



Délégation Unique du Personnel Comité d'Entreprise Procès verbal de la réunion du 18/01/2018

•Présent-e-s

Président-e CE : Saad Zian, Délégué général

5 Véronique Paulin, Chargée de RH

Membres de la DUP : Jean-Michel Greffin (SEP-UNSA), Vincent Montreuil (SNAPAC-CFDT),
Isabelle Riquoir (SNAPAC-CFDT), Marc Dutilleul (SEP-UNSA), Nicolas Gloriant (SEP-UNSA),
Pascale Sousa (CGT ÉCLÉ), Aziza Khodja (CGT ÉCLÉ)

10

•Excusé-e-s :

Karine Seguin (SEP-UNSA), Marion Jaffrezic (EPA-FSU), Patrick Plunian (DS EPA-FSU).

• Absent-e-s :

15 Delphine Basso (CGT ECLE).

Invité : Bruno Aissou (Directeur Pôle administratif et financier)

20

Ordre du jour :

25 **1 Attributions économiques et sociales**

1.1 Adoption du procès-verbal de la réunion du 13/12/2017

1.2 Tableau des mouvements de personnel de décembre 2017

1.3 Bilan semestriel des contrats Aidés

30 1.4 Information sur la situation économique et financière de l'association (*cf art L2323-12 du Code du travail*) : Point de trésorerie et Présentation du Budget 2018 V1

1.5 Consultation sur l'Axe formation professionnelle (dans le cadre de la Consultation annuelle sur les orientations stratégiques, la GPEC, les orientations de la formation) : **Consultation sur le Plan de formation 2018** (*Article L. 2323-34 CT*), sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du CPF (*Article L. 2323-37 CT*).

35 1.6 Information et Consultation sur la Circulaire administrative 2018

1.7 Point d'information sur l'état d'avancement de la mise en place des Pôles Ressources

1.8 Point d'étape sur la situation économique du la DUP (Œuvres sociales et fonctionnement) et des suites à donner

1.9 Présentation de la stratégie de remise à niveau de la trésorerie des comptes de la DUP et politique

40 Œuvres sociales pour 2018 : Avis de la DUP

1.10 Informations et questions diverses :

2 Réponses aux questions DP

45

Début de séance : 10h00

1.1 Adoption du procès-verbal de la réunion du 13/12/2017

50 Après corrections, le PV est adopté à l'unanimité.

1.2 Tableau des mouvements de personnel de décembre 2017

JMG : il semblait que nous ne recrutions plus de CDI, cependant on en constate un sur CHALON, quelle en est la raison ?

55 VP : concernant le poste CDI de CHALON, ceci correspond à un lissage de situation correspondant à un départ, une transformation de poste pédagogique vers un poste administratif à la demande d'un salarié. De fait, le poste a permis le recrutement direct en CDI d'une personne qui était déjà en poste en CDD sur ce site.

60 VP : la situation au 31 décembre représente 115 salariés, soit 108,2 ETP, comprenant 75 CDI représentant 70,45 ETP.

1.3 Bilan semestriel des contrats Aidés

VP : Pas d'entrées – cependant tout peut dépendre du bassin d'emploi.

65 SZ : un rapport préconise d'aller vers un « parcours pouvant aboutir à un contrat » au lieu de plusieurs contrats aidés successifs.

VP : 4 sorties concernant Couteron.

70 SZ : il est envisagé des contrats de 6 mois pour permettre les transitions, la Région P.A.M. par exemple, ainsi que région grand est. Pour permettre les réorganisations des régions. (Animateurs projet).

1.4 Information sur la situation économique et financière de l'association (cf art L2323-12 du Code du travail) : Point de trésorerie et Présentation du Budget 2018 V1

75 BA : présentation du Budget prévisionnel 2018 V1 validé par les membres de la CAF (commission administrative et financière) et présenté au Comité Directeur. Malgré les incertitudes, nous aurions cette fois un budget positif après amortissements. Cette avancée va vers le développement de l'association. De fait, l'association va mieux dans son ensemble.

