



FONDATION  
OLGA SPITZER

agir pour l'enfance

PROCES-VERBAL du CSEC

6 Février 2024

## Ordre du jour

- 1) Approbation du Procès -Verbal du CSEC du 19 Décembre 2023.
- 2) Les représentants du personnel souhaitent connaître la feuille de route du directeur général pour la Fondation.
- 3) Attente des documents et des réponses aux questions posées au précédent CSEC :
  - BDESE : les représentants du personnel ont demandé qu'y figure :
    - Le nombre d'articles 39 octroyés.
    - Le nombre d'arrêts maladie.
    - Les 10 plus hauts salaires.
    - Le nombre d'heures supplémentaires.
  - LA RESIDENCE du GRAND SENART :
    - Etat de la dette.
    - Coût des loyers.
    - Ligne budgétaire sur lesquels les travaux à venir vont émerger.
    - Utilisation du montant des loyers.
    - Exemple d'une convention locative.
- 4) Les représentants du personnel constatent dans la BDESE un licenciement pour faute grave au sein de la DG ; les représentants du personnel demandent, qu'elle est la nature de la faute grave et si elle a des incidences sur :
  - Les finances de la Fondation.
  - Les relations avec les financeurs.
  - Les engagements immobiliers pour de nouveaux locaux pris par le précédent directeur général.
- 5) Les représentants du personnel souhaitent connaître ce que la Fondation attend d'une équipe de direction/chef de service.
- 6) Les représentants du personnel demandent quel bilan la Fondation de la formation « Favoriser l'émergence de pratique managériale des ressources humaines spécifiques et de l'économie sociale et solidaire adaptée aux enjeux des transformations sociales qu'elles portent », suivie par l'ensemble des chefs de service.
- 7) Les représentants du personnel demandent quelles consignes sont transmises aux salariés sur les modalités et définition des remontées d'évènements indésirables.
- 8) Les représentants du personnel souhaitent savoir ce qu'il advient du service « Olga Spitzer Formation ».
- 9) Les représentants du personnel demandent à avoir connaissance des reliquats des différents PDC et leur utilisation.
- 10) Les représentants du personnel dénoncent le fait qu'émerge sur le PDC de la direction générale une formation dispensée par le syndicat employeur NEXEM.
- 11) Présentation par la trésorière du CSEC du budget du CSEC.
- 12) Dates des jours associatifs.
- 13) Information sur la mise à jour du règlement intérieur.
- 14) Dates des prochains CSE Central et CSSCT Centrale.

15) Questions diverses.

\*\*\*\*\*

- Président du CSEC par délégation du Président de la Fondation :  
**Monsieur D.VAN PEVENACGE**
- Secrétaire du CSEC :  
**Laure DESRAISSES, élue titulaire SUD CSE75**
- Membres des CSE au CSEC présents :  
**Murielle VOLPEI, élue SUD CSE75.**  
**Aurélipe PECHINET, élue sans étiquette, cadre, CSE75.**  
**Nordine HAJBANE, élu SUD, CSE Grand Sénart.**  
**Fabienne MAILLOT, élue SUD, cadre, CSE Grand Sénart.**  
**Laurence GUILLAUME, élue FO, CSE SSE92**  
**Sarah DOINEL, élue FO, CSE SSE92.**  
**Raphaëlle FRAUCHE, élue, sans étiquette, CSE SSE91.**  
**Christelle LAVOINE-SCHMITT, élue, sans étiquette, CSE91.**  
**Alexandra MERIC, élue, sans étiquette, CSE SSE94.**  
**Elise MOINARD, élue, sans étiquette, CSE SSE94.**

Délégués syndicaux centraux présents :

- **Gaëtan STANICHIT CFDT**

En présence de la Directrice des Ressources Humaines : **Madame MAILLART**

1) Approbation du Procès -Verbal du CSEC du 19 Décembre 2023.

Le procès-verbal est approuvé.

2) Les représentants du personnel souhaitent connaître la feuille de route du directeur général pour la Fondation.

**Le directeur général** répond qu'il faudra lui reposer la question après qu'il ait remis sa feuille de route au conseil d'administration le 21 juin ; il le présentera ensuite au CSEC.

**La secrétaire du CSEC** demande si au préalable le conseil d'administration lui a donné des orientations. **Le directeur général** répond par la négative ; le conseil d'administration attend qu'il leur fasse retour d'un diagnostic et d'un plan d'actions. Néanmoins, au CSEC d'avril, il pourra être un peu plus précis sur un projet d'orientation qu'il présentera au conseil d'administration.

