



**Vie institutionnelle, vie associative**  
**Yannick DANIEL**, Président  
**Dossier** : Comité directeur  
**Dossier suivi par** : Françoise CAHU, assistante  
**Date** : 5 avril 2014

## COMPTE-RENDU ADOPTÉ

**12 POUR - 2 ABSTENTIONS**  
**(1 membre ne prend pas part au vote)**

Pour faciliter la lecture du compte-rendu, sont inscrits en :

- BLEU : les décisions qui ont été prises ne relevant pas d'un vote
- VERT : le compte-rendu des interventions du représentant du CE

**Participaient au Comité directeur** : Olivier Cellier, Vincent Cocquebert (Délégué général), Ludovic Coupin, Yannick Daniel, Raymonde Derouard, Cédric Disconsi, Bernard Hameau, Frédéric Le Plaine, Dominique Mathieu, Emilie Schurch, Daniel Séréno, Isabelle Soltysiak, Jean-Yves Talois, Nadine Tétron

**Excusés** : Sigrid Azouz-Ménard, Marie-Anne De Vreyer, Marie-Jo Fuster, Mickaël Lissarre, Elsa Loubet

**Absente** : Coralie Mercier

**Participaient** : Hubert Bersot, représentant du CE, pour le partage des avis du CHSCT et du CE ; Laëtitia Ferté, Responsable ressources humaines, et Bruno Aïssou, Responsable administratif et financier pour l'ensemble du mini CD

**Étaient à l'ordre du jour** :

- Adoption de l'ordre du jour
- Adoption du CR du CD du 8-9 février 2014
- Validation et nomination des responsables et trésoriers régionaux nouvellement élus
- Décisions ministère de l'EN : CPO et ses conséquences
- Partage des avis CHSCT et CE concernant le projet de Plan de restructuration et le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)
- Plan de restructuration, décision et adoption par le Comité directeur
- PSE, décision et adoption par le CD
- Conférences mondiales
- Dernière préparation du Conseil national

### Adoption de l'ordre du jour *(9h10)*

**L'ordre du jour est adopté**

**11 Pour - 1 Abstention**

Sur proposition du Président, les votes concernant le Plan de restructuration et le Plan de Sauvegarde de l'Emploi auront lieu à bulletin secret.

### Adoption du compte-rendu de la séance du Comité directeur des 8 et 9 février *(10mn)*

**Après modifications, le compte-rendu est adopté**

**12 Pour - 1 Abstention**

### Nomination des responsables et trésoriers régionaux nouvellement élus aux Congrès *(10mn)*

Responsables régionaux		Trésoriers régionaux	
BOURGOGNE	Christian FERNANDEZ	AQUITAINE	Thierry ESNARD
CENTRE	Jean-Louis LALANNE	BOURGOGNE	Christine RIBAUT
CHAMPAGNE ARDENNE	Benjamin MUNIER	CENTRE	Suzanne FOUSSIER
COTE D'AZUR	Isabelle SOLTYSIAK	POITOU CHARENTES	Jean-Claude BOTTE
ILE DE FRANCE	Olivier MORTEVEILLE	LYON	Elie SENTY
LORRAINE ALSACE	Maurice GRODWOHL	NORD PAS DE CALAIS	Florence LECAT
LYON	Stéphane BOUQUET	PAYS DE LA LOIRE	Thibault LAURENT

*(En bleu : 1<sup>er</sup> mandat)*

**Ces différentes nominations sont adoptées**

**12 Pour - 1 Abstention**

Il est attiré l'attention sur la double fonction de Benjamin Munier (Champagne-Ardenne) à la fois Responsable régional et Trésorier régional ; cette situation est statutairement possible mais ne peut être que temporaire, il convient que des dispositions soient prises pour y remédier. Le délégué général fera un courrier à l'Équipe régionale pour attirer sa vigilance sur cette difficulté éthique.

### **Décisions ministère de l'Éducation nationale et ses conséquences** (1h)

Le Président présente les contacts récents avec le ministère de l'Éducation nationale :

- la DGESCO, par contact téléphonique, nous a en effet demandé de finaliser notre CPO pour le 4 avril sur la base d'une réduction de 35%.
- Lors de la réunion téléphonique du bureau, le 23 mars, il a été décidé de ne pas se rendre à la signature publique de cette CPO, prévue avec le ministre dans une école, le 4 avril (sauf si, bien sûr, cette présence devait conditionner la signature), un courrier au Ministre expliquant cette absence. En parallèle, un courrier sera adressé vers les autres AECEP laïques dotées de CPO expliquant notre position et exprimant notre désappointement face au manque de lien et de soutien solidaire dans cette phase de négociations avec le ministère.
- Le remaniement ministériel est intervenu entre temps, ainsi que le remaniement du Cabinet.
- [Demande écrite va être faite pour saisir le nouveau Chef de Cabinet et rouvrir les négociations.](#)
- De fait, au moment où se tient cette séance du CD, il faut considérer que « l'épisode CPO » n'est pas clos ; cependant la situation actuelle repose sur une baisse d'environ 387 000 € par an pendant 3 ans.
- Il n'y a pas, pour l'heure, de mobilisation collective, inter-associative, vers le ministère.