80 SZ : l'appareil salarial n'est pas remis en cause, l'association ne sera pas exclusivement composée de bénévoles. L'employeur se doit de garantir le paiement des salaires, et nationalement, cet appareil financier est maintenu. De fait, les « excédents » des régions et autres sont sanctuarisés. La masse salariale est mise en commun au profit de l'association et ceci permet de pérenniser les CDI.

85 BA : le budget phase 1 est une phase avec un certains nombre d'incertitudes, la phase 2, début février, sera présentée au CD. Une version bis, ainsi qu'une version ter, prennent en considération une minoration des subventions de l'éducation nationale, et/ou une baisse de l'activité. Dans ce cas nous ne serions pas à l'équilibre, en prenant en compte les amortissements.

90 SZ : même dans la pire situation présentée, l'association a encore les moyens d'absorber. Les investissements prévus pour le dernier trimestre ne seront engagés qu'après validation de septembre en fonction de la situation financière réelle.

95 BA : en conclusion, l'association va mieux. Nous essayons de maîtriser au mieux le pilotage de l'association vers son développement. L'ambition est d'avoir des chiffres plus réguliers et affinés concernant l'évolution de l'activité, en respectant une périodicité de transmission des chiffres liés à l'activité.

100 SZ : afin de faciliter et moderniser le système d'information et d'inscription, il n'y aura plus qu'un seul site internet national permettant au public d'avoir accès à toutes les informations, possibilités d'inscription avec outils de management et gestion, éditions statistiques, nominatives avec la prise en compte de différents éléments et d'outils d'aide à la gestion. Ceci sera développé progressivement, au vu des constatations et des besoins, jusqu'à en arriver au paiement en ligne (séjour, colonie, formation...).

MD : une réorganisation des centres et/ou SV est elle nécessaire si la situation actuelle fonctionne ?

105 SZ : la tendance générale externe se doit d'être anticipée. Anticipons l'environnement et l'organisation de
façon à se préparer à des changements, ceci afin de ne plus se retrouver dans la situation précédente. Nos
outils doivent être étudiés en fonction de l'utilité pour l'association. Est-il nécessaire d'avoir autant
d'infrastructures ou pas ? De nombreux groupes locaux refusent d'utiliser les centres, cependant la
question économique a déjà été assumée par l'association mais on ne peut pas se satisfaire du modèle
110 économique qui fonctionne jusqu'à maintenant.

12h00 fin

13h15 reprise

115 1.5 Consultation sur l'Axe formation professionnelle (dans le cadre de la Consultation annuelle sur
les orientations stratégiques, la GPEC, les orientations de la formation) : **Consultation sur le Plan
de formation 2018** (Article L. 2323-34 CT), sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des
périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du CPF (Article L. 2323-37 CT).

120 VP : la formation 2018 est orientée sur les Pôles ressources, ce qui est indispensable pour qu'ils soient
efficaces et opérationnels. La procédure de recrutement de 6 animateurs développement, ainsi que les
personnes prenant postes, seront les priorisés pour les formations.

23000 euros alloués pour la formation en 2018 : ils se déclinent en 6 domaines de formation.

125 Il y aura notamment une formation sur OFFICE 365 sur une journée afin de présenter les nombreux outils
collaboratifs sur ce logiciel. 40 personnes seront formées (10 personnes sur 4 sessions d'une journée)
durant le premier semestre 2018.

Une formation sur SAGE concernera les RAFT et les comptables.

Nous espérons obtenir une enveloppe supplémentaire de 15000 euros par l'OCPA afin d'intégrer des
formations supplémentaires.

130 NG : il semble que les propositions de formation pour 2018 mettent de côté les salariés autres que ceux des
pôles. Qu'a donné la collecte de demande de formations auprès des salariés ?

