



Délégation Unique du Personnel Comité d'Entreprise Procès verbal de la réunion du 21/03/2017

•Présent-e-s

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

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

Intervient en réunion :
15 Bruno Aïssou DAF pour le point de situation économique.

•Excusé-e-s :

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

20

Ordre du jour :

1 Attributions économiques et sociales

- 25 1.1 Adoption du procès verbal de la réunion du 24 janvier 2017
- 1.2 Tableau des mouvements de personnel de janvier et février 2017
- 1.3 Point de trésorerie
- 30 1.4 Adoption du Règlement intérieur de la DUP et désignation des membres des
commissions de la DUP
- 1.5 Point de situation et d'avancement sur la résolution des dysfonctionnements
informatiques au siège
- 35 1.6 Informations et questions diverses :
- Point d'avancement sur le projet de réorganisation suite au retour de rencontres
des voisins (cf doc 3 présenté en congrès)
 - Conditions d'hébergement des salariés lors des déplacements sur plusieurs
40 jours au siège
 - Quels lieux et conditions de travail de la nouvelle permanence de la région
Hauts de France ?
 - A quand une rencontre de TOUS les salarié-es ?
 - Quand l'association pourra t-elle avoir les comptes rendus complets des
45 réunions du Comité Directeur, le dernier en ligne datant du mois de juillet
2016 ?

50

Début de séance : 10h30

Proposition de modification de l'ODJ pour permettre au DAF d'effectuer son intervention dès le début de la séance.

55

Proposition adoptée à l'unanimité.

1. Attributions économiques et sociales

Points présentés par le DAF

60

1.1 Point de Trésorerie

A ce jour, nous sommes en retard par rapport à l'an dernier de 230 000 €
Nous avons terminé de payer les dettes sociales et fiscales générées en 2014.

65

Nous sommes invités à signer la CPO au Ministère de l'Éducation Nationale avec une subvention de 700 000 € pour 2017.

1.1.1 Point clôture comptable

70

Ont été intégrés 79 % des comptabilités.

Le CD doit arrêter les comptes le 23 avril pour les présenter à l'AG.

Les tendances sont proches de nos estimations, ce qui veut dire que nous améliorons encore notre efficacité.

75

1.1.2 Point de situation des ventes du patrimoine

La CAF éclé a évalué la situation. Il est nécessaire d'avoir des personnes en permanence sur ce sujet si nous voulons des résultats.

80

Un contrat de projet devrait être embauché-e pour ce travail (jusqu'en 2020).

Missions : accompagnement des ventes et de la nouvelle politique de patrimoine immobilier.

Nous devons revoir toutes les questions concernant aussi l'ensemble de notre patrimoine, les règles relevant des accès aux personnes en situation de handicap.

85

Un audit interne va être mené par la CAF éclé pour faire un point des besoins des « usagers » éclé pour les terrains de camps nécessaires à leurs WE, camps et activités en général. Cet audit va être mené jusqu'à l'AG.

Vente de terrains et centres :

90

en Aquitaine : 15 000 €

Trans en Provence : 5 000 €

Mammirolles : 8 000 €

Meaux : 3 500 €

Centre de Humbécourt : en attente estimation de France Domaines

95

Ventes de Permanences :

Clermont-Ferrand : 70 000 €

Perm de Marseille : en attente estimation de France Domaines

Perm de Paris : 330 000 €

100

TOTAL estimé à visée 2018 : 430 000 €

+

Appartement à Annot : 35 000 €

105

3^e étage du siège national : 263 000 €

Local de St Gobain : 81 000 €

TOTAL estimé à visée 2019-2020 : 380 000 €

110 Il restera à évaluer l'ensemble des projets de vente du patrimoine, les travaux à prévoir dans l'existant, voire les achats à effectuer selon besoins issus de l'audit.

1.2 Résolution des dysfonctionnements du système informatique

115 Un travail a été mené pour améliorer le système non performant actuel tout en prenant en considération la volonté de réduire les coûts sur le sujet.