3) Attente des documents et des réponses aux questions posées au précédent CSEC :

- BDESE : les représentants du personnel ont demandé qu'y figure :
  - Le nombre d'articles 39 octroyés.
  - Le nombre d'arrêts maladie.
  - Les 10 plus hauts salaires.
  - Le nombre d'heures supplémentaires.
- LA RESIDENCE du GRAND SENART :
  - Etat de la dette.
  - Coût des loyers.
  - Ligne budgétaire sur lesquels les travaux à venir vont émarger.
  - Utilisation du montant des loyers.
  - Exemple d'une convention locative.

- **BDESE :**

- Le nombre d'articles 39 octroyés :

**La DRH** rappelle que lors d'un CSE de Paris il avait été répondu que l'information n'était pas disponible sur le logiciel de paie et donc ne pouvait pas être transmis dans la base de données. **La secrétaire du CSEC** demande si cela ne peut pas être rajouté à la BDESE ? Elle rappelle que les représentants du personnel sont entravés sur ce sujet, les salariés les interpellant pour comprendre quels sont les critères d'attribution, ce à quoi ils ne peuvent donc pas répondre. **Le Directeur Général** répond que les représentants du personnel ont les dates d'entrée des salariés ce qui leur permet de savoir à quel moment un salarié peut prétendre à l'article 39. En revanche, il est d'accord pour constater qu'il n'existe pas un document dans la Fondation qui reprend les critères de l'article 39. Il va aborder ce sujet avec les directeurs. Une fois que le document sera applicable, il y aura au préalable une consultation du CSE pour que l'instance puisse formuler un

avis. Cela permettra toutes dérives et garantira une équité sur l'ensemble des établissements ; pour cela un fonctionnement doit être mis en place qui doit être calé sur l'agenda budgétaire puisque pour avoir l'article 39, il faut deux conditions : l'employeur le demande et il faut qu'il y ait l'accord des financeurs.

**Une élue FO CSE92** indique que la directrice du SSE92 présente tous les salariés qui y prétendent selon les critères de la convention et qu'ensuite cela dépend de la réponse du département, ce qui n'est pas très limpide. **Le directeur général** répond qu'il est probable que le département n'ait pas de critères et que si par exemple 10 salariés sont présentés, et il va se contenter de répondre qu'il est favorable pour 3 articles 39 ; les directeurs doivent faire avec cette réponse d'où la nécessité que la Fondation définisse des critères.

**Le délégué syndical central CFDT** demande si cela peut faire l'objet d'un accord d'entreprise. **Le directeur général** répond qu'il lui apparaît important que cela passe plutôt par une consultation du CSE.

➤ Le nombre d'arrêts maladie.

**La secrétaire du CSEC** précise la demande des représentants du personnel qui est d'avoir le nombre de salariés en arrêt maladie et non pas que le nombre d'heures des arrêts maladie. **La DRH** va voir ce qu'il est possible de faire.

➤ Les 10 plus hauts salaires.

**La DRH** précise que cette information est faite pour les sociétés anonymes qui les communiquent aux actionnaires, donc la Fondation n'a pas d'obligation à donner ce type d'informations. **Le directeur général** indique qu'il peut transmettre aux représentants du personnel, le montant global des plus grosses rémunérations mais pas le détail de chaque rémunération.

**Les représentants du personnel** s'étonnent de cette réponse puisque les plus gros salaires de la Fondation sont calculés en fonction de la grille de salaire de la CC66 et qu'il ne s'agit pas de donner le nom des salariés concernés. Le risque d'absence de transparence à ce sujet, est que cela génère de la suspicion. **Une élue SUD CSE 75** rappelle que cela faisait partie, jusqu'à maintenant, des indicateurs du code du travail pour le bilan social, qui doit être donné annuellement et soumis à la consultation des représentants du personnel. **Le directeur général** insiste sur le fait que le code du travail n'oblige pas l'employeur à donner les 10 plus gros salaires ; il suffira de diviser la somme totale par 10 pour avoir la moyenne des 10 plus gros salaires dans la Fondation.

**Les représentants du personnel** répondent qu'ils vont regarder les textes légaux sur cette question.

➤ Le nombre d'heures supplémentaires.