135 VP : le taux de retour des demandes de formations des salariés est de 70%. Il ne nous est pas toujours
possible de satisfaire toutes les demandes individuelles de formation de la part des salariés. Il est rappelé
que le CPF a évolué et peut être utilisé dans ce but. Les formations collectives ne répondent pas aux
besoins de tous en raison du niveau de chacun. Une sensibilisation sera effectuée auprès des personnes
menant les entretiens professionnels de façon à ce que l'information soit correctement transmise aux
salariés.

140 SZ : je confirme le besoin de formation orienté cette année pour la mise en place des pôles afin que tout
soit uniformisé et organisé de façon similaire dans le domaine de la formation et des compétences.

145 Avis CE : pour : 6 (dont deux consultatifs) contre : 0

1.6 Information et Consultation sur la Circulaire administrative 2018

150 IR : afin de définir si la journée de solidarité sera offerte aux salariés, il est indispensable que les dates des
NAO soient fixées rapidement (entre autres points à négocier).

Avis CE : pour : 6 (dont deux consultatifs) contre : 0

1.7 Point d'information sur l'état d'avancement de la mise en place des Pôles Ressources

155 SZ :

- le pôle ressources de Lyon n'a qu'une seule salariée, le processus de recrutement de 3 personnes a été lancé.
 - Le pôle ressources de Toulouse : initialement 3 personnes. Une personne a refusé l'avenant, se verra proposer une procédure de reclassement, si refus de sa part : procédure réglementaire.
- 160 Mathieu, de Noisy, ira sur le pôle TOULOUSE.

- Le pôle ressources Noisy était initialement complet, cependant un départ vers Toulouse, un animateur n'a pas souhaiter signer l'avenant et fait l'objet d'une proposition de reclassement, si refus de sa part : procédure réglementaire. Deux postes de vacants.

165

Concernant la partie économique, le défi est de trouver le compromis avec les régions concernant le financement. On peut aussi s'orienter sur les FONGEP (ou FONGEP décentralisés) sans courir le risque de perdre ces postes.

170

1.8 Point d'étape sur la situation économique du la DUP (Œuvres sociales et fonctionnement) et des suites à donner

175

SZ : l'association s'engage à accorder un crédit de 25000 euros sans intérêts, sous réserve de deux clauses à formaliser : l'engagement à rembourser l'association dans l'éventualité où le CE récupère partiellement ou totalement l'argent détourné ainsi que la notification de chaque échéance de remboursement.

180

AK : le plan a aussi été présenté à l'expert comptable. Dorénavant, il est indispensable de passer par l'intermédiaire d'un avocat pour les suites à donner. Il sera désigné lors de la prochaine DUP. Une simulation a été faite concernant l'attribution des aides pour 2018.

1.9 Présentation de la stratégie de remise à niveau de la trésorerie des comptes de la DUP et politique Œuvres sociales pour 2018 : Avis de la DUP

185

AK : Seuls les montants vont diminuer, les conditions d'attributions restent les mêmes que l'année précédente : 8 mois d'ancienneté révolus au 31 décembre 2017, être présent au 31 décembre 2017.

Avis CE : pour : 6 (dont deux consultatifs) contre : 0

190

1.10 Informations et questions diverses :

MD : sur le centre de REMIREMONT : pourquoi embaucher un animateur développement en CDD 18 mois pour remplacer un directeur de centre ?

195

SZ : on embauche un directeur, mais une période d'essai de 3, ou 6 mois, ne permet pas de valider les compétences de direction. Ceci est la raison d'un CDD et non pas d'un CDI. Il n'y a pas de différence indiciaire entre animateur développement et directeur. Mais aussi il ne faut pas oublier que, dans la future organisation de l'association rien ne garantit qu'il y ait un directeur par centre. Ces éléments sont à prendre en considération. Les deux intitulés sont au même niveau de responsabilité. Il était plus pertinent de recentrer le projet sur l'animation, plutôt que sur un gestionnaire d'infrastructure.

200

Fin de réunion à 16h00

205

Jean-Michel Greffin
Secrétaire de la DUP