120 Les postes de travail informatique des personnels du siège vont être changés en totalité.

La fibre va arriver au siège.

Le serveur va être reparamétré et remis en service.

Nous allons changer de prestataire de messagerie, ce qui aura un effet bénéfique sur toute l'association.

125 L'ensemble de ces effets sera effectif fin mai.

En parallèle, 2 membres du CD travaillent à la mise en place d'un espace collaboratif, de partage.

130 Suite à l'audit mené par un cabinet externe en 2016, un nouveau contrat global pour imprimantes et photocopieurs a commencé à être mis en place. Au fur et à mesure des contrats de leasing qui arrivent à expiration ou des machines qui tombent en panne.

Gain estimé in fine : 300 000 €

135 Le CE félicite la DAF de ce travail qui va permettre aux collègues concerné-es de retrouver un confort de travail au quotidien.

1.3 Adoption du procès verbal de la réunion du 24 janvier 2017

Après corrections en séance, le PV est adopté à l'unanimité des présent-es.

Il est ajouté pour les prochains PV qu'une ligne sera ajoutée le cas échéant pour les absent-es et les absent-es excusé-es au CE.

145

1.4 Tableau des mouvements de personnel de janvier et février 2017

150 **Patrick Plunian (PP) : Au regard des départs de salariés de l'association sur ces derniers mois, cela pose la question de la qualité de vie au travail et de la relation au travail.**

Les salarié-es ne partent pas quand ils sont bien sur leur poste.

155 **Il y a une vraie problématique depuis le PSE sur les conditions de travail aux éclés.**

Sarah Benazza (SB) : Je reçois systématiquement les personnes qui demandent une rupture conventionnelle ou un départ de l'association. Je demande quelles sont les conditions qui entourent cette demande et si elles sont liées à un mal être au travail ou pas. Les derniers départs sont dûs à des projets individuels.

160

Marion Jaffrezic (MJ) : Nous souffrons de départs en nombre important de collègues en CDI, cela pose la question des conditions de travail ou de visibilité de ce qui est prévu pour la réorganisation. Il faut peut-être prendre garde à ce qu'il n'y ait pas de départs trop massifs qui risquent de faire perdre des compétences clé.

165

Maurice Marais (MM) : Les salariés ne sont pas les seuls à avoir les compétences. Elles se trouvent aussi chez les bénévoles qui assurent la continuité des missions.

170

Au 28 février, il y a 134 salarié-es soit 126,54 ETP.

4 départs de CDI au mois de février, ce qui donne 86 salariés en CDI, soit 80,71 ETP CDI.

175

Il reste 3 personnels détachés de l'EN.

et 45 personnels sur des autres contrats CDD.

MJ : Y a t il des remplacements pour les salarié-es CDI partis ?

180

SB : le poste d'assistante du SV Orléans a été remplacé par un contrat de génération CDI

Le poste de Directeur des SV est en cours de remplacement avec une solution privilégiée à l'interne.

185

Le poste d'Animateur Développement de la région Languedoc-Roussillon est en cours de remplacement avec un CUI-CDD de 1 an sur un poste d'Animateur Projet.

Concernant le remplacement de la salariée décédée, il n'y a pas de solution envisagée à ce jour

Ces embauches restent dans le cadre des décisions de non remplacement des départs prises par le Comité Directeur.

190

Vincent Montreuil (VM) : il restait une question en suspens à la dernière DUP concernant les 6 postes d'agents techniques sur le centre de Valloire.

195

SB : Ces contrats étaient mis en place pour permettre au Centre d'accueillir les nombreuses personnes qui y séjournent pendant l'hiver, saison haute du Centre. Ce sont plus des postes d'agents de service polyvalent, qui font une partie en cuisine, du service, de l'entretien...

200

1.5 Adoption du Règlement Intérieur de la DUP et désignation des membres des commissions de la DUP.

Le règlement intérieur est adopté à l'unanimité des présent-es.