**La DRH** répond que c'est en cours, cela pourra peut-être être transmis avant la prochaine réunion. **Les représentants du personnel** souhaitent avoir ces éléments par établissements.

- **LA RESIDENCE du GRAND SENART :**

- Etat de la dette :

**La secrétaire du CSEC** insiste pour que soit transmis le montant de la dette. Le directeur général doit vérifier le chiffre exact et le transmettra aux représentants du personnel. Cela doit correspondre à 50 000 euros d'arriérés. **Un élu SUD CSE Grand Sénart** s'étonne que la direction du service ait laissé courir aussi longtemps cette dette.

**La secrétaire du CSEC** demande s'il y a une liste d'attente pour l'attribution de ces logements ? **Un élu SUD CSE Grand Sénart** répond que cela restait très opaque ; il pouvait y avoir des salariés qui avaient fait des demandes depuis très longtemps et n'avaient pas de réponses alors que d'autres là depuis peu, obtenaient une réponse positive rapidement. **Le Directeur Général** souligne l'importance qu'il y ait des critères pour éviter ce type de constat.

- Coût des loyers :

**La DRH** répond que le coût du loyer relève du domaine individuel et privé du salarié donc le montant du loyer ne peut être donné aux représentants du personnel.

**La secrétaire du CSEC** demande alors comment est calculé le loyer puisqu'il ne semble pas être le même pour tous les salariés, ce qui interroge puisque le montant d'un loyer n'est pas attaché à la personne qui occupe le logement mais en fonction de la taille de l'appartement. **La DRH** répond que néanmoins, ils n'ont pas à nous transmettre cette donnée.

**La secrétaire du CSEC** souligne que de répondre encore une fois qu'il n'est pas possible de transmettre les informations aux élu(e)s, alors même que cette résidence fait partie des établissements de la Fondation et qu'il y a des soucis financiers, va devenir vraiment problématique.

**Le directeur général** précise qu'il ne s'agit pas d'un loyer et qu'en effet il y a plusieurs critères qui rentrent en jeu, dont des critères sociaux de la personne pour établir cette indemnité d'occupation. **Une élue cadre sans étiquette CSE 75** souligne que pour toute indemnité d'occupation, il doit y avoir une grille de référence. **Le directeur général** répond par la négative et précise que le conseil d'administration a décidé la création d'une commission d'attribution, avec la présence d'un représentant du personnel ; cette commission doit définir les critères ; **le directeur général** va réunir cette commission avec cet objectif ainsi que la fréquence de réunions de cette commission.

**Une élue cadre sans étiquette CSE75** demande sur quoi s'appuie aujourd'hui, les attributions ? **Le directeur général** répond, qu'aujourd'hui cela s'appuie sur l'histoire et les personnes qui occupent actuellement les logements mais qu'il y a justement une mise en conformité des situations pour finir un cycle qui est de trois ans. Chaque situation est individuelle et il y a un avenant qui est passé entre la Fondation et le salarié, et à la fin de la convention, qui a été établie au mois de décembre, la commission va se mettre en place pour que les décisions se fassent en toute transparence. **Une élue cadre sans étiquette CSE75** demande qui, jusqu'alors, décidait

de l'attribution de ces logements ? **Le directeur général** répond que c'était le directeur de la structure avec des critères qui n'étaient pas formalisés.

**Une élue cadre sans étiquette CSE75** demande à quel moment la commission va se mettre en place. **Le directeur général** répond qu'il doit hiérarchiser les différents chantiers à mener. L'urgence de cette commission est à articuler avec le fait que pour l'instant toutes les situations sont régularisées et qu'il n'y a pas de logements vacants avant 12/18 mois et s'il y a des logements vacants, il y a nécessité de communiquer à ce sujet pour qu'il y ait des demandes ; à ce moment là il y aura nécessité de mettre en place la commission.

**Une élue FO CSE 92** demande si ces indemnités d'occupation apparaissent dans les budgets ? **Le Directeur Général** répond que cela apparait en produit sur les comptes de l'établissement de Tigery. **Les représentants du personnel** soulignent que les comptes qui leur sont transmis ne sont pas détaillés, ils ne peuvent donc s'assurer de cela. **Le directeur général** s'étonne que les représentants du personnel n'aient pas des comptes plus détaillés que cela. Il s'engage à communiquer les critères définis par la commission, le rythme auquel elle va se réunir.

