

# **PROCES VERBAL DU CSEC**

[Tapez le sous-titre du document]

**15/03/2023**

**Laure DESRAISSES**

**Présidente** : Madame INSERGUEX DRH, par délégation de Monsieur MORIN.

En présence de Clémentine THUEZ, Responsable RH.

**Représentant(e)s du personnel, membres du CSEC :**

- Laure DESRAISSES, élue titulaire SUD SANTE SOCIAUX, CSE Paris. Présente.
- Murielle VOLPEI, élue titulaire SUD SANTE SOCIAUX, CSE Paris. Présente.
- Aurélie PECHINE, élue titulaire cadre sans étiquette, CSE Paris. Présente.
- Morad HEDJEM, délégué central syndical SUD SANTE SOCIAUX, CSE Grand Sénart. Présent.
- Nordine HAJBANE, élu titulaire SUD SANTE SOCIAUX, CSE Grand Sénart. Présent.
- Fabienne MAILLOL, élue titulaire cadre SUD SANTE SOCIAUX, CSE Grand Sénart. Présente.
- Raphaëlle FRAUCHE, élue titulaire sans étiquette, CSE91. Excusée.
- Christelle LAVOINE SCHMIDT, élue titulaire. CSE 91. Excusée.
- Aurore VINCENT, élue suppléante sans étiquette. CSE 91. Présente.
- Elise DUBOIS, élue titulaire sans étiquette. CSE94. Présente.
- Christelle ROUSSELLE, élue titulaire sans étiquette. CSE 94. Présente.
- Laurence GUILLAUME, élue titulaire FO. CSE92. Présente.
- Sarah DOINEL, élue titulaire FO. CSE 92. Présente.

## **Ordre du jour**

### **1) Désignation des membres du bureau du CSEC :**

- ♣ Désignation du secrétaire : rappel de ses attributions, recensement des candidatures parmi les titulaires et désignation
- ♣ Désignation du trésorier : rappel de ses attributions, recensement des candidatures parmi les titulaires et désignation
- ♣ Désignation du secrétaire adjoint et du trésorier adjoint

### **2) Compte rendu de gestion de l'ancien CSEC :**

- ♣ Présentation du rapport d'activité par le secrétaire sortant
- ♣ Présentation du rapport de gestion par le trésorier sortant

### **3) Transfert des comptes bancaires du CSEC**

- ♣ Choix de l'organisme bancaire
- ♣ Détermination des modalités de fonctionnement de ces comptes (attribution des signatures notamment)

### **4) Mise en place des différentes commissions :**

- Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT-C) : 4 réunions par an - 5 membres représentants du personnel au CSEC dont au moins un représentant du second collège (cadres), soit 1 représentant par CSE.
- Commission formation professionnelle et emploi : 2 réunions par an
- Commission d'information et d'aide au logement : 2 réunions par an
- Commission d'égalité entre les hommes et les femmes : 1 réunion par an

### **5) Communication de la documentation économique et financière de la Fondation Siège et Direction Générale**

9 cour des Petites Ecuries

75010 Paris

Tel : 01 43 46 76 23

### **6) Transmission d'un projet de règlement intérieur du CSEC**

### **7) Retour sur les désignations des référents harcèlement sexuel agissements sexistes des différents CSE.**

1) Désignation des membres du bureau du CSEC :

- ♣ Désignation du secrétaire : rappel de ses attributions, recensement des candidatures parmi les titulaires et désignation.
- ♣ Désignation du trésorier : rappel de ses attributions, recensement des candidatures parmi les titulaires et désignation.
- ♣ Désignation du secrétaire adjoint et du trésorier adjoint.

Désignation de la secrétaire :

- Recensement : Laure DESRAISSES - CSE75 propose sa candidature.
- Désignation : Laure DESRAISSES est désignée par vote à l'unanimité des titulaires présent(e)s secrétaire du CSEC.

Désignation du trésorier :

- Recensement : Laurence GUILLAUME- CSE92 propose sa candidature.
- Désignation : Laurence GUILLAUME est désignée par vote à l'unanimité des titulaires présent(e)s, trésorière de CSEC.

Désignation de la secrétaire adjointe :

- Recensement : Elise DUBOIS - CSE94 propose sa candidature.
- Désignation : Elise DUBOIS est désignée par vote à l'unanimité des titulaires présentes, secrétaire adjointe du CSEC.

Désignation de/du trésorier(e) adjointe :

- Recensement : Aucune candidature.

Le constat est fait de la carence de trésorier adjoint au CSEC.

2) Compte rendu de gestion de l'ancien CSEC :

♣Présentation du rapport d'activité par le secrétaire sortant :

La **secrétaire** sortante rappelle qu'avec l'accord du président par délégation du CSEC, Monsieur GALLAIS, le rythme des séances plénières est de une par trimestre. Pour l'année 2022, il y en a donc eu 4, des séances extraordinaires peuvent aussi avoir lieu mais par sur cette dernière année. L'année 2020 en raison du COVID a nécessité plus de réunions plénières. Elles se tiennent la

majeure partie du temps à la Direction générale et en présentiel même si la visio est possible dans certaines circonstances.

Les séances sont enregistrées pour permettre à la secrétaire, la rédaction des Procès Verbaux. Chaque projet de procès verbal est adressé aux membres du CSEC pour modifications qui seront approuvées à la séance plénière suivante. Les enregistrements sont supprimés dès l'approbation des Procès Verbaux

Elle rappelle qu'elle n'a pas d'heures de délégation supplémentaires pour rédiger les procès-verbaux, ce qui était le cas dans l'accord précédent en 2019. Les représentants du personnel demandent à ce qu'un avenant au dernier « accord d'entreprise de 2022 relatif à la mise en place des institutions représentatives du personnel au sein de la Fondation Olga Spitzer » soit ajouté avec des heures de délégations supplémentaires pour la secrétaire de l'instance CSEC. La présidente du CSEC prend note de la demande des élus.

**La secrétaire rappelle** que deux procès-verbaux auraient dû être approuvés ce jour, celui du mois d'Octobre 2023 et celui de décembre 2023. Ils ont été adressés dans cette perspective, le 13 février 2023 à l'ensemble des membres du CSEC. Ils devront être approuvés impérativement, au CSEC du mois d'Avril.

♣ **Présentation du rapport de gestion par le trésorier sortant :**

**La trésorière**, en appui du document budgétaire transmis à l'ensemble des membres du CSEC, explique que les versements au budget du CSEC, correspondent à la contribution annuelle des 5 CSE, à hauteur de 10% de leur budget respectif de fonctionnement.

Le budget du CSEC pour l'année 2022 est de 4055.22 euros.

Les dépenses concernent principalement le règlement mensuel de la convention signée avec un cabinet d'avocat au 1<sup>er</sup> Novembre 2021, à hauteur de 1025.16 euros pour l'année 2022.

A l'issue du mandat des représentants du personnel le budget du CSEC présente un crédit d'un montant de 5287.16 euros.

**Quitus est donné à la gestion de la trésorière du mandat précédent.**

**Une élue cadre CSE91sans étiquette**, demande si la convention avec le cabinet d'avocat donne la possibilité aux salariés de prendre contact avec ce cabinet ?

**La secrétaire** précise que cette convention est à usage uniquement des représentants du personnel au CSEC.

### 3) Transfert des comptes bancaires du CSEC

- \* Choix de l'organisme bancaire.

Le Crédit Mutuel, sis à Nanterre, reste la banque du budget du CSEC.

- \* Détermination des modalités de fonctionnement de ces comptes.

Deux signatures sont attribuées à ce compte bancaire celle de Laure DESRAISSES et celle de Laurence GUILLAUME, dans un souci de partage des responsabilités sur la gestion de ce compte.

### 4) Mise en place des différentes commissions

- Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT-C) 4 réunions par an - 5 membres représentants du personnel au CSEC dont au moins un représentant dusecond collège (cadres), soit 1 représentant par CSE.
- Commission formation professionnelle et emploi :2 réunions par an
- Commission d'information et d'aide au logement :2 réunions par an
- Commission d'égalité entre les hommes et les femmes :1 réunion par an.

- Commission Santé, Sécurité, et conditions de travail Centrale : 5 membres dont un cadre (1 par CSE).

La présidente du CSEC explique que l'objectif de cette commission, c'est d'avoir une vision globale de politique de la Fondation sur la prévention, condition de travail, de pénibilité liée au travail qui peut aussi alimenter les CSSCT.

Se propose à cette commission :

- Murielle VOLPEI CSE 75
- Laurence GUILLAUME CSE92
- Nordine HAJBANE CSE Grand Sénart 91
- Fabienne MAILLOL CSE Grand Sénart91 Cadre.
- Raphaël FRAUCHE CSE 91.
- Elise DUBOIS CSE 94.

La Présidente du CSEC rappelle qu'il ne peut pas y avoir 6 représentants puisque dans l'accord, il est prévu 5 membres dont un cadre. Les représentants du

personnel déplorent que le fait qu'il y ait un représentant cadre ne permet pas qu'il y ait deux représentants du même CSE, en l'occurrence celui du Grand Sénart dont le périmètre est très large. Ils demandent qu'un avenant soit ajouté à l'accord pour que cela soit possible. La **Présidente du CSEC** en prend note et en référera à qui de droit, mais pour l'instant indique qu'il faut respecter l'accord en vigueur. La **secrétaire** rappelle que la présidente du CSEC peut tout à fait prendre des décisions de par sa fonction.

La **présidente du CSEC**, à propos des autres commissions, donne sa position celle qu'elle soit intégrée lors d'un CSEC dans un point spécifique à l'ordre du jour, puisqu'elles n'ont pas vraiment d'action, particulièrement celle de l'emploi et celle sur l'égalité homme/femme.

La **secrétaire** convient que la commission logement est une commission qui n'a pas grande possibilité d'actions concernant les conditions d'attributions de logements par ACTION LOGEMENT ; en revanche pour les autres commissions, il est important qu'elles soient maintenues, car ce sont des instances de réflexion, de propositions ; il ne s'agit pas de recevoir seulement les organismes collecteurs. Par ailleurs, ces commissions donnent à voir la politique de la Fondation, en matière d'emploi, de formation, d'égalité homme/femme. Au moment du CSEC, est à l'ordre du jour le travail fait par les commissions.

La **Présidente du CSEC** propose de faire venir l'OPCO Santé pour avoir une explication sur les différents financements possibles pour les formations. Concernant le logement, l'assistante sociale joue un rôle dans les situations problématiques liées au logement plus que la commission.