205

Les commissions permanentes du CE

210

- Commission Formation
 - Aziza Khodja
 - Nicolas Gloriant
 - Mikaël Letertre

215

- Commission Oeuvres Sociales et budget
 - Karine Seguin
 - Annette Dehouck
 -

220

- Commission GPEC
 - Jean-Michel Greffin
 - Marc Dutilleul
 - Isabelle Riquoir

- Commission Document Unique de Prévention des Risques
 - Vincent Montreuil

- 225 - Karine Seguin
- Marion Jaffrezic
- Mikaël Letertre

1.6 Informations et questions diverses

- 230 • Point d'avancement sur le projet de réorganisation suite au retour des rencontres des voisins (Cf doc 3 présenté en congrès)

235 Les compte-rendus des réunions de voisins n'ont pas été finalisés. Les synthèses ne sont pas disponibles ce qui ne permet pas aux représentant-es du personnel ne pouvoir en prendre connaissance et d'en faire des commentaires éventuels.

240 Concernant le document 3 transmis aux Congrès régionaux, il précise des éléments de l'organisation future mais encore une fois, tout n'est pas figé.

Le modèle précise qu'il y aura 3 pôles, constitués notamment de 3 salariés pédagogiques chacun.

Les pôles seront au cœur de 3 zones géographiques définies par décision du CD.

245 La nouveauté qui arrive avec ce document c'est la progressivité de la mise en place des pôles, ainsi excepté pour les volontaires, la mobilité ne sera pas déclenchée avant 1 année

250 Un travail va être mené par la CAF éclé avec les trésoriers régionaux pour chiffrer le dispositif.

Karine Seguin (KS) : Un certain nombre de régions n'ont pas trésorier-es, cela peut poser des difficultés.

255 *MM : La CAF éclé a prévu dans son fonctionnement un certain nombre d'élus qui sont chacun-e en relation d'accompagnement avec les régions, que celles-ci aient ou non un-e trésorier-e.*

260 **MJ : Comment peut-on garantir une qualité du projet avec des pôles aussi vastes ?**

MM : Prenons l'exemple du Congrès Bretagne. Ils ont travaillé à un modèle pour lequel ils ont fait des propositions.

265 *En particulier, la nécessité d'aller chercher des ressources financières autres que les ressources habituelles.-*

Prenons 1 exemple : Si un animateur est performant sur 1 sujet en Provence, on peut imaginer mettre plus largement ses compétences à disposition de l'association. C'est ce type de modèle que nous envisageons.

270 *MM : Un animateur de pôle ne va pas aller courir de partout sur sa zone. Il aura un rôle d'ingénierie qu'il mettra au service des bénévoles de l'association. Il sera présent là où des besoins auront été identifiés.*

275 Il est important de noter l'effet progressif.

La progressivité sera discutée avec les régions pour voir comment, petit à petit, le temps des animateurs pourra être dégagé pour les missions nationales.

280 La mobilité du personnel sera envisagée à partir de la 2^e année.

MM : la volonté politique est celle-ci :

Nous voulons garder les salarié-es, ce qui veut dire que nous allons mettre en œuvre les conditions pour accompagner ces modifications de postes au plus loin possible.

285 **Jean-Michel Greffin (JMG) : Au bout d'un an, une personne qui refuserait de se déplacer vers le pôle, si un délai lui est octroyé, d'autres salariés pourraient faire la même demande et cela ferait jurisprudence.**

MM : Ta remarque est judicieuse.

290

MM : Un certain nombre de postes sont financés localement, ces postes ne sont aujourd'hui pas concernés par la réorganisation.

295 **Mikaël Letertre (ML) : Si les financements de ces projets spécifiques s'arrêtent qu'advient-il des postes ?**

MM : cela dépendra des possibilités de solidarités régionales et nationales. Il sera aussi question de notre capacité collective à supporter ces projets qui améliorent la visibilité de notre association.

300

MJ : Le délégué général a dit que les salariés ne devaient pas s'occuper du financement de leurs postes,

Hors, les financements de ces postes sont locaux / territoriaux.