**Une élue FO CSE92** demande où allait jusqu'à maintenant les indemnités d'occupation s'il n'y avait pas d'entretien des locaux. **Le Directeur Général** répond que les locaux étaient entretenus et les sommes alimentaient les produits de l'ITEP de Tigery. **La secrétaire du CSEC** demande si ces produits ont un impact sur la somme allouée par l'ARS dans le cadre du CPOM ? **Le directeur général** répond par la négative car il est toujours possible de faire rentrer des finances supplémentaires soit pour des investissements ou monter d'autres projets.

➤ **Ligne budgétaire sur lesquels les travaux à venir vont élarger.**

**Le directeur général** répond que l'entretien du bâtiment et des logements est à la charge de la Fondation qui doit mettre en place un plan pour maintenir les bâtiments en l'état. **Un élu SUD CSE Grand Sénart** relaie les plaintes des locataires qui font état d'importants problèmes d'humidité. **Le Directeur général** indique qu'il va y avoir un état des lieux de fait pour relever ce qu'il y a à faire ; il semble en effet, que le chantier soit d'ampleur et qu'il y en ait pour plusieurs années.

**La secrétaire du CSEC** pose la question de la sécurité des locataires puisque les travaux n'ont pas l'air d'avoir été faits depuis longtemps. **Un élu SUD CSE Grand Sénart** indique que les locataires qui ont des enfants s'inquiètent en raison des moisissures. **Le directeur général** assure que les questions de sécurité vont rapidement être traitées, le nécessaire va bien sûr être fait.

**La secrétaire du CSEC** revient au point à l'ordre du jour et demande et si le financement des travaux va nécessiter un PPI. **Le directeur du général** explique qu'il y a deux possibilités : une discussion avec l'ARS et en fonction de ce qu'ils accordent, cela impactera les fonds propres de la Fondation, ce qui va probablement donner lieu à un plan pluri annuel.

**Une élue FO CSE92** demande ce qu'il en est du logement de fonction situé à Paris ? **Le Directeur Général** répond qu'il est mis en location à une personne étrangère à la Fondation.

➤ Exemplaire d'une convention locative.

**Le directeur Général** répond qu'il ne s'agit pas d'une convention locative, c'est un avenant au contrat de travail avec une mise à disposition d'un appartement, donc qu'elle ne peut être transmise.

**Une élue cadre sans étiquette CSE75**, insiste sur la nécessité que tout cela se fasse dans la transparence, car pour l'instant les modalités d'attribution de ces logements tout comme le montant de l'indemnité d'occupation apparaissent très floues. **Le directeur général** répète qu'ils vont s'employer à cela et qu'il n'y a pas, néanmoins, d'attribution de logement à des salariés qui n'auraient pas dû en bénéficier. **Une élue cadre sans étiquette CSE75** ajoute que cela pourrait créer dans les équipes des tensions et de rivalités qui ne facilitent pas le management des chefs de service.

4) **Les représentants du personnel constatent dans la BDESE un licenciement pour faute grave au sein de la DG ; les représentants du personnel demandent, qu'elle est la nature de la faute grave et si elle a des incidences, sur :**

- Les finances de la Fondation.
- Les relations avec les financeurs.
- Les engagements immobiliers pour de nouveaux locaux pris par le précédent directeur général.

Concernant les conséquences sur les relations avec les financeurs, **la DRH** indique qu'il n'y en a eu aucune, **le directeur général** ajoute que le précédent directeur général n'a pas fait de détournements de fond et la Fondation a toujours de très bon lien avec l'ensemble des financeurs.

Concernant les engagements immobiliers pris par le précédent directeur général (des locaux d'une antenne du SAËMO Paris loués et non occupés pendant 8 mois et des locaux à Créteil dont le bail a été signé sans l'accord des financeurs et toujours inoccupés), **le directeur général** explique qu'il rencontre à la fin du mois, le département et la PJJ puisqu'il y a un projet de déménagement des locaux de Créteil situés rue Duhamel ; en effet il n'y a pas eu d'accord des financeurs pour faire les travaux sur les locaux trouvés lors de la première présentation du PPI. La direction générale retravaille ce PPI pour le présenter à nouveau. **Le directeur général** va se rendre la semaine prochaine dans les locaux « Duhamel » pour recueillir les avis concernant ce déménagement.