- **Groupe de travail « Urgence CPO MEN »**

Le groupe de travail « Urgence CPO MEN » s'est réuni deux fois par téléphone et a transmis au CD différentes propositions ainsi que la projection du plan de trésorerie jusque fin 2015, tenant compte du montant annoncé de la subvention annuelle adossée à la CPO MEN.

Le plan de trésorerie, préparé par le Responsable administratif et financier pour 2014 et 2015, fait apparaître un léger mieux ; il convient cependant de rester en alerte ; nous constatons le manque d'outils d'analyse qui permettraient de comprendre de manière fiable l'évolution de notre situation. L'amélioration est à mettre au crédit des efforts collectifs au sein de l'association, ainsi qu'à la réalisation de ventes immobilières ou de terrains. Il est à noter que, jusqu'alors, seule la vente de Chardonnay est une vente impactant directement l'activité actuelle, les autres ventes correspondant à des centres ou terrains non utilisés. Concernant le versement de la subvention Éducation nationale, nous allons demander le maintien de la procédure de versement annuel jusqu'alors en vigueur.

La vigilance, qui doit être continuée, est de mise en particulier par rapport à la période cruciale de l'automne, moment où notre trésorerie est au plus bas.

Après échange, il apparaît que le groupe de travail mis en place n'interfère pas avec les missions de la Commission administrative et financière (CAF), mobilisée sur 2 missions prioritaires et suffisantes : l'immobilier et le dialogue avec les régions concernant leur budget prévisionnel et le suivi de celui-ci.

Le groupe de travail peut donc avoir cette fonction de suivi de la trésorerie, d'aide à l'amélioration de compétences et à l'acquisition d'une culture financière.

Nous devons, dans le contexte général, apprendre peut-être à nous passer des subventions d'État.

**Le Comité directeur décide de transformer le groupe de travail « Urgence CPO MEN » en groupe de travail de suivi de la trésorerie.**  
**6 Pour, 2 Contre, 5 Abstentions**

- **Relations MEN et personnel détaché**

Le maintien de détachements vise à s'appuyer sur les compétences spécifiques et à conserver le lien indispensable dans le cadre CPO.

Nous avons actuellement 7 enseignants détachés en exercice au sein de l'association ; sur un plan financier, ces détachements représentent un coût supplémentaire significatif pour l'association.

4 ou 5 départs ou arrêts sont prévus à l'issue de cette année scolaire ; il nous semble opportun de [maintenir au moins 3 détachements, sur la durée de la CPO](#). La direction du Centre de Valloire, actuellement assurée par une enseignante détachée de l'Éducation nationale, sera remplacée par une salariée en contrat à durée indéterminée.

- **Appel à la Générosité du Public (AGP)**

Dans le contexte de notre situation, le rapport de notre consultant Télós et celui de l'expert comptable du CE nous incitent à investir dans la recherche de dons, de mécénat ; la recherche du développement des ressources, au-delà des produits d'activité, est une problématique commune à l'ensemble du milieu associatif, une tendance lourde dans le secteur.

Il est opportun de s'appuyer sur les compétences du Cabinet Télós mais aussi de mener une analyse fine des coûts réels et recettes réelles de notre collecte de fonds/recherche de mécénat ; le poste consacré à cette mission, en CDD au siège national, dans le cadre du plan de redressement n'a pas été reconduit mais il convient de maintenir la préoccupation et de reprogrammer le point politique prévu sur ce dossier. Cela sera déjà abordé lors de l'arrêté des comptes 2013 qui comprend un point sur la collecte via l'édition du « compte d'emploi des ressources ».

Dans la discussion, un lien est fait avec l'investissement financier mené par la JPA dans ce domaine de la recherche de dons, mais nous ne pouvons nous permettre la mise de fonds que la JPA y a consacré et il est difficile d'en cerner l'impact effectif.

- **Contrat d'engagement réciproque (CER)**

Les fonds consacrés au CER sont des flux internes, qui permettent aux régions d'engager des actions de développement. Nous ne souhaitons pas remettre en cause le principe du CER mais le maintenir de façon transitoire dans son fonctionnement actuel ; au-delà de 2014, ce dispositif s'inscrira dans les orientations prises dans le nouveau modèle socio-économique.

La position retenue est la suivante : versement de 75% des 285 000 € de l'enveloppe initiale budgétée avec engagement réciproque; l'association conserve ainsi une marge de manœuvre de 25%, versée en fin d'exercice si la situation globale le permet.

Le Délégué général travaillera à la mise en œuvre rapide de ce dispositif, en vue du prochain CD.

Le Comité directeur exprime sa satisfaction de disposer d'une note de synthèse transmise avant cette séance par le groupe de travail « Urgence CPO », facilitant ainsi réflexion et positionnement.

### **Partage des avis du CHSCT et du CE concernant le Plan de Restructuration et le Plan de Sauvegarde de l'Emploi** (1h05, de 10h55 à 12h)

Pour cette séquence, Hubert Bersot, représentant du Comité d'entreprise, est présent.

Le déroulement de ce temps est le suivant :

- audition des avis du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et du Comité d'Entreprise (CE)
- observations de l'employeur (par Laëticia Ferté, RRH)
- tour de table
- la décision, ensuite, interviendra en dehors de la présence du secrétaire du CE.

Les documents explicitant les avis défavorables du CHSCT et du CE, ainsi que tous les documents relatifs à la procédure, ont été transmis à tous les membres du Comité directeur une semaine avant cette séance.

