions auxquelles ils devraient répondre d'autre part.

390

Les animateurs développement représentent pour le DG une force mal utilisée qu'il fallait rénover pour renforcer la productivité sur le développement et la force pédagogique des moyens humains.

Par ailleurs il fallait revoir le modèle alors que des disparités financières et donc de moyens humains existaient dans l'association. Le retour à une association unique avec des moyens partagés pour tous.

395

Pour répondre à ces critères, un modèle a été réfléchi et proposé autour de 3 pôles avec des coeurs de métiers autour de

l'accompagnement des bénévoles - des ressources adultes

l'accompagnement pédagogique des branches

400

la mobilisation des ressources financières

+ une fonction support d'un RAFT pour compléter l'équipe

+ un-e assistante-e

Ces pôles seront coordonnés et suivis par 3 Délégués Nationaux, anciens DT.

405

Les personnes concernées parmi les animateurs développement sont aujourd'hui au nombre de 7, bientôt 6 pour 9 postes prévus.

410

Aujourd'hui, les salariés « appartiennent » aux régions. L'objectif est de passer membre de l'équipe du pôle donc détaché des régions

Au Nord, 3 personnes présentes pour 3 postes à pourvoir

Au Sud-Est, 2 bientôt 1 personne présente pour 3 postes à pourvoir

Au Sud-Ouest 2 personnes présentes pour 3 postes à pourvoir

415

Des ouvertures de postes devraient voir le jour d'ici la fin de l'année.

Le financement de ces postes doit encore être trouvé.

Il faut revoir le modèle existant pour avoir un pot commun -à définir encore- pour financer la masse salariale de l'association. Aujourd'hui, le financement des RAFT se fait selon ce modèle et cela fonctionne.

420

Le financement des pôles représente 150 000 €, c'est le budget qu'il faudrait que l'association assume collectivement.

Il y a aussi la part des 7 %, il faut revoir cette règle pour la dimensionner à hauteur du budget global qu'il faut financer. L'AGP sera aussi fléchée pour financer les postes de ces 3 pôles.

425

Les lieux de ces pôles sont pensés selon une certaine centralité du territoire et une certaine facilité en termes de transports, soit Toulouse, Lyon et Noisy.

Il y a aujourd'hui 5 RAFT pour 3 pôles, les 2 postes restants se verront attribuer une mission nationale de soutien hors du périmètre des pôles.

430

Les postes de secrétariat des pôles : des salarié-e-s sont déjà en place, il faudra trouver des aménagements pour partager le temps de travail entre le pôle et la région sur place.

Les pôles ressources devaient commencer en septembre.

435

Les délégués nationaux ont eu pour consigne de sonder les animateurs développement concernés afin de pouvoir faire des propositions début de l'année 2018 pour une prise de fonction effective et complète en septembre 2018.

PP : Quid des autres collègues non concernés par les pôles ?

440

DG : Aujourd'hui aucun plan n'est prévu pour les autres collègues hors pôles et ceux identifiés sur le siège national.

On pourrait questionner l'organisation des SV et CPN si à l'issue de l'organisation des pôles on estime qu'il faut revoir la copie.

On a enclenché 2 autres chantiers qui pourraient avoir un impact sur l'organisation nationale.

445

Le projet devrait voir le jour in fine en 2020 pour les CPN et SV, mais pour le moment rien n'est décidé pour ces 2 périmètres, de même pour les autres structures comme Lorient, Metz et Brest.

PP : Certaines structures comme Brest, Lorient ou Metz sont soumises à l'apport de subventions locales, quid de ces personnels lorsque les financements s'arrêteront ?

450

DG : On ne peut plus continuer avec ces raisonnements ! Il faut assumer les actions que nous voulons pérenniser pour ne pas mettre en situation de précarité certaines de nos structures et directement les salariés qui travaillent sur ces structures.

Il faut cesser de raisonner de façon fédérale, nous sommes une association nationale.

455

Aujourd'hui on ne peut pas continuer avec une telle masse salariale, nous n'en avons pas les moyens !

Mon pari est simple, je saisis chaque opportunité de départ d'un-e salarié-e de l'association pour questionner les besoins et mesurer si nous devons remplacer ici ou ailleurs. Plus question de continuer comme avant.