**Une élue cadre sans étiquette CSE75** demande comment se finance ces loyers dont la Fondation n'a pas obtenu le financement et comment cela va se passer si le département refuse à nouveau le PPI. **Le directeur général** explique que pour l'instant il y a peu d'argent engagé puisqu'il y a eu une franchise de loyers qui a été négociée (non-paiement d'un loyer pendant x mois) ; la franchise arrive à son terme donc un loyer va être versé. **Le directeur général** se montre confiant sur l'accord des financeurs au regard des inconvénients du site « Duhamel » pour exercer la mission.

Il est de la responsabilité du département et de la PJJ de financer la mission, même si la Fondation est propriétaire du site.

**Une élue sans étiquette CSE94** rappelle qu'il ne s'agissait pas d'un déménagement total du site de Duhamel ; seul le SIE et la réparation pénale devaient déménager et il devait y avoir des travaux sur le site de Duhamel pour une remise aux normes. **Le directeur général** indique qu'il n'a pas ces informations, et que pour le conseil d'administration il n'est pas question de garder les deux bâtiments.

**Les élues sans étiquette du CSE94** indiquent que l'information transmise par l'ancien directeur général aux salariés, était de garder les deux locaux ; **le directeur général** confirme que maintenant la décision n'est plus celle-là, mais bien de garder un seul site. **La secrétaire du CSEC** demande si tous les salariés de ces 3 sites vont pouvoir s'installer dans les nouveaux locaux. **Le directeur général** répond qu'il va falloir repenser la situation avec les financeurs et le directeur de l'établissement. **Une élue SUD CSE75** souligne l'importance que les salariés et les représentants du personnel soient informés de ce changement. **Le directeur général** demande si le CSE94 a été consulté sur ce projet de déménagement, ce que confirme les représentants du personnel après que le bail ait été signé. **Le directeur général** demande que lui soit adressé cette consultation et indique que le CSE sera à nouveau consulté quand la décision sera finalisée.

**Une élue SUD CSE75** évoque la constitution d'un dossier pour les frais de siège qui avait été abordé au conseil d'administration et qui faisait tension, car il n'avait pas été déposé à temps, par le précédent directeur général. **Le directeur général** explique qu'il n'y a qu'un seul dossier concernant les frais de siège de la Fondation qui est déposé auprès du financeur principal de la Fondation, en l'espèce les financeurs parisiens ; ce sont donc les financeurs parisiens qui vont définir les frais de siège de la Fondation qui vont s'imposer aux autres départements. En 2021 il y a donc eu un dossier de renouvellement des frais de siège qui a été déposé à Paris, et qui sera à renouveler fin 2025. **L'élue SUD CSE75** précise, qu'elle avait compris, au moment du conseil d'administration, qu'il était question d'engager les financeurs des autres départements. Pour **le directeur général**, cela ne respecterait pas le code de l'action social et des familles de fonctionner ainsi. **L'élue SUD CSE75** précise son propos : Lors d'un conseil d'administration, il y a un an et demi environ, le constat était fait d'importants problèmes avec les frais de siège qui n'avaient pas été agréés ; le trésorier de la Fondation et le président avaient demandé à Monsieur GALLAIS de s'en occuper, ce qu'il n'avait pas fait. Par ailleurs, il y avait des dépenses qui avaient été engagées par le biais de certains recrutements qui n'avaient pas obtenu l'aval des financeurs, ce qui faisait problème au sein du conseil d'administration, car si les financeurs ne validaient pas les salaires de ces embauches, ils devraient être pris sur les fonds propres de la Fondation, ce qui était un gros souci. **Le directeur général** n'a pas ces éléments là ; en revanche, il indique que le président lui a demandé d'argumenter une augmentation des frais de siège lors de la prochaine demande d'agrément. Il assure que pour lui, la situation des frais de siège 2021/2025 a été régularisée et qu'il est en possession de l'arrêté de ces frais de siège. Il explique que le budget du siège est constitué d'un pourcentage du budget de chaque service de la Fondation qui représente les produits, les dépenses correspondant aux salaires des salariés du siège et les frais engagés ; si les financeurs parisiens, à la fin de l'année, constatent un dépassement de

l'enveloppe budgétaire, ou si la Fondation fait des dépenses non autorisées, ils peuvent les refuser et donc la Fondation devra assumer ces dépenses supplémentaires.

**La secrétaire du CSEC** demande au directeur général quelle est sa réponse sur la nature de la faute grave qui a donné lieu à un licenciement au sein de la direction générale. **Le directeur général** répond qu'il ne commente pas la nature des licenciements de la Fondation.