Hubert Bersot rappelle l'avis défavorable du CHSCT (cf. annexe), en date du 11/03/2014, portant sur les risques de surcharge de travail, la pression pouvant en découler, rappelant l'analyse du rapport Technologia ; le CHSCT considère que le PSE et le plan de restructuration peuvent entraîner des risques psychosociaux importants.

Concernant l'avis défavorable du CE (cf. annexe), en date du 28/03/2014, il porte en particulier sur les points suivants : la version 3 du PSE unilatéral n'a été remise qu'en début de séance du CE, ne permettant pas, selon ses membres, un avis éclairé ; le CE considère que le personnel apparaît comme une variable d'ajustement, que d'autres solutions ont été insuffisamment étudiées (recherche d'autres produits, éventuellement nouveaux, rationalisation des charges de fonctionnement) ; il considère également que l'ensemble des acteurs a été trop peu associé ; la règle de cessation d'activités déficitaires ne semble pas strictement appliquée ; l'administratif et financier seraient privilégiés au détriment du projet associatif ; les critères concernant l'évaluation des qualités professionnelles sont contestables.

La parole est donnée à Laëtitia Ferté, Présidente du CE et Responsable des ressources humaines, qui lit un texte de réponse à ces différents points (cf. annexe).

Laëtitia Ferté précise notamment que la version 3 du PSE, présentant des améliorations allant dans le sens des demandes du CE, permettait un avis libre et éclairé ; dans le plan de redressement, les suppressions de postes ne sont pas la seule variable ; l'avis des salariés du CE a été sollicité et recueilli à l'occasion de deux réunions ; les critères de cessation d'activités ont été étudiés en séance, le choix des sites concernés reposant sur les déficits engendrés, les travaux impératifs et leurs problématiques de financement, l'intérêt éventuel de la vente vis-à-vis du marché de l'immobilier.

On ne peut affirmer que l'administratif est privilégié, il y aurait stabilisation dans ce secteur (12 créations, 12 fermetures de postes) et une création de plus que de fermetures dans le secteur pédagogique.

Le PSE unilatéral a été amélioré en adéquation avec nos moyens financiers, rappelons-nous notre état de cessation de paiement si nous n'avions pu négocier un accord avec l'URSSAF.

Le critère lié à l'évaluation professionnelle a été limité, suite au travail mené avec les organisations syndicales. Concernant les postes identifiés dans le cadre du reclassement, les anciennes et nouvelles appellations sont compatibles avec les changements éventuels de poste.

La finalisation du PSE avait été souhaitée par l'employeur fin janvier 2014 mais cette échéance a été repoussée jusqu'au 21 mars 2014 afin de permettre plus de temps d'échanges et négociations.

La demande syndicale d'accorder 7 000 € à chaque salarié licencié n'était pas compatible avec la situation actuelle de l'association car aurait été trop lourde pour ses finances.

L'avis du CHSCT : les suppressions de postes portant principalement sur des fermetures de centres ne devraient pas engendrer de surcharge ; la situation a été étudiée par territoire et par centre ; les risques psychosociaux apparaissent très limités.

- **Débat sur ces différents aspects**

Y a-t-il des risques au Conseil des prud'hommes si la légalité du PSE est remise en cause ? La DIRECTE va se positionner via l'homologation du PSE et son avis sera versé au dossier en cas de contentieux

L'avis du CHSCT ne concerne-t-il pas principalement le siège national ?

Pour le CE, il n'y a pas baisse du chiffre d'affaires global mais baisse du nombre de salariés contribuant à produire ce chiffre d'affaires.

Bruno Aïssou, Responsable administratif et financier, précise que le chiffre d'affaires est revu à la baisse (-730 000 €) en lien avec la cessation de certaines activités.

L'investissement mené par les représentants du personnel et les délégués syndicaux est salué ; les décisions prises apparaissent mesurées (fin de CDD, fermetures de structures).

Yannick Daniel, Président, affirme qu'il y a eu volonté continue de négocier, même si les négociations n'ont pas abouti ; ce non accord aura un impact. L'avis du CE n'a pas proposé d'alternative crédible face à notre situation d'endettement et aux urgences qu'elle confère ; nous avons obligation de fiabiliser nos résultats pour consolider ; nous sommes jusqu'alors confrontés à la difficulté de connaître tardivement, beaucoup trop tardivement, les résultats de l'exercice comptable annuel ; des mesures d'alertes ont été prises fin 2012 ; il n'y a pas eu de décisions précipitées. Il est regrettable de n'avoir pu aller au bout de la négociation avec les organisations syndicales.

Hubert Bersot, représentant du Comité d'entreprise, précise que la réponse, l'avis défavorable, est unanime au CE et de la part des syndicats ; au travers de l'avis de l'expert comptable, il semble qu'il y ait plusieurs lectures de la loi ; il est impératif d'apprendre à travailler autrement au sein de l'association, même si c'est compliqué, même si ça prend du temps.

Il est fait remarquer que le rapport de l'expert comptable, concernant nos financements publics, repose sur des bases erronées ; il est, en effet, fait référence à notre taux de subventions alors que, pour les autres associations de notre secteur, cette donnée comprend aussi les autres financements publics (marché public, etc.) non pris en compte dans l'analyse et les comparaisons pour notre association.

Des opinions divergentes sont émises sur la notion de confidentialité. Pour le CE, cette question demeure.