Les représentants du personnel soulignent encore une fois, le manque d'heures de délégation pour pouvoir faire vivre ces différentes commissions qui sont pourtant essentielles. Une élue sans étiquette CSE 91 propose que ces commissions soient ouvertes aux suppléantes du CSEC ; le constat est fait que rien n'est écrit à ce sujet dans l'accord.

Les représentants du personnel demandent à ce qu'il y ait là aussi un avenant à l'accord de 2022, avec des heures délégations supplémentaires pour les commissions.

La **présidente du CSEC** a pris note de toutes les remarques et demandes des représentants du personnel, mais si elle a une délégation du président pour présider ce CSEC, elle n'a pas de délégation pour ouvrir de nouvelles négociations, elle fera donc remonter à Monsieur GALLAIS. Dans cette

perspective, la composition de la CSSCTC est en attente jusqu'au prochain CSEC en Avril.

5) Communication de la documentation économique et financière de la Fondation Siège et Direction Générale.

Ce point n'a pas été abordé.

6) Transmission d'un projet de règlement intérieur du CSEC.

La Présidente du CSEC demande s'il y a un règlement intérieur pour le fonctionnement du CSEC. La secrétaire répond par la négative. Le délégué syndical central SUD questionne l'obligation qu'il y ait un règlement intérieur pour le CSEC. La présidente du CSEC répond qu'elle ne peut répondre tout de suite à cette question, mais elle pense qu'il serait intéressant qu'il y en ait un pour définir l'organisation du CSEC (envoi des convocations par exemple) comme pour les CSE.

Un élu SUD Grand Sénart demande si la proposition d'un règlement intérieur pour les CSE transmis par la direction générale, l'a été à l'ensemble des CSE. La présidente du CSEC confirme.

Les représentants du personnel rappellent que le règlement intérieur d'un CSE ne peut pas être imposé par l'employeur. La présidente du CSEC précise que la consigne faite aux présidentes de CSE, c'est que cette proposition de règlement intérieur permette d'ouvrir des débats à ce sujet.

7) Retour sur les désignations des référents harcèlement sexuel agissements sexistes des différent CSE.

Les référents sont :

CSE 75 : Muriel VOLPEI

CSE Grand Sénart : MZE Fouad

CSE 92 : Monsieur FREEMAN jusqu'en juin puis Laurence GUILLAUME.

CSE94 : Elise DUBOIS

CSE 91 : Christelle LAVOINE SCHMIDT

La présidente du CSEC indique qu'ils vont proposer une formation aux référents. Le choix de l'organisme doit se faire conjointement avec les représentants du personnel. L'envoi des organismes sollicités par le service RH va être envoyé aux référents d'ici mi-avril. Les référents peuvent aussi faire des propositions d'organisme.

\*\*\*\*\*

La présidente du CSEC donne la date des journées du Président (journées associatives) le 19 Mai et le 10 Novembre. Les salariés seront informés par mail.

La secrétaire demande à la présidente du CSEC si elle confirme que l'arrêt de travail du directeur général va jusqu'au 20 Mars. La présidente du CSEC confirme que Monsieur GALLAIS est arrêté jusqu'au 20 Mars inclus. La secrétaire indique qu'il y a une rumeur qui circule de plus en plus, sur le fait que Monsieur GALLAIS ne serait pas en arrêt maladie mais mis à pied. La présidente du CSEC confirme que Monsieur GALLAIS est en arrêt maladie. La secrétaire ajoute que les représentants du personnel du CSE75 sont interpellés par un certain nombre de salariés sur la façon dont peut fonctionner le siège puisque Monsieur GALLAIS est absent depuis un temps certain. La présidente du CSEC répond que Monsieur MORIN interviendra le 16 mars auprès de l'ensemble des directeurs pour poser des délégations pour clarifier les affaires courantes. Une élue SUD/CSE75 demande si ces délégations aux directeurs sont dans l'hypothèse que Monsieur GALLAIS soit prolongé. La présidente du CSEC confirme que c'est dans cette perspective.

Les représentants du personnel soulignent qu'il y a nécessité que le président Monsieur MORIN, dise quelque chose aux salariés si Monsieur GALLAIS ne revient pas le 21 Mars, tout comme à l'extérieur de la Fondation où la rumeur circule aussi. La présidente du CSEC transmettra à Monsieur MORIN.

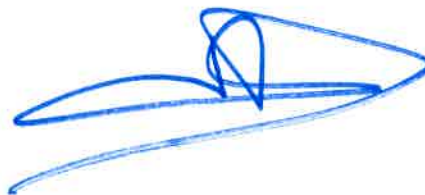
Prochain CSEC le 18 Avril 2023

Nichel Morin  
Et par délégation,

Sophie INGEIGUES



La secrétaire  
L. Desrais



**PROCES VERBAL DU CSEC**  
**De la Fondation Olga Spitzer**

**19/06/2023**

Président : Monsieur MORIN.

En présence de Madame INSERGUEx DRH, de Clémentine THUEZ, Responsable RH, et de Madame KOULOURLAT DF.

Représentant(e)s du personnel, membres du CSEC :

- Laure DESRAISSES, secrétaire, élue titulaire SUD SANTE SOCIAUX, CSE Paris. Excusée.
- Murielle VOLPEI, élue titulaire SUD SANTE SOCIAUX, CSE Paris. Présente.
- Aurélie PECHINE, élue titulaire cadre sans étiquette, CSE Paris. Excusée.
- Morad HEDJEM, délégué central syndica SUD SANTE SOCIAUX, CSE Grand Sénart. Présent.
- Nordine HAJBANE, élu titulaire SUD SANTE SOCIAUX, CSE Grand Sénart. Excusé.
- Fabienne MAILLOL, élue titulaire cadre SUD SANTE SOCIAUX, CSE Grand Sénart. Présente.
- Raphaëlle FRAUCHE, élue titulaire sans étiquette, CSE91. Excusée
- Christelle LAVOINE SCHMIDT, élue titulaire. CSE 91. Excusée.
- Aurore VINCENT, élue suppléante sans étiquette. CSE 91. Excusée.
- Elise DUBOIS, élue titulaire sans étiquette. CSE94. Présente.
- Christelle ROUSSEL, élue titulaire sans étiquette. CSE 94. Présente.
- Laurence GUILLAUME, élue titulaire FO. CSE92. Excusée.
- Sarah DOINEL, élue titulaire FO. CSE 92. Présente.

En présence de Gaëtan STANITCHI, représentant syndical.



## Ordre du jour

- 1) Approbation du procès-verbal du 15 mars 2023,
- 2) Information et consultation sur l'ERPD du pôle médico-social,
- 3) Information et consultation sur le bilan social consolidé 2022,
- 4) Désignation de deux représentants au personnel pour les conseils d'administration autour des comptes de la Fondation,
- 5) Suite information et consultation sur la charte télétravail : formulaire télétravail,
- 6) Les représentants du personnel demandent quelle organisation du travail à la Direction Générale et quelle gestion de la Fondation sont envisagées au regard des postes vacants du Directeur Général, de la Directrice des Ressources Humaines et de la Directrice Qualité,
- 7) Les représentants du personnel demandent à avoir l'organisation des délégations données aux directeurs des services en l'absence du Directeur Général,
- 8) Les représentants du personnel demandent quelle responsabilité légale est engagée par la Fondation/les équipes concernant les mesures d'AEMO et de MJIE mises en attente,
- 9) Les représentants du personnel alertent de nouveau sur les retards de paiement de la prévoyance, ce qui a des conséquences économiques des salariés et sur leur santé puisqu'ils reprennent le travail malgré l'avis contraire des médecins,
- 10) Les représentants du personnel souhaitent avoir un retour du Conseil d'Administration d'Avril 2023, les éléments d'inquiétude, les éléments optimistes. Les représentants du personnel demandent s'il y a des procès-verbaux du Conseil d'Administration et s'ils sont diffusés,
- 11) Les élus s'interrogent sur l'ampleur des missions du service informatique (mise en place du logiciel Sil'Age et de la RGPD, maintenance du parc informatique...) qui paraît sous-dimensionné eu égard aux tâches et aussi face au secteur géographique. Ne faut-il pas recruter pour faire face aux demandes informatiques des services de la Fondation ?
- 12) Les représentants du personnel attendent toujours les éléments constitutifs de la BDES,
- 13) Les représentants du personnel demandent que la somme non dépensée du CITS soit dévolue à une prime pour les salariés qui n'ont pas perçus la prime Segur,
- 14) Questions diverses.



1) Approbation du procès-verbal du 15 mars 2023 :

Le procès-verbal du 15 mars 2023 est approuvé.

2) Information et consultation sur l'ERPD du pôle médico-social :

**La Directrice Financière** expose le taux d'actualisation.

Les points importants à retenir sont le démarrage effectif de l'EMASCO, ainsi que le travail autour de la transidentité du CMPP Paris.

Concernant le Groupe 2, il est rappelé qu'il s'agit de prévisions budgétaires.

Le financement CNR sera demandé en août 2023, il s'agit d'un financement très important. C'est un crédit non reconductible de l'ARS pour des financements divers (matériel, projets, formations...).

Le CPOM est prolongé d'une année, son renouvellement se fera en janvier 2025.

**Le délégué central syndical SUD SANTE SOCIAUX** questionne le déficit concernant le budget de la prime SEGUR. Est-il financé par l'ARS ?

**La Directrice Financière** explique que pour le moment, il n'y a pas de notification pour financer ce déficit, mais il y aura une modification effectuée lorsque le budget sera notifié. Cette notification se fait à partir des données fournies par la Fondation,

**Le Président du CSEC** explique que l'ARS ne rentre pas dans le détail sur l'utilisation de cette enveloppe, cependant la Fondation justifie les dépenses.

**Le délégué central syndical SUD SANTE SOCIAUX** demande s'il serait possible d'économiser sur ce budget afin de permettre un versement d'une prime aux personnels administratifs en compensation du SEGUR ?

**La Directrice Financière** explique qu'il n'y a pas de texte officiel à ce sujet, donc ce ne sera pas possible. Il n'y a pas non plus de financement à ce jour pour les assistantes familiales.

Les membres élus votent favorablement l'ERPD du pôle médico-social.