- 5) Les représentants du personnel souhaitent connaître ce que la Fondation attend d'une équipe de direction/chef de service.
- 6) Les représentants du personnel demandent quel bilan la Fondation de la formation « Favoriser l'émergence de pratique managériale des ressources humaines spécifiques et de l'économie sociale et solidaire adaptée aux enjeux des transformations sociales qu'elles portent », suivie par l'ensemble des chefs de service.

**La DRH** se demande si derrière cet intitulé, les représentants du personnel n'ont pas d'autres interrogations ou demandes à leur faire. **La secrétaire du CSEC** répond que les représentants du personnel souhaitent connaître le point de vue du nouveau directeur général à ce sujet, elle ajoute que le point à l'ordre du jour s'appuie aussi sur un constat récurrent, dans le cadre des risques professionnels, d'un management des équipes qui fait souffrance au travail et ce dans tous les services de la Fondation. Par ailleurs la direction générale précédente a mis en place une formation pour l'ensemble des chefs de services de la Fondation, ce qui laisse à penser qu'il y avait jusqu'alors une corrélation entre cette formation et ce qu'une direction générale peut attendre de ses directeurs et de ses chefs de service.

**Le directeur général** répond que ce n'est pas parce qu'une direction générale met en place une formation sur le management pour les chefs de service que c'est parce que ces derniers sont des mauvais managers ; la formation, c'est en continue et de sa place il proposera beaucoup de formations pour les personnes qui encadrent les équipes ; il est important que la Fondation accompagne ses chefs de services, comme par exemple pour les entretiens professionnels qui vont démarrer, afin qu'ils se déroulent de façon bénéfique pour tout le monde. Donc concernant la formation qui a été mise en place par la précédente direction générale, il ne peut rien en dire sauf que c'est toujours intéressant de se former et de revoir ses fondamentaux sur le management pour encadrer son équipe. Sur ce qu'il attend des chefs de services, il en discutera avec les intéressés mais la première chose, c'est qu'ils appliquent les fondamentaux du management, qu'il ne développera pas ici. **Une élue SUD CSE75** rebondit en indiquant que les représentants du personnel souhaitent savoir ce qui est important, dans l'idée du management, pour le directeur général. **Il** répond que les attentes seront formalisées par écrit, comme l'exemplarité, par notamment l'application des règles qu'il est demandé à chacun de respecter, être disponible et à l'écoute, consulter avant de prendre des décisions ; c'est un travail avec les chefs de service et les équipes de direction, dans l'échange et pas à base de notes de service.

**Une élue FO CSE92** demande s'il est possible que le contenu de la formation suivie par l'ensemble des chefs de service de la Fondation, soit transmis aux élus. **Le directeur général** répond que ce qu'il attend, c'est qu'il y ait du cadre qui soit mis à plusieurs niveaux, c'est-à-dire un cadre général « Fondation », que ce cadre soit appliqué dans les établissements et que ce ne soit pas

les règles inventées en fonction du jour et de l'heure, qu'il y ait des consignes claires dans le respect des uns et des autres. **Le directeur général** précise qu'il y aura sûrement des occasions de parler de cas plus concret, et de voir ce que la Fondation soutient ou pas, mais il y a un point sur lequel lui-même ne dérogera pas, ce sont toutes les situations qui relèvent du harcèlement moral, sexuel.

**Le délégué syndical central CFDT** souhaite attirer l'attention sur le fait que la formation qui a été proposée aux chefs de services, ne leur a pas été proposée, alors qu'ils sont responsables avec sa collègue, des services techniques et hygiène sur l'Essonne, qu'ils gèrent à eux deux 29 personnes. Cette formation leur aurait été aussi bénéfique. **Le directeur général** convient qu'il y a un travail à faire au niveau du pilotage de la formation dans la Fondation, d'identification des besoins et d'une mutualisation, pour optimiser les budgets formation, car il y a des tas de sujets qui sont transverses.

**Une chef de service sans étiquette CSE75** rebondit, ayant participé à cette formation ; ce qu'elle a particulièrement apprécié, c'est de rencontrer les autres chefs de services de la Fondation ; il y a nécessité de rompre l'isolement des chefs de service de manière transverse pour éviter des situations compliquées, tant pour les chefs de services que pour les salariés, en mettant en place des temps d'échanges et de réflexion régulièrement, avec des mises en situation.