Laëtitia Ferté précise que le code du travail indique simplement que les mesures doivent être proportionnelles aux moyens de l'employeur.

Concernant la confidentialité, il y a eu interdiction de diffusion de documents mais il y a information de tous

les salariés sur la procédure via un courrier du service ressources humaines.

PSE et trésorerie : accéder à la demande syndicale (7 000 € par salarié licencié) c'était prendre le risque de cessation de paiement en septembre prochain ; nous nous en tenons aux 500 000 € budgétés comme coût du PSE.

L'avis de l'expert ne propose pas d'alternative productive rapidement, eu égard à notre situation, que ce soit par des produits nouveaux, par des augmentations de tarif (travail en cours concernant la notion de « juste prix » mais irréaliste dans le secteur concurrentiel) ; il nous faut miser sur le développement.

L'avis du CHSCT est important : nous devons être vigilants concernant les conditions de travail.

A la fin de ce temps, la parole est donnée au secrétaire du CE, afin d'entendre sa conclusion : « le CE reste ouvert à l'échange ; l'expert, dans son rapport, conteste le motif économique ; certaines questions posées sont restées sans réponse ; le CE, comme le CHSCT, pensent qu'il y aura surcharge pour certains salariés ; les solutions prises ne vont pas « sauver » l'association ».

Le représentant du CE (exceptionnellement présent en séance de « mini » CD) quitte la séance à la fin de ce temps de travail pour laisser le Comité directeur délibérer en son sein.

- **Adoption du plan de restructuration**

Liminaire : lors de cette phase, le CD peut décider d'éviter des suppressions mais ne peut en ajouter de nouvelles.

La question de maintenir ou non Couteron dans le plan de restructuration est débattue. La structure aujourd'hui est viable. Le modèle de développement économique de la région Provence repose en grande partie sur la structure de Couteron. Le résultat de l'exercice comptable 2013 (+60 000 €) est lié à une hausse de la subvention de la mairie d'Aix-en-Provence. Cela doit aussi nous interroger sur la gestion des deniers publics : en effet il faut être très vigilant quant aux financements publics qui nous permettent de générer des excédents sur charges directes pour l'association. Outre les considérations financières, il est important de dire que le projet de l'ALSH de Couteron est extrêmement intéressant. Si le modèle politique est pertinent, le modèle économique en revanche est encore peu fiable. C'est une expérience qui peut servir de « laboratoire » en termes d'innovation. Certains membres du CD proposent d'autoriser la région Provence à retravailler la proposition à faire à la mairie d'Aix, pour 2014-2015, afin que celle-ci soit le mieux cadrée possible, et dans ce cas de retirer l'ALSH de Couteron du plan de restructuration.

Une proposition d'ajouter la création d'un poste en CDI sur le périmètre national, orienté sur le pédagogique, est débattue. Cette proposition soulève plusieurs interrogations autour de l'urgence de sa mise en œuvre et sur le développement de « postes » de bénévoles en responsabilité.

Les 3 votes suivants se font à bulletin secret

- <b>Sortie de Couteron du plan de restructuration</b>	<b>11 Oui - 2 Non</b>
- <b>Ajout immédiat d'un poste sur le périmètre national</b>	<b>3 Oui - 10 Non</b>
- <b>Adoption du plan de restructuration sans autre modification</b>	<b>11 Oui - 2 Non</b>

- **Plan de sauvegarde de l'emploi**

Les négociations se sont déroulées dans le cadre d'une délégation pour l'employeur.

Le périmètre d'application des critères a été un important point de négociation. Un accord avec les organisations syndicales était indispensable pour être sur un périmètre moindre que national. Même si le Comité directeur regrette de ne pas être parvenu à un accord, il ne peut se substituer à la délégation employeur mise en place face aux syndicats pour négocier « seul ».

De ce fait (impossibilité de revoir l'issue de la négociation), un membre du Comité directeur décide de ne pas prendre au vote.

[Le vote suivant se déroule à bulletin secret.](#)

**Adoption du PSE présenté par la délégation employeur suite à la négociation avec les organisations syndicales  
(1 membre ne pas part au vote) 11 Oui - 1 Non**

### **Conflit entre une SLA et l'Équipe régionale Ile-de-France**

La SLA Dammarie/Fontainebleau (Seine et Marne) a envoyé une demande pour saisir la Commission des conflits suite à sa non validation comme SLA autonome. Après rappel du contexte de cette décision fait par

le Délégué général, le Comité directeur demande au Délégué général de mettre d'abord en place une réunion de médiation entre la SLA et l'Équipe régionale.

### **Motions Région Lyon**

Ces motions sont arrivées hors délai (un jour). Mais elles avaient été posées en congrès. Il manquait les formulations exactes qui ont été votées au comité régional réuni au plus vite (veille de l'échéance du dépôt des motions). Pour ces raisons, [le Comité directeur déclare ces motions comme valides.](#)

### **Conférences mondiales**

Aurélie Doignon (réseau international des EEDF) sera la 3<sup>ème</sup> personne EEDF au sein de la délégation Scoutisme français à la conférence de l'AMGE à Hong-Kong.

Yannick Daniel, dans le cadre de l'organisation de la relève et dans sa clôture politique en qualité de Président pour l'international sera la 3<sup>ème</sup> personne des EEDF au sein de la délégation Scoutisme français à la conférence de l'OMMS en Slovénie.