3) Information et consultation sur le bilan social consolidé 2022 :

**La secrétaire adjointe du CSEC** explique que le bilan social a été transmis aux représentants du personnel dans un délai très court, ce qui ne leur a pas permis de l'étudier réellement lors de la réunion préparatoire.



**La responsable RH** présente les tableaux : la Fondation compte 790 salariés au 31 décembre 2022, contre 811 l'année passée, avec la même répartition homme (18%)/femme (82%).

11.8 % des salariés ont plus de 60 ans, soit 12% de la masse salariale.

145 embauches en 2022 en CDI, dont des métiers éducatifs à 64 %.

225 départs sur l'année 2022, soit un turn-over ce 19%. Si on déduit les départs de fin de CDD, on compte 166 départs.

L'absentéisme reste stable en comparaison de l'année précédente. Une légère baisse est relevée. Les arrêts maladies, notamment les accidents de trajets, montrent une légère baisse également.

**Une élue titulaire SUD SANTE SOCIAUX** explique qu'auparavant, les représentants du personnel avaient les tableaux de chaque établissement, ce qui permettait d'avoir un regard global de la situation de chaque service. Il est déploré l'absence de ces tableaux qui permettaient de voir la santé de chaque service.

**La responsable RH** explique que ces informations seront inscrites dans la BDES, qui sera expliquée aux élus ultérieurement.

29 salariés sont en situation de handicap ou incapacité, contre 34 en 2021.

**Le Président du CSEC** rappelle que ces salariés ne représentent pas 6% de la masse salariale, et demande si la Fondation compense ce manque ?

**La responsable RH** explique que la Fondation compense avec le fait d'être signataire avec l'OETH, ainsi que le fait de travailler avec des ESAT, du coup la Fondation n'a pas eu cette année à compenser financièrement. Tous les salariés en situation de handicap n'apparaissent pas dans le tableau qui nécessite une mise à jour, du coup nous sommes légèrement au-dessus de 29 salariés.

**La Directrice des Ressources Humaines** explique que certains salariés ne se sont pas déclarés auprès de la RQTH.

**La responsable RH** évoque qu'au niveau du plan de formation, 110 actions de formation ont été comptabilisées, 4 contrats d'apprentissage, 3 contrats de professionnalisation, ce qui reste similaire à l'année passée. 11 salariés ont bénéficié d'une formation certifiante ou qualifiante, auxquels s'ajoutent 6 personnes en transition professionnelle : 5 CAFERUIS et 1 DEAS.

979 participants à des actions de formation, sachant qu'un même salarié peut être comptabilisé deux fois s'il a assisté à deux formations.



Une élue titulaire SUD SANTE SOCIAUX demande ce qui est entendu par formation certifiante ?

La responsable RH explique qu'il s'agit principalement des CAFERUIS, Master MOSS.

Une élue titulaire sans étiquette demande si les salariés passant des VAE rentrent dans cette catégorie de formation ?

La responsable RH explique que normalement, ils rentrent dans les formations certifiantes.

78 salariés ont bénéficié d'une prime de tutorat en 2022.

Une élue titulaire sans étiquette remarque qu'il existe des deltas importants d'un établissement à l'autre concernant les primes de tutorat.

La responsable RH ne connaît pas les raisons de ces écarts.

Le Président du CSEC remarque l'augmentation importante de l'absentéisme pour les personnels paramédicaux, tandis que dans les autres fonctions on observe une stabilité.

Les arrêts sont comptabilisés par jours et non par personne, puisque si une personne présente plusieurs arrêts courts, ils ne sont pas distingués des arrêts longs.

Les représentants du personnel sollicitent une interruption de séance afin de se concerter avant de voter

La secrétaire adjointe du CSEC explique que les représentants du personnel s'inquiètent des difficultés de recrutement et s'interrogent quant à la santé des salariés et leurs conditions de travail. Beaucoup d'actions de formation sont engagées, mais peu d'entre elles sont diplômantes. Les représentants du personnel sollicitent le développement des formations diplômantes au vu des profils des professionnels.

Les représentants du personnel alertent sur les conditions de travail des assistantes familiales au vu de l'augmentation des arrêts maladie qui ont doublé, ainsi que sur les répercussions que cela engendre sur le travail.

Les représentants du personnel questionnent le pourcentage de turn-over, comment est-il calculé car il est de 19% ce qui paraît beaucoup. Il est également noté un plus grand nombre de départs que d'entrées.

Le Président du CSEC fait le même constat.



Une élue titulaire SUD SANTE SOCIAUX remarque que 50% du personnel ont une ancienneté inférieure à 5 ans. La prime prévue pour les salariés de plus de 20 ans d'ancienneté ne permet pas la fidélisation, puisque la plupart des salariés quittant la Fondation ont moins de 5 ans d'ancienneté. Ne faudrait-il pas fidéliser les salariés entrants ?

Le Président du CSEC explique que la Direction Générale réfléchit à fidéliser les jeunes salariés.

Les représentants du personnel approuvent le bilan social consolidé avec les réserves émises.

#### 4) Désignation de deux représentants du personnel pour les Conseils d'Administration autour des comptes de la Fondation :

Le prochain Conseil d'administration est prévu le 19.10.2023 sur la question des budgets.

Murielle VOLPEI et Elise DUBOIS se proposent pour y participer, en accord avec l'ensemble des représentants du personnel.

#### 5) Suite information et consultation sur la charte télétravail : formulaire télétravail :

La Directrice des Ressources Humaines explique qu'au dernier CSEC la charte télétravail a été présentée et les représentants du personnel ont sollicité des modifications.

Le délai d'un mois ayant été dépassé, la charte sera appliquée et diffusée.

Une élue titulaire SUD SANTE SOCIAUX distingue les termes missions effectuées et tâches. Il peut y avoir quelques confusions chez les professionnels, alertant qu'il est possible que cette nuance soit interprétée, notamment par des chefs de service qui peuvent demander des précisions de tâches et non de missions.

La Directrice des Ressources Humaines explique qu'il s'agit de lister les missions et tâches accomplies, sans entrer dans les détails. La Direction Générale va transmettre aux Directions de service un mode d'emploi avec le formulaire, en précisant qu'il ne s'agit pas de lister les tâches mais bien les missions.

Concernant la question du télétravail, les représentants syndicaux ont sollicité de nouvelles négociations dans le cadre des NAO.



- 6) Les représentants du personnel demandent quelle organisation du travail à la Direction Générale et quelle gestion de la Fondation sont envisagées au regard des postes vacants du Directeur Général, de la Directrice des Ressources Humaines et de la Directrice Qualité :

Le Président du CSEC explique qu'une réflexion est en cours et qu'il sera en mesure de communiquer des informations aux Directions et aux représentants du personnel dans les jours prochains. Il ne peut répondre ce jour.

La secrétaire adjointe du CSEC demande si une communication sera effectuée auprès de l'ensemble des salariés ou uniquement aux Directions de service. Il est rappelé que certaines informations ne descendent pas jusqu'aux salariés dans certains services.

Le Président du CSEC va rappeler aux Directions de transmettre l'information, et sollicite les représentants du personnel pour l'informer si toutefois cette transmission tardait à se faire.

- 7) Les représentants du personnel demandent à avoir l'organisation des délégations données aux Directeurs des services en l'absence du Directeur Général :

Le Président du CSEC a donné des délégations aux Directeurs des services et établissements en mars puisque le Directeur Général ne l'avait pas fait.

Il s'agit de délégations leur permettant de signer des contrats de travail lors des embauches cadre/non cadre, des marchés de travaux, des dépenses jusqu'à 30 000€ lorsque les marchés ne sont pas encore conclus etc...

- 8) Les représentants du personnel demandent quelle responsabilité légale est engagée par la Fondation/les équipes concernant les mesures en attente d'AEMO et de MJIE mises en attente :

La secrétaire adjointe du CSEC explique qu'il s'agit des mesures reçues par les services, mises sur liste d'attente pour attributions. Quelle est la responsabilité de la Fondation durant ce délai d'attente si toutefois il arrivait un événement pour les mineurs concernés ? Lorsqu'une mesure est en cours d'exercice, nous savons que l'équipe en charge porte une certaine responsabilité. Mais qu'en est-il des mesures en attente ?

La Directrice des Ressources Humaines explique qu'il existe une note explicative qui pose le cadre légal des responsabilités ; note transmise en amont aux représentants du personnel.



La secrétaire adjointe du CSEC alerte la Direction Générale sur certains fonctionnements de service. En effet, dans certains services, des mesures sont attribuées à réception des ordonnances aux professionnels, sans qu'ils soient informés et tandis qu'ils sont en charge pleine, au lieu de mettre des mesures en attente. Des travailleurs sociaux se retrouvent donc avec une responsabilité qu'ils ignorent. Ceci permet de ne pas faire apparaître de liste d'attente, mais cela engage la responsabilité des professionnels sans qu'ils en soient informés.

Le Président du CSEC demande l'intérêt de ce fonctionnement.

Il est expliqué par les représentants du personnel le fonctionnement des services à réception des ordonnances, les courriers envoyés aux familles et l'impact délétère pour les mineurs d'un tel fonctionnement. En effet, les représentants du personnel expliquent qu'à l'attribution d'une mesure, un courrier est envoyé aux familles les informant du début d'exercice de la mesure. Il devient alors compliqué de travailler avec ces familles si le travailleur social n'est pas informé de ces attributions et ne contacte la famille que plusieurs semaines/mois après.

La Directrice des Ressources Humaines rappelle qu'une mesure judiciaire ne devient exécutoire qu'à partir de sa notification.

Le Président du CSEC demande aux représentants du personnel de se rapprocher de la Directrice des Ressources Humaines pour évoquer ce dysfonctionnement de service et agir en conséquence.

9) Les représentants du personnel alertent de nouveau sur les retards de paiement de la prévoyance, ce qui a des conséquences économiques des salariés et sur leur santé puisqu'ils reprennent le travail malgré l'avis contraire des médecins :

La secrétaire adjointe du CSEC explique que plusieurs salariés ont repris le travail contre avis médical car ils ne percevaient pas les paiements de la prévoyance et se retrouvaient ainsi sans rémunération.

La Directrice des Ressources Humaines rappelle qu'aujourd'hui la Fondation a un interlocuteur privilégié au niveau de Chorum. La société a expliqué avoir des difficultés similaires à celle de la Fondation qui engendrent des retards dans le traitement des dossiers. Une procédure a été mise en place pour tous les dossiers en souffrance, et il prend directement attache avec le chargé d'affaires de la Fondation.