305 **En même temps, on nous dit que ces postes sont supprimés s'il ne s'auto-financent plus. C'est paradoxal !**

Il faudra donc que ces collègues trouvent de l'argent pour financer leurs postes et celui des autres salariés. ?

Il y a 2 poids 2 mesures entre les fonctions support et pédagogiques.

310 **SB : oui si le financement s'arrête il faudra se poser des questions au cas par cas en prenant en considération les réalités financières de l'association.**

L'objectif est de diminuer la part des subventions pour ne plus en être tributaires.

315 **Patrick Plunian (PP) : Aujourd'hui nous sommes 134 salarié-es, l'employeur nous dit que l'idée est de garder les salarié-es. Demain dans l'organisation prévue, comment est prévue l'employabilité des 134 et comment est chiffrée la réorganisation si elle a été chiffrée ?**

Demain, comment ce nouveau schéma est viable ?

320 *SB : Le schéma est basé sur les salarié-es CDI puisque les autres en CDD ont un terme à leur contrat de travail.*

325 **PP : Aujourd'hui on remplace les CDI par des CDD. Ces personnes (au nombre de 45) effectuent un travail à la place de CDI. Hors ces CDD ne seront pas gardés.**

SB : Il faut voir les choses à terme, c'est à ce moment que nous poserons les éléments plus clairement. Le délégué général a dit que nous allons essayer de remplir les postes prévus en priorité avec les forces internes.

330

Le chiffre estimé est de 250 K€ par pôle.

ML : quand aurons-nous des chiffres précis, sur les postes impactés, les postes supprimés, ceux qui vont rester ?

335

PP : pour cette somme combien de postes sont concernés ?

PP : l'autre question est aussi, le reste coûte combien et quid des personnes hors des pôles ? Comment sont abondées les ressources globales ? Avec quel argent payons-nous le dispositif global ?

340

SB : on répète une fois encore que la volonté est de faire avec les CDI que nous avons

aujourd'hui.

345 *Aujourd'hui, nous ne sommes pas à l'étape de pouvoir vous apporter des chiffres, des éléments concrets, c'est trop tôt.*

MM : *Construire ensemble, ce n'est pas simple non plus. Oui il est possible que les choses évoluent encore, il y a des étapes qui arrivent et chacune d'elles permettra de valider une étape supplémentaire dans la co-construction de ce chantier.*

350

- Conditions d'hébergement des salarié-es lors des déplacements sur plusieurs jours au siège national.

355

A ce sujet, il faut procéder à une étude sérieuse et complète avec plusieurs propositions sur plusieurs établissements.

Il faut une personne qui puisse centraliser ces offres avec l'ensemble des chiffres.

La responsable administrative est en charge du sujet.

360

- Quels lieux et conditions de travail de la nouvelle permanence régionale des Hauts de France ?

365 Aucune décision n'a encore été prise sur le lieu.

Une mission a été confiée à la RR qui doit regarder de son côté les possibilités avec des moyens financiers associés.

A ce jour, nous n'avons pas de retour.

Une date limite a été posée pour la fin du mois de mars pour recevoir les propositions.

370

- A quand une rencontre de TOUS les salarié-es

Faire venir l'ensemble des salarié-es sur plusieurs jours représente un coût important.

Le DG et la DRH souhaitent pouvoir réaliser ce projet.

375

- Quand l'association pourra-t-elle avoir les comptes-rendus complets des réunions du Comité Directeur, le dernier en ligne datant du mois de septembre 2016

380

Les documents sont en attente de validation auprès de la présidente.

- L'attitude de certains salariés à l'encontre d'autres salariés malgré l'information du flash RH. Un rappel du délit d'entrave doit également être effectué.

385

Certains salariés continuent à avoir des attitudes ou propos malveillants ou de dénigrement de la fonction.

MM : Il nous faut maintenant pouvoir gérer au cas par cas chaque situation avec des éléments concrets, et factuels.

390

Fin de séance : 16h55

Secrétaire : Mikaël LETERTRE