**Prochaine séance du Comité directeur**

**26 et 27 avril 2014**

### **ANNEXES**

- ✧ **Avis du CHSCT sur le PSE**
- ✧ **Note commentaire sur avis du CHSCT**
- ✧ **Avis du CE**
- ✧ **Note commentaire sur avis du CE**



ÉCLAIREUSES + ÉCLAIREURS  
DE FRANCE

## Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Séance du 11 mars 2014

- Présent-e-s

Présidente CHSCT : Laetitia Ferté, Déléguée nationale Ressources Humaines

Membres du CHSCT : Pascale SOUSA (CGT éclé), Nathalie MOREL (EPA-FSU), Hubert BERSOT (SNAPAC-CFDT)

- Excusé-e-s :

Helena GOMES DA SILVA (CGT Eclé),

---

### AVIS DU CHSCT SUR LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Compte tenu de l'état actuel d'information et des capacités de maîtrise des conditions de travail (décalage entre les missions réellement conduites et les contrats de travail) :

Quels vont être les ajustements ?

définition des missions ?

charges de travail !

Le projet de PSE est en cours de négociation, par définition, il n'est pas abouti. Il sous-entend des modifications substantielles de l'organisation. Des fiches de postes sont produites mais pas affinées.

Le CHSCT redoute et craint :

- un risque de surcharge de travail dû aux postes supprimés. Cela va générer un surcroît de travail absorbé par les postes créés et ceux restants ;
- Une pression liée au maintien des activités avec moins de postes ;
- Une urgence dans l'acquisition des compétences.

A cela s'ajoute :

- le travail sur le rapport TECHNOLOGIA (conditions de travail au siège national) qui est en cours d'analyse par le CHSCT.

### Tous ces facteurs entraînent des risques psychosociaux importants.

Compte-tenu qu'à ce jour la présentation du document unilatéral de PSE soit la base de notre réflexion, le CHSCT se voit dans l'obligation d'émettre un avis défavorable sur le plan de réorganisation.

Cet avis sera porté au CE

  
Hubert Bersot  
Secrétaire Adjoint



Dossier : Note commentaire sur l'avis rendu par le C.H.S.C.T (avis du 11/03)  
Date : 5 avril 2014

## Commentaires suite à l'avis rendu par le C.H.S.C.T le 11 mars 2014

Au cours des différentes réunions extraordinaires du C.H.S.C.T., les explications ont au cas par cas pu être données aux membres suite à leurs questionnements et demandes de précision.

### L'impact des suppressions de poste

L'Employeur rappelle que les suppressions de poste n'impacteront pas la charge de travail des salariés restants (souvent liés à une fermeture de structure).

**Territoire 1 => résultat : - 1 poste**

A noter : l'augmentation de la durée du travail d'une Secrétaire

**Territoire 2 => résultat : + 1 poste**

**Territoire 3 => résultat : + 1 poste**

**Territoire 4 => résultat : même nombre de poste**

A noter : + l'augmentation de la durée du travail d'une Secrétaire-Comptable, actuellement à temps partiel

**Territoire 5 => résultat : + 2 postes**

A noter : + l'augmentation de la durée du travail d'une Animatrice, actuellement à temps partiel

**Territoire 6 => résultat : + 1 poste**

Cessation de l'activité sur les **centres Bois d'Amont, Fabian, Chardonnay, Bec Rond** => suppression de 6 postes, sans transfert de charge vers d'autres salariés (cessation de l'activité du Centre)

**Centre Morbecque** : suppression de 4 postes de cuisine/entretien mais cela s'inscrit dans une nouvelle organisation de travail et la cessation/diminution de certaines activités non rentables (prestations privées week-end)

**Centre St Pierre** : suppression de 1 poste de Comptable mais la comptabilité serait assurée par la Plateforme territoriale °4 et le RAFT

**Centre Valloire** : suppression de 1 poste de Directeur adjoint mais le Directeur du centre serait déchargé des tâches de comptabilité qui seraient assurées par la Plateforme territoriale n° 5 et le RAFT

**SV Compiègne** : Cessation de l'activité, transfert d'une partie sur le SV Caen avec création d'un poste d'Animation Projet

### Les modifications de contrat

L'Employeur rappelle également que les modifications de contrats envisagées sont essentiellement liées à des augmentations du temps travail dans la limite de la durée légale.

Ces modifications ne nécessitent pas de formation ou d'adaptation au poste

Le cas spécifique de la proposition de modification du poste de Secrétaire en Secrétaire comptable sera quant à lui assorti d'un plan de formation adapté et dans un temps raisonnable à l'acquisition des nouvelles compétences.

## Les changements de conditions de travail

Ces changements renvoient à :

- Essentiellement un changement d'appellation du poste en application de l'accord GPEC et des nouvelles fiches emplois repères (chaque fiche emploi repère précise le périmètre des anciennes appellations auquel elle renvoie)
- Parfois, une évolution des missions mais s'inscrivant toujours dans la qualification du salarié (exemple assistante d'accueil qui ferait dans le cadre de la nouvelle organisation moins de standard téléphonique et davantage de suivi de dossiers administratifs)
- En aucune façon, il n'y a dans ce cas de modification du lieu de travail, du temps de travail, de la rémunération, ou de tout autre élément essentiel du contrat du travail

Ces changements des conditions de travail n'entraîneront pas de nécessaire formation d'adaptation.