Une élue titulaire SUD SANTE SOCIAUX demande si ce procédé à donner des résultats ?

La Directrice des Ressources Humaines n'a pas connaissance des résultats à ce jour, mais elle rappelle que l'assistante sociale de la Fondation s'occupe également



de ce type de dossier afin de trouver rapidement des solutions pour les salariés concernés. Actuellement, il reste moins de 5 dossiers en souffrance.

**Une élue titulaire SUD SANTE SOCIAUX** demande comment ces problèmes vont être solutionnés si Chorum a les mêmes difficultés de recrutement que la Fondation ? Cette question est récurrente au niveau du CSEC.

**La Directrice des Ressources Humaines** explique qu'au niveau des NAO, la question des droits des salariés dans des cas d'arrêts au long court devrait être abordés et renégociés.

**Une élue titulaire SUD SANTE SOCIAUX** expose plusieurs situations de salariés s'étant retrouvés en difficulté, n'ayant par exemple pas été informés lorsqu'ils arrivaient à une baisse de salaire, notamment pas informés sur le fait que Chorum a du retard dans les paiements.

Il apparaît nécessaire d'informer en amont les salariés, en particulier lorsque l'arrêt est prévu au long court.

**Le Président du CSEC** demande si ces difficultés proviennent de la Fondation ou de la prévoyance ?

**La Directrice des Ressources Humaines** explique qu'il s'agit d'une difficulté venant de la prévoyance.

**Une élue titulaire SUD SANTE SOCIAUX** demande si la Fondation pourrait accepter la subrogation pour tout le monde, étant plus à même de supporter cette charge financière ? Cela permettrait aux salariés de ne pas à avoir à penser à la question des finances en amont.

**Le Président du CSEC** demande si dans certains cas la Fondation ne pourrait pas faire une avance de salaire ? Sur le plan budgétaire, les sommes vont devenir rapidement importante.

**La Directrice des Ressources Humaines** informe que la question de la subrogation a déjà été travaillée et acceptée pour les salariés en situation de mi-temps thérapeutique.

**Le Président du CSEC** demande à ce qu'un compte précis des salariés concernés soit effectué afin de pouvoir remédier aux difficultés de la prévoyance.

10) Les représentants du personnel souhaitent avoir un retour du Conseil d'Administration d'Avril 2023, les éléments d'inquiétude, les éléments optimistes. Les représentants du personnel demandent s'il y a des procès-verbaux du Conseil d'Administration et s'ils sont diffusés :

**Le Président du CSEC** explique qu'il y a un procès-verbal rédigé après chaque Conseil d'Administration, qui est diffusé à l'ensemble des administrateurs et au Directeur Général, sauf exceptionnellement certains points qui peuvent n'être envoyés qu'aux administrateurs.



Si d'autres personnes extérieures sont invitées à participer au Conseil, elles sont destinataires d'un extrait concernant les points auxquels ils participent. Il en est ainsi des questions budgétaires pour lesquelles sont invités les directeurs et les représentants du CSEC.

Une élue titulaire **SUD SANTE SOCIAUX** explique que les stratégies choisies par la Fondation, orientations des différents services, ouverture d'activité... doivent faire l'objet, selon le code du travail, d'une consultation auprès des représentants du personnel. Ces points étant abordés en Conseil d'Administration, les représentants de personnel demandent comment cela pourrait faire l'objet d'une consultation ?

Le **Président du CSEC** explique que le Conseil d'Administration a ses propres obligations, mais qu'il serait possible de faire des informations excentrées pour informer les représentants du personnel. Le Conseil d'Administration ne fonctionne pas de cette manière en matière de projets et stratégies.

Il est en accord avec le fait de faire une communication annuelle sur les stratégies et projets de la Fondation.

- 11) Les élus s'interrogent sur l'ampleur des missions du service informatique (mise en place du logiciel Sil'Age et de la RGPD, maintenance du parc informatique...) qui paraît sous-dimensionné eu égard aux tâches et aussi face au secteur géographique. Ne faut-il pas recruter pour faire face aux demandes informatiques des services de la Fondation :

La **Directrice des Ressources Humaines** explique que l'équipe informatique est composée de deux salariés. Ils ont mis en place un système de tickets qui fonctionne bien pour les remontées de problèmes.

Actuellement, la situation financière ne permet pas l'embauche de nouveau informaticien, bien que la problématique citée soit connue de la Direction Générale.

- 12) Les représentants du personnel attendent toujours les éléments constitutifs de la BDES :

La **Directrice des Ressources Humaines** informe que le nouveau logiciel de paie CEGI complexifie la sortie des données permettant la mise à jour de la BDES. Une formation a été effectuée par CEGI auprès des Ressources Humaines.

- 13) Les représentants du personnel demandent que la somme non dépensée du CITS soit dévolue à une prime pour les salariés qui n'ont pas perçu la prime SEGUR :



**La Directrice Financière** explique qu'il reste 127 000€ sur cette enveloppe. Un vote au bureau a déterminé quelle serait l'utilisation de cette enveloppe, avec le commissaire aux comptes.

Le CITS a été utilisé pour :

- La prime PEPA reversée aux salariés, d'un montant approximatif de 47 000€
- La prime Macron d'un montant de 100 000€ + 114 000€ (cumul sur 2017 et 2018, avec deux versements distincts)
- La prime COVID d'un montant de 188 000€ (400 000€ dépensé en 2020).

Il reste donc 127 000€ de l'enveloppe, mais le Conseil d'Administration n'a pas encore voté sur son utilisation.

**Le Président du CSEC** rappelle que cette enveloppe n'est utilisable qu'une seule fois, il ne s'agit pas d'un budget reversé annuellement et de façon automatique. Si le montant restant devait être reversé aux salariés, il ne s'agirait que d'un versement unique.

**Une élue titulaire SUD SANTE SOCIAUX** demande si ce point pourrait être mis à l'ordre du jour du prochain Conseil d'Administration.

**Le Président du CSEC** explique que la Direction Générale attendait d'avoir des réponses avant d'inscrire ce point à l'ordre du jour du Conseil d'Administration.

**Le délégué central syndical SUD SANTE SOCIAUX** demande si les membres élus pourraient connaître les salariés n'ayant pas perçu la prime SEGUR.

**La Directrice des Ressources Humaines** explique que le budget nécessaire pour verser la prime aux salariés ne l'ayant pas perçu seraient d'un montant de 600 000€ annuel. Le nombre de salariés concerné au 31.12.2022 est d'environ 200 personnes, dont 149 administratifs.

**Le Président du CSEC** explique qu'il s'agirait donc de verser 52€ brut en une seule fois si ce budget était reversé dans ce cadre.

**La Directrice Financière** explique que le CITS ne peut être utilisé qu'une unique fois. Initialement, ce budget est destiné aux formations des professionnels.

**La Directrice des Ressources Humaines** explique que cette question relève des NAO.

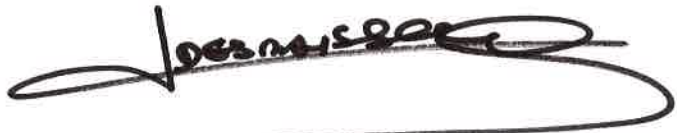
**Une élue titulaire SUD SANTE SOCIAUX** dit qu'il s'agit d'une volonté des membres élus d'uniformiser les salaires.

**Le Président du CSEC** rappelle la genèse de la prime SEGUR versée aux salariés en contact direct avec les personnes vulnérables. Il n'est donc pas anormal qu'il y ait une distinction entre les salariés en contact et les personnels administratifs.

#### 14) Questions diverses.

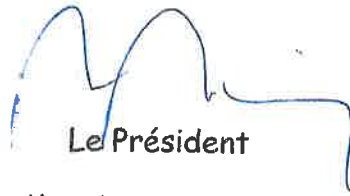
[Prochain CSEC le 19 Octobre 2023](#)





La secrétaire

Laure DESRAISSES



Le Président

Monsieur MORIN



**PROCES VERBAL DU CSEC**

**17/10/2023**

**Président** : Monsieur MORIN.

En présence de Madame MAILLARD, DRH, de Clémentine THUEZ, Responsable RH, et de Madame KOULOURATH, Directrice Financière, en visio sur le premier temps de réunion.

**Représentant(e)s du personnel, membres du CSEC :**

- Laure DESRAISSES, secrétaire, élue titulaire SUD SANTE SOCIAUX, CSE Paris. Présente.
- Murielle VOLPEI, élue titulaire SUD SANTE SOCIAUX, CSE Paris. Présente.
- Aurélie PECHINE, élue titulaire cadre sans étiquette, CSE Paris. Excusée.
- Morad HEDJEM, délégué central syndical SUD SANTE SOCIAUX, CSE Grand Sénart. Présent.
- Nordine HAJBANE, élu titulaire SUD SANTE SOCIAUX, CSE Grand Sénart. Excusé.
- Fabienne MAILLOL, élue titulaire cadre SUD SANTE SOCIAUX, CSE Grand Sénart. Présente.
- Raphaëlle FRAUCHE, élue titulaire sans étiquette, CSE91. Présente.
- Christelle LAVOINE SCHMIDT, élue titulaire. CSE 91. Présente.
- Aurore VINCENT, élue suppléante sans étiquette. CSE 91. Excusée.
- Elise DUBOIS, élue titulaire sans étiquette. CSE94. Présente.
- Christelle ROUSSEL, élue titulaire sans étiquette. CSE 94. Présente.
- Laurence GUILLAUME, élue titulaire FO. CSE92. Présente.
- Sarah DOINEL, élue titulaire FO. CSE 92. Présente.

En présence de Gaëtan STANITCHIT, représentant syndical.

## Ordre du jour

- 1) Approbation du procès-verbal d'avril 2023,
- 2) Information et consultation sur le budget prévisionnel 2024 consolidé,
- 3) Poursuite de l'information et consultation sur la trame des entretiens professionnels (confère CSEC du 21.06.2022),
- 4) Les représentants du personnel demandent la mise en place de la formation des référents harcèlement,
- 5) Les représentants du personnel demandent quelle feuille de route a été donnée par le Président à la nouvelle Directrice des Ressources Humaines,
- 6) Les représentants du personnel demandent où en est l'embauche du Directeur Général,
- 7) Les représentants du personnel demandent à ce que la BDES soit rapidement mise en place et rappelle qu'il s'agit d'une obligation de l'employeur,
- 8) CSSCTC : les représentants du personnel demandent à ce qu'elle soit mise en place et que des dates soient prises,
- 9) Les membres du CSEC mandatent la CSSCTC pour analyser les événements indésirables et les CI graves qui sont remontés à la Fondation,
- 10) Listes des mouvements du personnel du SSE92 transmises aux élus : les représentants du personnel demandent s'il y a une consigne de la Direction Générale pour l'anonymiser,
- 11) Les représentants du personnel relaient le mécontentement des salariés concernant la mutuelle d'entreprise,
- 12) Questions diverses.