**La secrétaire du CSEC** ajoute que ce qui est important, c'est de partir de ce que les salariés peuvent faire remonter de ce qu'ils attendent d'un chef de service, au risque que ce sujet et sa mise en œuvre reste très pyramidal, ce qui ne fonctionne pas toujours. Elle rappelle que les représentants du personnel de Paris avaient fait un appel à témoignages aux salariés du SAEMO sur leurs conditions de travail et les effets sur la santé, qu'il y a eu 36 témoignages ; elle invite le directeur général à en prendre connaissance car c'est très parlant de ce que les salariés peuvent vivre au quotidien, dans le cadre de leur mission, dans une équipe, la question du management apparaissait. Ce recueil de témoignages a été transmis à l'ancienne direction générale et l'ancienne DRH. **Une élue SUD CSE75** ajoute que ce qui est intéressant, c'est d'essayer de comprendre ce qui se joue dans le management, en fonction des attentes des salariés. A la faveur de la lecture de ces témoignages, ce qui est constaté, c'est qu'il y a un management qui est très centré sur les individus et un autre qui est centré sur la dynamique d'équipe ; ce qu'attendent les salariés, c'est du soutien dans leur activité et comment le management peut prendre sa place dans la construction du travail. Il est important de faire une différence entre l'individu, le travail et le collectif du travail ; et un salarié qui a à faire à un chef de service qui est centré sur l'individu, qui vérifie si l'individu fait bien ses rapports à échéance, ses horaires, ses DIPEC dans les temps etc...crée des tensions importantes. Par ailleurs, il y a un manque de reconnaissance qui impacte le salarié et la dynamique de l'équipe aussi. Il y a donc une attente sur la façon dont la manager va faire vivre l'équipe, animer un débat dans l'équipe, sans forcément trancher, mais en laissant ouvert la discussion.

**Une élue FO CSE92** fait le constat qu'il y a de moins en moins d'échanges dans les équipes, car le travail est maintenant basé sur le quantitatif et non sur le qualitatif, ce qui crée de la souffrance

parce qu'il n'y a pas de reconnaissance ; cela génère par ailleurs des départs. **Le directeur général** indique qu'il mettra cela au travail, avec les directeurs et les chefs de service qui assurent une fonction compliquée dans le secteur, puisqu'ils ont à la fois une équipe à accompagner et en même temps, ils doivent importer la ligne et les directions de la Fondation, ce qui peut parfois les confronter à une dissonance cognitive.

**Une élue cadre sans étiquette CSE75**, ajoute que le respect de l'équité et le soutien de la direction dans leur posture de chef de service sont importants. Sans ce soutien, il peut y avoir des réponses inadaptées des chefs de service. **Le directeur général** ajoute qu'il peut aussi y avoir des chefs de service avec des postures qui ne correspondent pas, et qui entre l'orientation de la Fondation et son équipe, ne se positionnent pas ce qui est compliqué ; il vaut mieux un vrai non, et faire appliquer la mise en œuvre de la ligne directive de la Fondation.

**Une élue SUD CSE75** souligne que néanmoins il y a parfois des prescriptions qui ne sont pas bonnes et qui mettent les équipes face à une impasse, ce qui génère des conflits de valeurs qu'il serait intéressant de voir de près. **Le directeur général** indique que s'il y a des prescriptions qui ne sont pas valables, les managers, chef de service et directeurs, entre eux, sauront mettre en place les outils, pour les faire remonter auprès de la direction générale, car si la décision n'a pas suivi une consultation des salariés sur le terrain, la décision qui vient « d'en haut » est forcément mauvaise ; il y a donc nécessité de consulter le terrain, ce qui sera suivi d'une décision qui répondra aux attentes des salariés. La direction générale, tout comme les cadres, n'ont aucun intérêt à mettre en difficultés les équipes. Si cela arrive, il y a nécessité de communiquer, la communication étant un vrai sujet dans le management. Le CSE Central est aussi, une des instances qui permet d'avoir des informations qui permettront d'identifier avant que la situation se dégrade.

7) Les représentants du personnel demandent quelles consignes sont transmises aux salariés sur les modalités et définition des remontées d'évènements indésirables.

**La DRH** répond qu'il y a actuellement une mise à jour de Fiches des Remontées des évènements Indésirables dans le cadre de la politique qualité, avec une définition d'une déclaration des signalements.