Concernant les reclassements, il sera néanmoins bien évidemment mis en œuvre les formations nécessaires conformément aux dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi (engagement du budget nécessaire à l'adaptation du salarié sur son nouveau poste, sans limite financière ou de durée).

L'Employeur estime qu'eu égard aux explications susvisées, ces situations ne peuvent entraîner aucun risque psychosocial. La mise en œuvre de ces modifications de contrats et changements des conditions de travail se fera en lien avec le C.H.S.C.T conformément à ses attributions.

## Avis du Comité d'Entreprise du 28 mars 2014

### Éclaireuses Éclaireurs De France

**Avis suite à l'information-consultation sur le projet de réorganisation et de licenciements collectifs pour motif économique (Livres 1 et 2 du code du travail) ;  
Avis suite à l'information-consultation sur le projet de plan de sauvegarde de l'emploi unilatéral**

#### *Préambule*

Le Comité d'Entreprise constate la remise en début de séance d'une version 3 définitive ainsi qu'une annexe 35. Il considère ce procédé abusif et déloyal dans la mesure où il ne permet pas aux membres du Comité d'Entreprise de prendre connaissance des documents et des conséquences que les modifications unilatérales inscrites engendrent.

Le Comité d'Entreprise considère qu'il n'est pas en mesure de rendre un avis libre et éclairé.

Le Comité d'Entreprise donne un avis défavorable au projet de réorganisation tel que présenté par la direction au livre 2. En effet la réduction de personnels est envisagée comme principale variable d'ajustement alors que d'autres n'ont été que trop peu ou pas développées telles que l'augmentation des produits (l'expert du CE donne d'autres pistes : recherches de subventions, appel aux dons, augmentation des tarifs, développement de nouveaux produits..), la réduction et la rationalisation des charges de fonctionnement (pistes expert : mutualisation, adhésion à centrales d'achats, utilisations de nos locaux au lieu de louer...).

Le Comité d'Entreprise déplore également que l'ensemble des acteurs n'ait pas été associé à la construction du plan de redressement et encore moins à la réorganisation professionnelle envisagée. Ces consultations auraient pu permettre de trouver des solutions adaptées aux réalités locales.

Le Comité d'Entreprise remarque que le plan de redressement avait notamment pour objectif la cessation d'activités des structures déficitaires. Force est de constater que cette règle n'a pas été strictement appliquée.

Les choix faits d'arrêter l'activité de certains sites posent question quant à l'objectivité des éléments qui ont conduit à prendre de telles décisions.

Enfin, le Comité d'Entreprise s'interroge sur l'orientation prise de privilégier l'administratif, le financier et la gestion de personnel au détriment du projet associatif. Un tel choix ne répond pas à la situation de l'association, de plus il représente un danger pour l'avenir de l'entreprise.

Le CE s'interroge sur le motif économique des licenciements puisque l'expert a pu constater que ce projet de licenciement reposait sur des situations économiques non actualisées et que l'association n'avait pas communiqué les éléments pour opérer une appréciation véritable de sa pertinence : le CE ne peut donc donner un avis éclairé qui pour le moins est un avis défavorable sur la motivation économique des licenciements projetés.

FVS

Concernant le volet social du PSE le Comité d'Entreprise constate qu'il n'est pas en conformité à la loi. En effet, il ne donne pas de véritable moyen pour éviter les licenciements et accompagner ceux qui seront inévitables.

Il est notoirement insuffisant sur notamment:

- les mesures de reclassement externe (absence de cellule de reclassement, absence de moyens supra-légaux pour la formation, absence d'effort sur les indemnités)
- des mesures d'accompagnement très insuffisantes notamment sur les seniors et les salarié-es présentant des difficultés particulières de réinsertion.

Concernant l'ordre des départs, le Comité d'Entreprise conteste la valorisation du critère de qualités professionnelles ainsi que le mode d'évaluation sur lequel elle repose. L'absence d'évaluation régulière du personnel ne permet pas de dégager des éléments objectifs et vérifiables pour un traitement équitable des salarié-es.

Par ailleurs, la définition des catégories professionnelles accentue ce phénomène. En effet, le grand nombre de catégories cible plus précisément les métiers touchés et en protège certains.

Concernant les modifications substantielles de contrats, les informations sont insuffisantes.

S'agissant des modifications d'appellation ou de conditions de travail, les informations sont inexistantes.

Il est donc impossible au Comité d'Entreprise d'apprécier les conséquences réelles sur les conditions d'exercice du travail des salariés (charge de travail, organisation managériale et risques psychosociaux déjà pointés par le rapport Technologia<sup>1</sup> et l'avis du CHSCT). De plus le Comité d'Entreprise s'interroge sur le sort des salarié-es qui n'accepteront pas ces propositions de modifications.

Le Comité d'Entreprise regrette l'échec des négociations avec les organisations syndicales.

Il constate que depuis qu'elles ont été convoquées début janvier, elles auront tout essayé pour favoriser la conclusion d'un accord sur le PSE ; et ce malgré la pression du temps imposée par l'employeur pour négocier (date butoir au 17 février). Les Organisations Syndicales et le Comité d'Entreprise ont su dire que cela ne semblait pas refléter l'esprit de la nouvelle loi.