1) Approbation du procès-verbal du mois d'avril 2023 :

Le procès-verbal du mois d'avril 2023 est approuvé.

2) Information et consultation du budget prévisionnel 2024 consolidé :

Tous les budgets prévisionnels ont été présentés au CSEE de chaque service.

Sur le budget prévisionnel 2024 a été effectué, en application des recommandations de NEXEM :

- Revalorisation de 2,3%
- Passage du point à 4,16€, soit 5,85% en rapport à l'inflation et au pouvoir d'achat
- Demande de garantie de la prime SEGUR pour tous les salariés de la Fondation (administratifs, MDLF...)

**Une élue titulaire SUD** demande pourquoi la valeur du point est en reconduction tandis que la prime SEGUR est une mesure nouvelle ?

**La Directrice financière** explique que l'augmentation du point est une valeur normale en lien avec le coût de la vie. La prime SEGUR est une mesure nouvelle car elle est une disposition réglementaire nouvelle.

**Une élue titulaire SUD** le tableau des ETP, pu squ'il apparait 543,40 ETP dans la Fondation en octobre 2023 ?

**La Directrice financière** explique que le pôle médico-social n'apparait pas dans le nombre d'ETP, faisant parti du CPOM.

**Le Président du CSEC** explique que par contre, le pôle médico-social est inclus dans l'activité.

**La Directrice financière** explique que les frais de siège sont également inclus.

Après une suspension de séance, à l'unanimité des membres élus (10), l'avis donné est défavorable. Il est rappelé qu'un délai d'un mois est nécessaire à l'étude des documents afin de donner un avis avisé, tous les budgets prévisionnels des services n'apparaissent pas, le manque de commentaires ne permet pas une lecture fluide des documents présentés et il est déploré l'absence physique de la Directrice Financière.

3) Poursuite de l'information/consultation sur la trame des entretiens professionnels (confère CSEC du 21.06.2022) :

La trame avait été présentée, mais la Direction Générale n'avait pas recueilli l'avis des représentants du personnel.

Les représentants du personnel demandent si la trame a déjà été utilisée ?

La Direction Générale explique qu'elle a été utilisée mais pas de façon formelle, l'avis n'a pas été recueilli.

Les représentants du personnel demandent s'il y a eu des retours quant à l'utilisation de cette trame ?

La Direction Générale évoque un contentement de la disparition de la grille d'évaluation.

Les représentants du personnel soulignent les améliorations apportées à la trame.

Par vote à main levée, l'avis favorable est voté à l'unanimité des membres élus présents (7).

4) Les représentants du personnel demandent a mise en place de la formation des référents harcèlement :

La Directrice des Ressources Humaines propose d'ouvrir cette formation sur le harcèlement moral, pas uniquement sur le harcèlement sexuel et sexiste. Elle a regardé les propositions de centre de formation, ainsi que les budgets à envisager.

Il est rappelé que chaque service a désigné un référent harcèlement.

Les représentants du personnel demandent si seuls les référents sont concernés par la formation sur les deux thèmes ?

La Directrice des Ressources Humaines pense qu'il serait nécessaire d'intégrer/cibler les notions de harcèlement dans la formation CSSCT, en rapport avec les Risques Psycho-Sociaux/Santé/Sécurité au travail.

Les représentants du personnel évoquent l'AVFF qui est un organisme formant à la notion de harcèlement moral.

La Directrice des Ressources Humaines explique que la Direction Générale va se rapprocher des services concernant les formations obligatoires afin de cibler l'analyse des RPS, harcèlement moral, l'hygiène et la sécurité au travail, le DUERP...

La formation des référents harcèlements et des membres de la CSSCT est pensée pour être mise en place au plus vite, au mieux d'ici la fin de l'année civile.

5) Les représentants du personnel demandent quelle feuille de route a été donnée par le Président à la nouvelle Directrice des Ressources Humaines:

La feuille de route est classique dans les grandes lignes :

- Gestion interne, organisation, formation, veille juridique, règlement et jurisprudence,
- Fonction support de l'ensemble des services et veiller à ce que les établissements fassent les choses dans l'ordre et en règle,
- Gestion des paies avec la Directrice Financière et élaboration des budgets, avec une participation aux appels à projet,
- Opter pour une attitude transversale avec tous les services,
- Travailler autour des problèmes de recrutements et de fidélisation : un travail est engagé autour de l'attractivité et la fidélisation,
- Organisation et mise en œuvre du dialogue social avec des points particuliers comme la BDES, les réponses aux salariés vis-à-vis de leurs revendications avec la mise en place d'une procédure leur permettant d'avoir une réponse précise à leurs questions, ce qui n'engage pas à un consensus.

Le représentant syndical CFDT remercie Macame THUEZ pour son travail et s'associe à la projection de voir la DRH travailler dans une fonction support avec une écoute des salariés, en rappelant que ce n'était pas le cas ces dernières années. Depuis le départ de l'ancienne DRH, il est souligné que Madame THUEZ a répondu rapidement aux questions des salariés, ce qui est appréciable.

6) Les représentants du personnel demandent où en est l'embauche du Directeur Général:

Le Président du CSEC explique que David VAN PEVENACGE prendra ses fonctions de Directeur Général le 08.01.2024. Il est actuellement Directeur Général de l'association Espoir. Le Président va voir s'il peut effectuer un tuilage avant sa prise de poste.

Les représentants du personnel demandent de quelle formation initiale vient le futur Directeur Général ?

Le Président du CSEC explique qu'il est de formation scientifique (licence de physique) ; il s'est occupé d'une association de médiation scientifique lorsqu'il était

jeune. Il a un DUT en Carrières sociales ainsi qu'un master 2 de droit, gestion management. Il a été Directeur du CE de la SNCF Paris sud-est, puis est entré à Espoir en tant que Directeur des Ressources Humaines avant de devenir Directeur Général il y a quatre ans, précisant qu'il a remis l'association Espoir sur pied.

7) Les représentants du personnel demandent à ce que la BDES soit rapidement mise en place et rappelle qu'il s'agit d'une obligation de l'employeur:

La Directrice des Ressources Humaines explique que la BDES devrait être mise en place depuis un moment. La Direction Générale attendait la mise en place du logiciel CEGI pour mettre en place le logiciel Pyramide qui permettra aux élus d'avoir accès à la BDES. La Direction Générale est en formation et essaie que le logiciel soit opérationnel d'ici la fin d'année civile. S'il arrive un problème avec le logiciel, la RH enverra les informations sous forme de tableaux Excel.

La base de données doit être bien construite pour permettre d'aller chercher des données précises, puis les mises à jour se feront au fil du temps. C'est en cours de construction.

Les représentants du personnel demandent qui sera chargé de mettre les informations de chaque établissement ?

La Directrice des Ressources Humaines explique que ce sera fait automatiquement par le logiciel de paie.

Les représentants du personnel demandent si la BDES sera consultable à tout moment ?

La Directrice des Ressources Humaines explique que 2 licences partagées permettront de consulter à tout moment, puisque les actualisations seront régulières à partir des données de 2023, puisque le logiciel paie a changé.

8) CSSCTC : les représentants du personnel demandent à ce qu'elle soit mise en place et que des dates soient prises:

La Directrice des Ressources Humaines demande si les membres de la CSSCTC ont été élus ?

Les représentants du personnel expliquent que les membres ont été élus mais qu'aucune réunion n'a encore été programmée. Il est rappelé qu'il s'agit d'une obligation de l'employeur.

Les représentants du personnel demandent s'il faut que le CSEC donne une mission à la CSSCTC ? La Directrice des Ressources Humaines dit qu'il n'est pas nécessaire de déléguer une mission.

Les représentants du personnel rappellent que les membres de la CSSCTC n'ont pas d'heures de délégation pour faire vivre cette instance.

La Directrice des Ressources Humaines précise que le CSEC pourrait déléguer d'autres missions que les événements indésirables.

Les représentants du personnel demandent quels moyens ont les élus de la CSSCTC ? Beaucoup d'accidents de trajets (dans le 92) sont constatés, les représentants du personnel ont besoin de l'aide de la Direction Générale.

La Directrice des Ressources Humaines rappelle l'existence du DUERP qui est envoyé au PAPRIACT pour l'analyse et l'amélioration des conditions de travail. Une matrice pour analyser les accidents du travail (arbre des causes) va être soumise aux représentants du personnel pour le corriger en fonction des besoins observés pour les différents services. Certains sites de références peuvent aider, comme l'INRS ou le site de la CPAM.

9) Les membres du CSEC mandatent la CSSCTC pour analyser les événements indésirables et les CI graves qui sont remontés à la Fondation:

La secrétaire du CSEC explique qu'il y a deux procédures, une interne « La fiche de remontée d'événements indésirables » remplie par les salariés et adressée à la directrice qualité de la Fondation et une procédure externe qui a pour objectif d'informer le département d'un événement grave entre un usager et un salarié ou par exemple le suicide d'un mineur.

Les représentants du personnel demandent de quelle façon est traitée la procédure interne. La DRH répond que c'est en effet la directrice qualité de la Fondation qui traite les fiches qui lui sont adressées et qui selon les événements va organiser des réunions avec les personnes concernées pour mettre en place des actions avec un suivi par un tableau de ces actions mises en place. Un élu SUD CSE Grand Sénart souligne l'absence de retour auprès de l'instance CSEC et insiste sur la nécessité qu'il y ait un lien de fait avec la CSSCT Centrale. La DRH si elle en est d'accord, ajoute néanmoins qu'il faut que cela rentre dans les missions de l'instance. Elle indique qu'elle va voir avec la directrice qualité comment la CSSCT Centrale peut être associée, si cela rentre dans le périmètre de l'instance. Les représentants du personnel s'étonnent qu'un événement indésirable, quel qu'il soit, ne relève pas de la CSSCT. La DRH le maintient, mais elle doit prendre connaissance des fiches qui ont été remontées pour s'en assurer.