460

VM : Quel est l'objectif global et final en termes d'ETP à échéance 2020 ?

DG : Il y a plusieurs périmètres et activités différentes dans l'association.

465 *Aujourd'hui nous nous focalisons sur les pôles, pour lesquels nous sommes en déficit de personnels, il va donc falloir recruter pour pallier à ces déficit sur ce secteur.*

Au siège, nous savons où nous en sommes, à savoir pratiquement au niveau nécessaire pour un fonctionnement optimal.

470 *Aujourd'hui, ce n'est pas tant le nombre de salariés que la masse salariale qui est trop forte, donc toutes les opportunités de départs d' « anciens » sont saisies puisqu'elles allègeront la masse salariale.*

Donc pour répondre à la question, je n'ai pas d'objectif sur le nombre de salariés à atteindre.

475 **ML : Y a-t-il une mobilité demandée aux collègues concernés pour la mise en place des pôles ?**

DG : L'objectif final de 2020 est que les gens travaillent ensemble et soient basés sur chacun des 3 sites. En attendant, aucune mobilité ne sera demandée aux personnes.

Tous les postes nouveaux qui se créent se verront affectés directement sur les pôles.

480

ML : Et quid des personnes sur les fonctions support, les RAFT et secrétaires ?

DG : Les besoins des fonctions support existent. 3 RAFT seront basés sur les pôles

485 *Pour les 2 autres, ils se verront proposer des missions de niveau national, ce qui est déjà le cas pour 1 d'eux qui est RAFN.*

La même règle de mobilité sera appliquée avec l'échéance de 2020.

490 *Les questions de mobilité ne sont pas réglées in fine pour ces 2 postes hors pôles, Est-ce que l'isolement demeure une possibilité ou pas ! Cette question n'est pas encore tranchée.*

Concernant les secrétaires :

Il faut voir dans quelle mesure les postes sont assumés régionalement.

495 *Mais il me semble qu'il serait judicieux que l'association parvienne à mutualiser les moyens humains et donc le financement de ceux-ci.*

La pression n'est donc pas forte pour ces situations.

In fine, les secrétaires devraient voir leur masse salariale prise en charge par le budget des pôles.

Donc normalement les postes ne sont pas aujourd'hui menacés.

500 **PP : Quid de la communication de ces informations auprès des personnels ? Les questionnements des collègues existent. L'employeur va t il s'adresser directement à chaque collègue pour préciser la situation.**

DG : C'est une bonne question à laquelle nous devons réfléchir et à laquelle nous allons répondre.

505

5/ Information sur la situation économique du CE

510 *En l'absence de la trésorière du Comité d'Entreprise, en arrêt depuis mai 2017 et jusqu'au 31 décembre à minima, il était nécessaire d'avoir connaissance de tous les éléments pour permettre au CE de fonctionner normalement financièrement parlant.*

De ce fait, le secrétaire et la trésorière-adjointe du CE se sont interrogés sur la marche à suivre pour l'opération chèques de fin d'année à venir.

515 *Au terme des investigations menées auprès de la trésorière et de la banque BRED, le CE a eu connaissance, courant septembre, de la situation gravement déficitaire dans laquelle se trouvent, contre toute attente, les comptes du CE, sans qu'aucune alerte n'ait été adressée de la part de la trésorière aux membres du CE.*

520 *La situation des comptes à ce jour fait apparaître des soldes débiteurs de 8900 € constatés sur le compte fonctionnement et 43800 € sur le compte Oeuvres sociales, incompréhensibles au regard des opérations que mènent le Comité d'Entreprise.*

Compte tenu des circonstances, des mesures conservatoires ont été prises à l'égard de la trésorière.

525

Vote :

POUR : 4 + 2 votes consultatifs (unanimité)

CONTRE : 0

530 ABSTENTION : 0

- Date prévisionnelle de la prochaine réunion :
mercredi 13 et jeudi 14 décembre 2017

535

Fin de séance : 18h00

540 Le secrétaire du CE
Mikaël LETERTRE

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Mikaël Letertre', written over a horizontal line.