Ainsi le dialogue social s'est poursuivi au-delà du 18 février à la demande des Organisations Syndicales mais l'attitude de la direction durant ces négociations a montré qu'elle n'était pas prête à mettre les moyens nécessaires au bon déroulement de ces dernières.

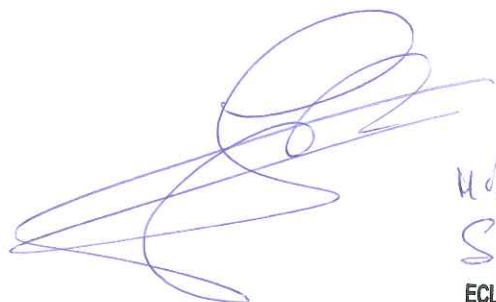
Le Comité d'Entreprise a été surpris à la lecture de la version 2 du document unilatéral remis le 11 mars 2014, en effet celle-ci mentionne des conditions inférieures à la 1<sup>ère</sup> version. Le procédé est parfaitement illégal : un PSE est proportionné aux moyens de l'association. Il ne peut donc être à géométrie variable selon la forme de son entérinement.

De plus, à l'issue des négociations, le Comité d'Entreprise déplore qu'une version 3 du document unilatéral n'ait pas été produite reprenant les points d'accords entre organisations syndicales et direction. Les experts comptables et juridiques mandatés par le Comité d'Entreprise ont confirmé bien des analyses des Organisations Syndicales et des élus du personnel.

Le constat sur les volets économique et social est donc amer : peu d'écoute, pas de moyens accordés.

Le Comité d'Entreprise demande maintenant à la DIRECCTE de prendre en compte ces remarques pour amener l'employeur à reconsidérer sa proposition unilatérale de PSE.

**En conséquence le Comité d'Entreprise émet un avis défavorable sur les livres 1 et 2 ainsi que sur le PSE.**



U. Benoit  
Secrétaire du CE

**ECLAIREUSES ECLAIREURS DE FRANCE**  
Comité d'entreprise  
12 place Georges Pompidou  
93167 Noisy le Grand Cedex  
Tél. : 01 48 15 17 66 - Fax : 01 48 15 17 60



## Commentaires suite à l'avis rendu par le Comité d'entreprise le 28 mars 2014

### Paragraphe 1 :

Les Représentants du personnel ont été avisés en séance des dernières améliorations apportées au plan de sauvegarde de l'emploi. L'Employeur a en effet souhaité reprendre dans le PSE unilatéral une partie des points envisagés dans le cadre de la négociation avec les organisations syndicales, et ce bien que ces dernières n'aient pas souhaité signer un accord.

Il s'agit exclusivement de points d'amélioration des mesures du PSE qui ont été explicitement présentées en séance et retranscrites dans une version 3 remise à chacun des membres. Ces modifications ne portaient que sur des mesures d'accompagnement déjà prévues dans le plan, l'idée étant d'en améliorer la portée pour les salariés (montant de prises en charge réévalué, augmentation de jours de congés dans le cadre de dispositif particulier, augmentation de la durée d'un dispositif, etc.)

A cet égard, l'Employeur ne comprend pas que le CE considère qu'il n'était pas en mesure de rendre un avis libre et éclairé.

### Paragraphe 2 :

La « diminution du personnel » n'est pas la seule variable d'ajustement envisagée. Ainsi le plan de redressement (annexe 22 de la note d'information-consultation) prévoit également notamment des désinvestissements (ventes), une diminution et optimisation des charges, l'appel aux dons, etc.

### Paragraphe 3 :

Concernant l'association des acteurs à la construction du plan de redressement, l'Employeur a déjà eu l'occasion de s'expliquer sur ce point suite à des questionnements du CE en séance.

L'Employeur rappelle que le plan de redressement, à l'origine du plan de restructuration et de licenciement collectif, a été construit :

- D'une part avec les élus avisés du projet de plan de redressement et sollicités pour faire remonter leur avis, et notamment dans le cadre d'une réunion spécifique mise en place.
- D'autre part avec les salariés, avisés du projet de plan de redressement et sollicités pour faire remonter leur avis.
- Enfin, avec les membres du Comité d'entreprise, invités à donner leur avis sur le projet de plan de redressement au cours de deux réunions précédentes celle du Comité directeur actant définitivement un plan de redressement.

### Paragraphe 4 :

Concernant les critères de cessation d'activité, l'Employeur a déjà eu l'occasion de s'expliquer sur ce point suite à des questionnements du CE en séance.

Le choix des sites sur lesquels une cessation d'activité est souhaitée s'est fait eu égard :

- à leurs résultats déficitaires récurrent,
- et/ou l'impossibilité de l'Association de faire les travaux de rénovation et notamment de mise aux normes sur l'accessibilité des handicapés, sécurité incendie etc. (cf. loi de 2005) nécessaires à la poursuite de l'activité (incapacité d'autofinancement = sur fond propre)
- et/ou de leur intérêt à la vente.

### Paragraphe 5 :

L'Employeur a déjà eu l'occasion de s'expliquer sur ce point suite à des questionnements du CE en séance.

Le choix n'a pas été de privilégier l'administratif.