La secrétaire du CSEC ajoute qu'il y a nécessité d'une communication claire auprès des salariés sur les modalités d'utilisation et objectifs de ces fiches.

10) Listes des mouvements du personnel du SSE92 transmises aux élus : les représentants du personnel demandent s'il y a une consigne de la Direction Générale pour l'anonymiser:

**La secrétaire du CSEC** précise que le mouvement du personnel transmis aux élues du CSE92 ne comporte pas le nom des salariés.

**Le Président** répond que la présidente du CSE92 avait pris conseil auprès d'un avocat ; ce dernier a répondu qu'il n'était pas souhaitable de donner les noms ; le président ajoute que cela lui semble logique, l'important étant que les élues aient connaissance des entrées et des sorties des salariés mais que d'avoir les noms n'ajoutent rien.

**Une élue FO CSE92** demande à avoir le texte de loi auquel se réfère l'avocat consulté.

**Une élue sans étiquette CSE91** ajoute que les noms des salariés ne soient pas notés dans les Procès verbaux respecte la RGPD mais que les élus des CSE ne les aient pas, cela entrave leur mission.

**Le Président** comprend donc que les représentants du personnel vont alors faire une enquête auprès des salariés partis, ce qui le questionne.

Les représentants du personnel soulignent l'importance dans le cadre de leurs missions de savoir pour quelles raisons un salarié a quitté son service.

**Le Président** indique qu'ils vont peut-être solliciter d'autres avocats sur ce sujet.

**La DRH** insiste sur la responsabilité de l'employeur à garantir le respect des données individuelles ; de même il ne sera pas indiqué dans le mouvement du personnel les raisons du départ du salarié. Elle ajoute que néanmoins le registre du personnel est consultable.

Les représentants du personnel constatent que cet argument de la protection des données avancé par l'employeur, qu'ils ne remettent pas en cause tant pour les salariés que pour les usagers, entrave leur mission. Ils rappellent qu'ils sont soumis à une obligation de réserve des éléments individuels relatifs aux salariés qui leur sont transmis. **Le président** constate qu'il y a en effet un désaccord entre les élus et lui sur les modalités du respect de la protection des données des salariés.

Les représentants du personnel ajoutent que sans les noms des salariés entrés ou sortis, ils ne pourront pas leur attribuer les chèques cadeaux.

#### 11) Les représentants du personnel relaient le mécontentement des salariés concernant la mutuelle d'entreprise:

L'ensemble des membres du CSEC constatent la récurrence de la question qui porte sur le mécontentement des salariés, sur l'obligation et la couverture de la mutuelle obligatoire.

**La DRH** informe du fait que les mutuelles ont en effet augmenté leurs tarifs du fait de la sinistralité, c'est-à-dire que plus il y a de demandes de remboursements plus il y a augmentation des tarifs, et du fait de la portabilité, c'est à dire que les anciens salariés qui se retrouvent à Pôle Emploi ont droit à la mutuelle et à la prévoyance pendant 12 mois gratuitement, ce qui pèse dans les comptes des mutuelles.

Par ailleurs, le contrat de la mutuelle de la Fondation relève d'un accord de branche et si la Fondation sort de cet accord de branche, les tarifs seront encore plus élevés.

**Le Président** demande quels sont les secteurs de remboursement qui donnent le moins de satisfaction, dans l'idée que si il y a possibilité de renégocier cela serait plus facile pour un seul que pour l'ensemble des prestations.

**Les représentants du personnel** répondent qu'il s'agit majoritairement de l'optique, des dents et des hospitalisations.

**La DRH** rappelle que chez les prestataires affiliés à la mutuelle, les coûts sont nettement moins élevés. **Les représentants du personnel** en conviennent sauf pour les salariés qui n'habitent pas Paris, la liste des prestataires étant nettement moins fournies.

## 12) Questions diverses.

Participation des élus aux prochains Conseils d'Administration budgétaires (Budget Prévisionnel et Compte Administratif) : Murielle VOLPEI.

**Une élue FO CSE92** demande comment la Fondation pourrait aider les salariés qui se retrouvent avec des punaises de lit chez eux suite à des visites à domicile ?

**Un élu SUD CSE Grand Sénart** ajoute que sur leur structure aussi il y a eu des situations de présence de punaises.

**Les représentants du personnel** insistent sur la nécessité de réfléchir à comment agir face à cette situation et ce de manière préventive, par exemple en changeant le mobilier en tissus, en acquérant des congélateurs.

**La DRH** propose que les directeurs fassent dans leurs investissements, l'acquisition de nettoyeur vapeur à passer sur les vêtements.

Le Président donne les informations suivantes :

- Le bureau a décidé le rattachement du Service de Prévention Spécialisée au Service de Prévention et de Protection de l'Enfance, dont le directeur est Monsieur DERIC et le directeur adjoint du SPS Monsieur TOURE.

**Les représentants du personnel** demandent quelle est la raison de ce rattachement ? **Le président du CSEC** répond qu'ils ont fait le constat, dans le cadre du remplacement du directeur du SPS, en arrêt maladie pendant 2 ans par le directeur du SPPE, que cela fonctionnait et le bureau a donc entériné ce fonctionnement avec la perspective, de répondre à des appels à projets et de reprendre d'autres services de prévention ; à ce

moment là, peut-être y aurait-il nécessité de repenser le service de prévention spécialisée comme un service de la Fondation à part entière.

- Les locaux de l'équipe d'AEMO de Clamart/SSE92 doivent être libérés. Des locaux ont été loués à Meudon. La direction pense pouvoir présenter pour avis, l'aménagement intérieur au CSE du mois d'octobre.
  - Passage en vigie pirate alerte : la direction générale regarde quelles conséquences cela peut avoir sur le fonctionnement des services. Les représentants du personnel demandent dans quels délais il y aura un retour, compte tenu des vacances de la Toussaint qui arrivent et des sorties éducatives qui ont lieu à cette période. La DRH répond le plus rapidement possible.
  - En accord avec l'ARS ouverture d'un Centre Accueil Médico Social Précoce en supprimant des lits du CAFS ; par ailleurs un accord a été passé avec l'hôpital Barthélémy Durand à Etampes pour ouvrir une PDAP. L'ensemble de ces deux structures s'installeront dans un immeuble que la Fondation vient d'acquérir à Grigny, Le temps que les travaux soient effectués, le CAMSP sera installé dans les locaux du SESSAD d'Evry. Un élu SUD CSE Grand Sénart s'étonne que cela n'ait pas été annoncé en CSE et ce d'autant qu'il y a eu des promesses d'embauche de signées et que de ce fait cela a posé problème. La DRH assure que cela a été réglé avec les personnes concernées. Les élus SUD du CSE du Grand Sénart donnent l'exemple de la situation d'une orthophoniste pour qui cela a posé des difficultés puisqu'elle avait lâché son poste après avoir eu un accord oral d'embauche et dans l'attente de son contrat à un échelon correspondant à son expérience. Le Président du CSEC indique qu'ils vont revoir cela.
- La secrétaire du CSEC pose la question du devenir des locaux de l'antenne du SAEMO Paris, situé rue Morard, et vides depuis début juillet. Le président du CSEC répond que le conseil d'administration le décidera le 20 : soit les louer avec travaux, sans travaux, les vendre avec travaux ou sans travaux, des cabinets ont été sollicités pour une évaluation.

Une élue SUD CSE Grand Sénart pose la question des locaux du CMPP situés à Corbeil, locaux insalubres. Le Président du CSEC répond avoir bien connaissance de ce dossier, rappelle que ce sont des locaux qui appartiennent à la ville, que l'ancien maire qu'il a rencontré il y a 4 ans s'était engagé à faire construire des nouveaux locaux pour le CMPP puis qu'il a changé d'avis ; il semble qu'avec le nouveau maire la situation progresse. Le délégué syndical central CFDT précise néanmoins que le terrain prévu pour

les nouveaux locaux a donné lieu à une contestation populaire qui a amené la mairie à abandonner le projet.

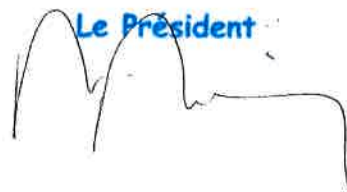
Un élu SUD CSE Grand Sénart pose la question du projet de déménagement des Fougères sans cesse reporté, avec des travaux qui ne sont pas faits sur le site existant, ce qui n'est pas du tout satisfaisant. Le président du CSEC convient que ces locaux ne sont pas très bien adaptés pour l'accueil d'un public de jeunes filles avec des troubles du comportement.

Prochain CSEC le 19 décembre 2023

La secrétaire

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'DESRAISSE', written over a horizontal line.

Le Président

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal tail.



FONDATION  
OLGA SPITZER

agir pour l'enfance

## Procès-verbal du CSEC du mois de Décembre 2023

**Président** : Par délégation de Monsieur MORIN, Madame MAILLART, Directrice des ressources Humaines.

Clémentine THUEZ, Responsable RH.

**Secrétaire** : Laure DESRAISSES, élue SUD SANTE SOCIAUX- CSE75

**Membres présents** :

Murielle VOLPEI, élue SUD SANTE SOCIAUX- CSE Paris.

Morard HEDJEM, Délégué syndical central SUD SANTE SOCIAUX- CSE Grand Sénart

Laurence GUILLAUME, élue FO-CSE SSE92

Elise DUBOIS, élue sans étiquette - CSE SSE94

Raphaëlle FRAUCHE, élue sans étiquette, CSE SSE91

Christelle LAVOINE-SCHMITT, élue sans étiquette - CSE SSE91

## Ordre du Jour

- 1) Approbation du Procès verbal du CSEC du mois de juin 2023.
- 2) Les représentants du personnel sont toujours en attente de la BDES.
- 3) Les représentants du personnel demandent à ce que la formation référents harcèlement sexuel et agissements sexistes soit mise en place rapidement.
- 4) Les représentants du personnel n'ont pas été destinataires- comme annoncé au précédent CSEC- de la trame du DUERP, commune à tous les services de la Fondation.
- 5) Les représentants du personnel demandent des éclaircissements sur la situation financière de la Résidence du Petit Sénart.
- 6) Les représentants du personnel souhaitent connaître l'objectif de la réunion qui s'est tenue le 1<sup>er</sup> décembre en présence de la DRH, de l'avocate de la Fondation, du directeur du CPOM et des salariés de la Fondation, domiciliés dans cette résidence.
- 7) Les représentants du personnel relaient le mécontentement des salariés sur les modalités d'attribution de la médaille du travail .
- 8) Dates des jours associatifs.
- 9) Point recrutement en cours (RSI, RRH, DG).
- 10) Calendrier des réunions CSEC et CSSCT centre 2024
- 11) Questions diverses.