Hormis les décisions de fermeture de certains centres d'accueil (pour les raisons expliquées ci-avant), les autres décisions prises dans le cadre de la restructuration aboutissent à :

- Une stabilisation sur le périmètre administratif (12 suppressions de poste c/ 12 créations de poste)
- Une augmentation sur le périmètre pédagogique (4 suppressions de postes c/ 5 créations de poste)

**Paragraphe 6 :**

La note d'information-consultation a été construite et adressée aux membres du Comité d'entreprise le 9 janvier 2014 selon les éléments financiers connus à cette date.

Au fur et à mesure de la procédure et de la remontée de chiffres suffisamment fiables pour l'année 2013, le CE a été informé en séance de la projection des résultats 2013. Cela s'est également formalisé par l'ajout de l'annexe 27 dans la version 2 du document.

**Paragraphe 7 :**

Le PSE unilatéral de l'Association a été construit et amélioré de version en version, en totale adéquation avec les moyens financiers de l'Association qui, rappelons-le, serait en état de cessation de paiement si les dettes sociales et fiscales de septembre 2013 à janvier 2014 avaient été payées.

**Paragraphe 8 :**

L'Employeur a entendu les remarques formulées par les organisations syndicales et les représentants du personnel sur cette question du critère des qualités professionnelles.

Dans les derniers points d'amélioration présentées au CE, l'Employeur a informé avoir diminué le poids de ce critère, le faisant passer de 7,5 à 4 points, équivalant au maximum au double des points attribués à un autre critère pris individuellement et le ramenant à un niveau inférieur du cumul de points des trois autres critères (situation et charges de famille, âge, ancienneté).

De plus, l'Employeur rappelle que la procédure et l'outil d'évaluation actuellement appliqués dans l'Association est le fruit d'un travail avec les organisations syndicales.

**Paragraphe 9 :**

Concernant les modifications de contrat et changements des conditions de travail, l'Employeur a déjà eu l'occasion de s'expliquer sur ce point suite à des questionnements du CE en séance.

S'agissant des modifications d'appellation de poste, l'Employeur rappelle qu'elles ne seront qu'une mise en œuvre de l'accord GPEC signés en novembre 2012 avec l'ensemble des organisations syndicales.

Dans le cadre de cet accord et de la démarche GPEC mise en œuvre au sein de l'Association, des nouvelles fiches emploi repères ont été retravaillées dans une démarche participative, et au sein d'un Comité de pilotage paritaire.

Les fiches emplois repères ont été écrites à la suite d'entretiens de description de poste organisés avec des salariés titulaires des postes. Ces fiches précisent, pour chacune, les « postes identifiés » c'est-à-dire les anciennes appellations visées par la nouvelle fiche emploi repère. Ce travail avait pour but de simplifier la mise en œuvre de l'accord et des nouvelles fiches. La correspondance entre anciennes et nouvelles appellations est donc cadrée, même si l'adéquation entre l'appellation du poste et les missions exercées sera vérifiée par le Service Ressources Humaines.

Il a été estimé que ces changements d'appellation de poste étaient compatibles avec un simple changement des conditions de travail dans la mesure où la fonction du salarié ne change pas, son quotidien ne change pas. Il n'y aura pas de modification du lieu de travail, de la rémunération ou de tout élément substantiel du contrat de travail.

Sur la procédure, ces salariés dont l'appellation du poste ou plus généralement les conditions de travail seront changées en seront informés mais sans que la procédure légale des modifications substantielles de contrat ne soit appliquée.

**Paragraphe 10 :**

Initialement, l'Employeur avait souhaité finaliser l'étape des négociations fin janvier (après trois journées de réunions), de manière à laisser suffisamment de temps aux membres du Comité d'entreprise pour construire un avis dans l'hypothèse d'un échec des négociations.

Cependant, et pour répondre à l'intérêt des deux parties de tout mettre en œuvre pour trouver un accord, l'Employeur a régulièrement repoussé l'échéance et remis en place des réunions de négociations, et ce jusqu'au vendredi 21 mars, soit une semaine avant la dernière réunion du Comité d'entreprise.

L'Employeur regrette cet échec des négociations sur le PSE, en raison de la condition des organisations syndicales de prévoir dans le PSE une indemnité complémentaire par salarié de 7 000 €. Ce dispositif aurait représenté un budget de 300 000 € que l'Association ne pouvait pas assumer. Un tel budget supplémentaire

n'est pas proportionnel aux moyens financiers de l'Association.

Enfin, le périmètre de l'aide au reclassement par un cabinet spécialisé a en effet été revu entre les deux versions. Les explications ont immédiatement été données aux représentants du personnel ainsi qu'aux services de la Direccte. A réception des devis des cabinets de reclassement, l'Association a constaté que ses moyens financiers ne lui permettraient pas de financer la totalité du processus de reclassement. Le cabinet BPI GROUP a d'ailleurs lui-même invité la Direction à laisser à la charge des services du pôle emploi cet accompagnement après licenciement, comme il est prévu dans le cadre de la convention de sécurisation professionnelle (CSP).

L'Association a donc fait le choix de privilégier un accompagnement en amont du licenciement, dès le mois de février et ce pour tous les salariés qui le souhaitent, concernés ou non par une mesure de licenciement, en CDI ou en CDD. Cette phase a d'ailleurs été prolongée de deux mois dans la version 3 du PSE unilatéral, permettant ainsi un accompagnement continu des salariés jusque la CSP. Le relai sera ainsi passé ensuite au cabinet de reclassement du Pôle Emploi suite à l'adhésion des salariés à la CSP.