## 1) Approbation du Procès verbal du CSEC du mois de juin 2023.

Ce procès verbal est approuvé

## 2) Les représentants du personnel sont toujours en attente de la BDESE.

**La Responsable des Ressources Humaines** présente la nouvelle Base de Données Economiques et Sociales et Environnementales. Elle indique que les codes d'accès vont être transmis dans la semaine aux représentants du personnel afin qu'ils aient un accès totalement autonome à cette BDESE.

Tous les établissements de la Fondation sont représentés, avec des données chiffrées mensuelles mais aussi annuelles, sur la situation économique et sociale de chaque service.

**Les représentants du personnel** demandent à ce que les arrêts maladie apparaissent en nombre de personne et non pas seulement en nombre de jours, tout comme pour les arrêts maladie en mi temps thérapeutique. **La responsable RH** répond que cela doit être possible à faire ; si c'est le cas, elle fera un tableau dans ce sens.

**Les représentants du personnel** demandent à ce que les 10 plus gros salaires apparaissent, et ce d'autant que c'est un élément obligatoire à faire apparaître dans la BDES.

**Les représentants du personnel** demandent à ce que le nombre d'article 39 apparaissent. **La responsable RH** répond que ce n'est pas possible car dans le logiciel de paie il n'y a pas de case spécifique pour l'article 39, cela apparaît comme tout échelon supérieur. Seuls, les services de comptabilité de chaque établissement peuvent donner cette information.

**Le délégué syndical central Sud Santé Sociaux** insiste pour que leur soit, au CSE du Grand Sénart, transmis les éléments relatifs à l'obtention de l'article 39 car cela reste très opaque comme modalités d'attribution. **La responsable RH** indique qu'elle va voir ce qu'il est possible de faire par rapport à la demande des noms des salariés ayant eu l'article 39.

**Une élue Sud Santé Sociaux** rappelle qu'au CSE de Paris, les élus ont à plusieurs reprises demandé cette information des salariés ayant obtenus l'article 39 et qu'il leur a été répondu que le directeur général s'y était opposé par souci de confidentialité ; elle s'étonne que cela soit possible au SSE92.

**Les représentants du personnel** rappellent qu'ils ont besoin d'un certain nombre d'information pour exercer leur mandat et que l'évocation du respect de la RGPD à chaque demande, doit être faite avec mesure, sinon cela entrave leurs missions. Ils rappellent

qu'ils ont une obligation de réserve et que ces éléments peuvent être transmis oralement lors des CSE.

**La présidente** répond qu'ils ne peuvent pas indiquer des données nominatives dans la BDES.

**Une élue FO SS92** demande si pour les motifs de départ tous les cas de figure sont indiqués ? **La responsable RH** répond que c'est en effet le cas (démission, licenciement, rupture conventionnelle, faute grave...etc).

Cette base de données se met automatiquement à jour via le logiciel de paie.

### 3) Les représentants du personnel demandent à ce que la formation référente harcèlement sexuel et agissements sexistes soit mise en place rapidement.

**La présidente** indique qu'ils ont trois propositions de formation à transmettre aux élus mais ils sont en attente d'un complément de formation sur le harcèlement moral pour l'une d'entre elles. Les trois cabinets sont ALTERE CONSEIL, LAMY FORMATION et LEFEVRE DALLOZ. Deux de ces cabinets font cette formation sur un format d'une journée, et le troisième sur un format de deux jours.

**Une élue Sud Santé Sociaux** demande pourquoi ils n'ont pas retenu AVFT proposition faite par les élus. **La responsable RH** répond qu'après échange, ce cabinet ne peut pas élargir leur formation au harcèlement moral.

- Envoi des différentes propositions aux élus avec le complément dès qu'il leur sera retourné.
- Les élus valident le fait que le référent Harcèlement du SSE 94, qui doit être prochainement nommé, intègre cette formation.

### 4) Les représentants du personnel n'ont pas été destinataires- comme annoncé au précédent CSEC- de la trame du DUERP, commune à tous les services de la Fondation.

**La présidente** indique qu'en effet l'envoi du document a été fait tout récemment. Elle précise que c'est une trame, qui doit faciliter l'intégration des données et l'identification des risques, intégrer les métiers, identifier les actions de préventions et ensuite mettre les actions qui pourraient être renforcées ou mises en place, dans le cadre du PAPRIACT. Les quotations indiquées dans la trame sont des exemples qui seront revues avec les CSE, CSSCT et la médecine du travail.

**Une élue Sud Santé Sociaux CSE Paris** insiste sur le fait que le PAPRIACT est un programme sur l'année. Il y a nécessité de pouvoir voir clairement quelles sont les actions que l'employeur envisage pour l'année 2024 et qui correspondent à la prévention de tels risques ; il faut donc que l'employeur définisse quels sont les risques prioritaires et comment il envisage d'agir, quelles actions vont être mises en œuvre et ce de façon précise, avec des dates et qui suit cela...au risque que cela soit difficile à suivre.

**La présidente** est tout à fait d'accord avec cela, elle ajoute que le PAPRIACT doit être vu à chaque CSSCT.

**L'élue Sud Santé Sociaux CSE Paris**, pense qu'il serait intéressant d'interpeler les directions des différents services sur l'analyse qu'ils font des risques professionnels dans leur établissement, pour voir quels sont les 3 risques les plus importants selon eux, et que l'on puisse les confronter avec ceux des représentants du personnel afin de pouvoir travailler à partir de la réalité du terrain. Elle demande qui identifie les risques ? **La présidente** répond que ce qui est demandé aux directeurs, c'est qu'ils puissent travailler le DUERP avec leurs équipes ; après les représentants du personnel sont consultés ainsi que la médecine du travail. Cela doit être un document vivant en allant avec, sur le terrain.

**Une élue Sud Santé Sociaux** insiste pour que les équipes avec lesquelles les directions doivent travailler le DUERP, ne soient pas juste les chefs de service mais aussi les salariés qui sont sur le terrain. **La présidente** en convient évidemment. Elle va vérifier si les DUERP ont été soumis aux équipes.

**Les représentants du personnel** indiquent que pour l'instant les DUERP de leurs établissements n'ont pas été soumis aux équipes, sauf dans le 91 où il y a eu un groupe de travail sur les quotations.

**Les représentants du personnel** attirent l'attention sur le fait qu'il doit y avoir une vigilance sur la mise en œuvre du DUERP et du PAPRIACT car cela représente un énorme travail qui peut rapidement être mis de côté ou que cela ne soit qu'une formalité.

**L'élue Sud Santé Sociaux CSE Paris** rappelle qu'il y a un troisième document qui doit être rédigé, c'est le bilan de l'année avec une analyse des écarts entre ce qui a été fait et ce qui ne l'a pas été.

**La présidente** indique que le travail sur le DUERP a démarré à partir de la matrice ; elle a constitué un groupe de travail avec les directeurs qui a commencé à réfléchir sur l'onglet télétravail. C'est un sujet qui est abordé à chaque réunion plénière de directeurs.

**Une élue sans étiquette du CSE 94** demande par qui est fait le bilan ? **La présidente** répond par les directions, le document est ensuite soumis aux représentants du personnel.

**L'élue Sud Santé Sociaux** demande à quel moment les représentants du personnel vont être consultés sur les documents sur lesquels les directions travaillent ? **La présidente** répond qu'elle ne peut pas s'engager sur un délai à la place des directeurs, elle espère au premier trimestre 2024.

## 5) Les représentants du personnel demandent des éclaircissements sur la situation financière de la Résidence du Petit Sénart.

et

- 6) Les représentants du personnel souhaitent connaître l'objectif de la réunion qui s'est tenue le 1<sup>er</sup> décembre en présence de la DRH, de l'avocate de la Fondation, du directeur du CPOM et des salariés de la Fondation, domiciliés dans cette résidence.

La Présidente répond que la situation financière est très difficile car il y a des dettes très importantes en raison de non paiements de loyers, ce qui met en péril la mise en place de travaux par exemple. Une élue FO CSE SSE92 demandent quels sont les salariés qui sont logés dans cette résidence ? La présidente répond qu'il s'agit de salariés qui sont en difficultés et qui ont donc pu bénéficier de cette aide sociale, puisque les loyers sont peu élevés. La réunion qui a eu lieu avait pour objectif de faire état de la situation financière de la résidence (15 logements), d'indiquer que les avenants et les conventions d'occupation seraient harmonisées, de donner la possibilité aux salariés de discuter avec l'avocate, soumise au secret, de leur situation individuelle, ce dont certains se sont saisi immédiatement, de les informer qu'une commission d'attribution serait mise en place sur des critères sociaux par rapport aux problématiques individuelles et que des travaux prioritaires allaient être faits. Les indemnités d'occupation seront prélevées sur les bulletins de paie

Le délégué syndical central SUD SANTE SOCIAUX demande sur quelle ligne budgétaire les dépenses pour ces travaux vont être émargées ? La Présidente répond qu'elle ne sait pas. Le délégué syndical central SUD SANTE SOCIAUX souhaite savoir qui va siéger à la commission d'attribution ? La présidente répond qu'il y aura le directeur, directrice adjointe, la directrice des ressources humaines et le responsable des services généraux. Les représentants du personnel s'étonnent qu'il n'y ait pas de représentant des salariés et vote à l'unanimité la nécessité qu'il y ait un représentant des salariés qui soit présent à cette commission. La présidente indique qu'elle va poser la question et reviendra vers les représentants du personnel pour leur donner la réponse. Ils interrogent le fait que le responsable des services généraux soit présent à cette commission d'attribution.

*Dans un mail en date du 21 Décembre 2023, la présidente du CSEC faisait parvenir aux représentants du personnel la réponse suivante : [...] En ce qui concerne la commission d'attribution des logements, vous avez demandé la présence d'un représentant du personnel, nous vous transmettrons notre accord pour la participation d'un représentant du personnel de Tigery (qui ne soit pas concerné par un logement pour éviter toute posture inconfortable). A cet effet, nous vous remercions de bien vouloir nous transmettre le nom du représentant.[...]*

Le délégué syndical central SUD SANTE SOCIAUX demande quel est la nature des baux et pour quelles raisons, il y a eu des impayés ? La présidente ne peut dire pour quelles raisons la situation financière est telle qu'elle est, mais aujourd'hui le conseil d'administration a demandé à ce que la gestion de cette résidence soit plus rigoureuse, notamment en récupérant les loyers impayés.

Une élue SUD CSE PARIS demande qui à la responsabilité de la gestion de cette résidence ? La présidente n'a pas la réponse.

Les représentants du personnel déplorent l'absence de réponses de la présidente puisque ce point est à l'ordre du jour, ce qui ne leur permet pas de se rendre compte de la réalité financière de la résidence alors même que cela est de leurs prérogatives ; ils demandent à avoir des précisions sur le montant de la dette, le prix des loyers, qui a la gestion de cette résidence. Ils demandent à ce que la présidente puisse leur répondre dans un délai raisonnable. La présidente répond qu'elle le fera dès qu'elle aura la réponse et verra si elle l'adresse au CSE au CSEC. Les représentants du personnel indiquent que cela doit se faire notamment en CSEC puisque c'est à l'ordre du jour de cette instance.

Le délégué syndical central SUD indique que ces questions ont déjà été posées en CSE mais sans réponse, ce qui renvoie un sentiment d'opacité sur la gestion de cette résidence.

Les représentants du personnel demandent à quoi servent les sommes des indemnités d'occupation perçues ? De quelle façon la dette locative va-t-elle être purgée ?

La présidente répond que par rapport aux salariés en difficultés, il y a eu des entretiens pour la mise en place d'un échancier.

Une élue FO CSE SSE92, s'étonne que cela soit la première fois que la situation financière de cette résidence soit abordée en CSEC, alors même que c'est une situation inquiétante.

Une élue SUD CSE PARIS demande si cette aide sociale est considérée comme un avantage en nature. La présidente répond par la négative puisqu'il y a une indemnité à régler.

Une élue FO CSE92 demande si ces logements sont attribués non pas en fonction des horaires de travail des salariés qui les occupent mais en fonction de leur situation sociale ? La présidente répond par l'affirmative. L'élue FO CSE92 souligne qu'il y a d'autres salariés dans d'autres services de la Fondation qui sont en difficultés sociales, qui n'ont pas cette possibilité là et qui auraient aussi besoin d'être aidés.

La secrétaire du CSEC demande si il ya encore des logements vacants ? La présidente répond que oui mais elle ne sait pas si il y a des demandes.

La secrétaire du CSEC interroge la nécessité que l'avocate de la Fondation soit présente à cette réunion ce qui pouvait être perçue comme un peu menaçant pour les salariés. Au contraire, La présidente répond que cela avait pour objectif d'expliquer la partie juridique des avenants et convention d'occupation et recevoir les salariés qui le souhaitent ; elle précise qu'il n'y a pas de procédures judiciaires en cours Les représentants du personnel pensent que la présence de l'assistante sociale de la Fondation aurait été peut-être plus appropriée sur les difficultés sociales des salariés.

**La secrétaire du CSEC** pose la question des prochains critères relatifs à l'attribution de ces appartements. **La présidente** répond que ce sera par rapport aux difficultés sociale et personnelle des demandeurs. **Le délégué syndical central SUD** précise que jusqu'alors il n'y avait aucun critère d'attribution et c'était à la volonté du directeur précédent.

**Une élue SUD CSE PARIS** demande s'il y a un règlement intérieur, comment cela se passe s'il y a des difficultés au sein de la résidence, s'il y a une contrepartie de demandée ? **La présidente répond** : le loyer et ne pas détériorer le logement. **L'élue SUD CSE PARIS** demande dans quelle condition, hormis le défaut de paiement de loyer, la fondation peut elle mettre un terme à une convention ? **La présidente** répond dans le cadre d'une rupture de contrat avec la Fondation avec un préavis. Elle ajoute que les conventions sont signées pour 3 ans, à l'échéance, soit la personne peut rester dans les lieux, soit il y a la situation beaucoup plus compliquée d'un salarié et c'est dans le cadre de la commission que devra se décider si ce logement est réattribué à une autre personne ou à la même. **Le délégué syndical central SUD** souligne que jusqu'à maintenant ça n'était pas comme cela et qu'il y a des salariés qui occupent ces logements depuis de nombreuses années.

Les représentants du personnel demandent à être destinataire d'un exemplaire d'une de ces conventions locatives. **La présidente** prend note de la demande des élus et va la transmettre à l'avocate et en informer l'établissement. Les représentants du personnel déplorent que la présidente du CSEC, de part sa délégation, ne puisse prendre d'engagement et ne comprennent pas quel est l'enjeu à transmettre cette convention aux élus du CSEC. Ils rappellent que cela fait partie de leur prérogative. **La présidente** n'est pas sûre que ce soit le cas ; elle va vérifier. Les élus insistent car cela fait partie de leurs prérogatives d'avoir un regard sur la gestion de cette résidence puisque qu'elle fait partie de l'immobilier de la Fondation ; ils font le constat que la présidente n'est pas en mesure d'apporter des précisions sur la situation financière de la résidence, qu'elle n'accède pas à leur demande d'avoir un exemplaire d'une convention locative, que la commission d'attribution mise en place ne prévoit pas la présence d'un représentant des salariés, ce qui donne l'impression d'une grande opacité sur l'ensemble du fonctionnement de cette résidence. **La présidente** répond qu'il s'agit pour elle d'aller chercher les réponses qu'elle n'a pas et qu'il n'y a aucune volonté d'opacité.

**Une élue FO CSE92** pose la question de la solvabilité d'un salarié/locataire et ce qui va se passer si ce n'est pas le cas ; **la présidente** répond que sa situation personnelle sera étudiée.

#### 7) Les représentants du personnel relaient le mécontentement des salariés sur les modalités d'attribution de la médaille du travail.

**La secrétaire du CSEC** précise que la question se pose des critères qui a amené la fondation à choisir d'attribuer la médaille du travail aux salariés qui ont 20, 25, 30, 35 ans d'ancienneté à Olga Spitzer, ce qui élimine ceux qui sont situés entre ces chiffres. De plus un certains nombres de salariés vont partir avec une ancienneté conséquente et n'auront pas cette médaille, ce qui génère un nombre certain de réclamation.

**Une élue FO CSE92** ajoute qu'au SSE92, il y a eu néanmoins une exception pour une salariée qui l'a eue avec 33 ans d'ancienneté, la directrice lui ayant accordée. Elle ajoute que lorsque les gens partent après plusieurs années à la Fondation, il faudrait qu'ils l'aient eue au moins une fois.

**Le délégué syndical central SUD** rappelle que cette proposition avait été faite par le directeur général précédent dans le cadre des Négociations Annuelles obligatoires que les syndicats n'avaient pas validé sous cette forme.

**La présidente** réagit en indiquant qu'il faudrait donc revoir cette attribution à partir de 35 ans d'ancienneté. Pour les représentants du personnel il s'agit de revoir cela pour tous les salariés entre 20 et 25, 30 et 35.

**La responsable RH** rebondit indiquant que le souci se situe au moment de la première année de mise en place puisque si la médaille du travail avait été donnée à tout le monde, l'année suivante les échelons tous les 5 ans n'auraient pas posé de problème.

**Une élue SUD CSE75** demande le nombre de personnes que cela aurait représenté si tous les salariés avec plus de 20 ans d'ancienneté l'avaient eue ? **La responsable RH** indique que cela concerne 94 salariés qui ont entre 20 et 25, entre 30 et 35 et plus.

La remise de médailles par le directeur général a eu lieu ; cela concernait 25 salariés dont 13/15 présents. Il y a deux personnes qui ont 40 ans d'ancienneté, deux personnes 35 ans, 8 avec 30 ans d'ancienneté, 6 avec 25 ans, 7 avec 20 ans.

Le montant des primes attribuées diffère selon le nombre d'année d'ancienneté : 150 euros net pour 20 ans, 200 euros pour les 25, 250 euros pour les 30, 300 pour les 35.

**Les représentants du personnel** insistent pour que ces modalités d'attribution liées au nombre d'année d'ancienneté soient revues c'est la question de la reconnaissance dont il s'agit. **La présidente** indique qu'elle va faire remonter au conseil d'administration cette demande.

**Une élue sans étiquette CSE91** souhaite faire remarquer que la phrase sur l'invitation « nous tenons à vous adresser nos sincères félicitations pour cet **achèvement** » nécessiterait d'être reformulée. **La présidente** reconnaît la maladresse de la formulation.

#### 8) Dates des jours associatifs.

Elles se prendront avec le nouveau directeur général. Les représentants du personnel proposent le 10 Mai et le 12 novembre.

#### 9) Point recrutement en cours (RSI, RRH, DG).

**La présidente** informe que pour le service informatique (RSI), des CV sont en cours d'étude suite au départ de Monsieur NEHAD et qu'en attendant, il y aura de l'infogérance

assurée par un prestataire dans le cadre d'une convention. **Les représentants du personnel** tiennent à souligner la charge de travail conséquente pour deux ETP que représente le service informatique pour l'ensemble de la Fondation. **Les représentants du personnel** insistent sur le manque de personnel dans ce service et ce d'autant que les postes informatiques et la softphonie se développent de façons exponentielles, nécessitant des interventions régulières. Y a-t-il une perspective de créations de postes ?

**De même la secrétaire du CSEC** souligne que les postes de l'équipe technique qui assure notamment la maintenance dans les différents services, ont nettement diminué au fur et à mesure des années ce qui accroît la charge de travail de ceux qui sont en poste.

Concernant le service RRH, Monsieur Abdel MAAZA remplace Madame Clémentine THUEZ ; il prendra ses fonctions le 8 janvier pour un temps de tuilage avec Madame THUEZ.

Le nouveau directeur général, Monsieur David PEVENACGE prend ses fonctions le 8 Janvier.

La directrice qualité, Madame Camille LORETTE a repris son poste à temps plein en janvier et jusque là à temps partiel un jour par semaine.

#### 10) Calendrier des réunions CSEC et CSSCT centrale 2024

Prochain CSEC plénier le 6 février 2024.

Prochaine CSSCT plénière le 26 Mars 2024

La Secrétaire

Laure DESRAISSES

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Desraisses', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