**La secrétaire du CSEC** précise la demande des représentants du personnel qui porte sur la communication aux salariés sur ces FEI, que ce soit pour les évènements indésirables graves qui amènent à en informer le département, et les FEI en interne. Concernant ces dernières, le constat qui est fait par les élus(e)s, c'est la difficulté à obtenir le nombre qu'il y en a eues, alors même que le nombre d'évènements indésirables est probablement bien plus nombreux que le nombre de fiches remplies par les salariés. La question est donc de savoir comment ces fiches, et leur intérêt sont portés auprès des équipes, car se sont aussi un indicateur de souffrance au travail à laquelle l'employeur doit répondre. **La secrétaire du CSEC** ajoute que c'est une question récurrente, amenée en instance, sans que rien n'évolue.

**Le directeur général** indique que lui n'avait pas l'information de l'existence de ces FEI internes ; le seul évènement indésirable qui existe, c'est l'évènement indésirable grave qui est une obligation, transmis aux autorités de contrôle.

Ce qui va être travaillé avec la directrice qualité, c'est de reprendre les procédures en appui de la politique qualité de la Fondation qui sera transmise aux représentants du personnel, et ce d'autant que la Fondation est en pleine évaluation, et qu'il va falloir justifier auprès de l'évaluateur la façon dont Olga Spitzer gère les évènements indésirables graves. Le dispositif est donc à construire pour qu'à la fin de l'année, il y ait des indicateurs sur le nombre d'incidents, leur nature et la façon dont ils sont traités.

**Le directeur général** ajoute qu'il paraît nécessaire que la Fondation donne sa définition du « qualitatif », même si les financeurs attendent surtout du quantitatif. Il y a donc nécessité qu'il y ait un accompagnement pour que le quantitatif et le qualitatif soient réunis. Il a rencontré les magistrats, qui font état d'un travail de grande qualité dans la plupart des services, constat qui est à transmettre aux équipes.

**Une élue FO CSE92** rebondit en indiquant que malheureusement, ce sont les magistrats qui font état de la qualité du travail, et non les directions des services.

Concernant la FEI, elle suggère que la définition de ces fiches inclut les incidents entre travailleurs sociaux mais aussi entre cadre et travailleurs sociaux, ce qui actuellement, n'est pas le cas et reste plutôt tût. **Le directeur général** répond que l'évènement indésirable grave, c'est tout incident que la direction estimera comme grave et qui correspond à la liste des évènements indésirables graves définie par la législation. Les autres évènements peuvent être qualifiés d'incidents et doivent aussi être listés ; le tout étant remonté à la directrice qualité, qui sera en mesure de transmettre aux représentants du personnel les statistiques par établissements, par type d'incidents ; l'objectif étant de mettre en œuvre des actions réparatrices et de prévention, pour que cela profite à l'ensemble des services.

**Une élue SUD CSE75** ajoute que cela ne doit pas non plus taire tout ce qui est accidents du travail et enquêtes conjointes qui font suite à ces déclarations d'AT ; car actuellement, l'accent est plutôt mis sur la FEI que sur les déclarations d'accident du travail ; les représentants du personnel sont souvent obligés de rappeler aux directions qu'elles doivent faire cette déclaration d'AT. Si ces déclarations ne sont pas faites, elles ne sont pas transmises à la secrétaire de la CSSCT et les représentants du personnel n'ont pas de vision sur le nombre d'AT et leur nature, ce qui ne leur permet pas d'exercer leur mission telle qu'une enquête, l'arbre des causes, analyser les raisons, étudier le DUERP et alimenter la politique de prévention des risques professionnels.

**Le directeur général** assure que la procédure de traitement des évènements indésirables sera partagée avec les représentants du personnel et que lorsque cela met en cause un salarié, il y a automatiquement une déclaration d'accident du travail qui doit être faite. **Les représentants du personnel** insistent pour dire que ce n'est pas fait systématiquement. **Le directeur général** répond qu'il faudra tendre vers cela en formalisant la procédure.

**Une élue SUD CSE75** indique, la nécessité que la politique qualité s'articule avec le service des ressources humaines.

**Le directeur général** précise que la politique qualité est définie par le conseil d'administration de la Fondation, puis que ce sont les directeurs qui devront mettre en place les procédures ; il s'agit autant de la qualité des prestations que l'on réalise auprès de personnes que l'on accompagne, que de la qualité budgétaire, de la qualité de la gestion du personnel.

**Une élue SUD CSE75** demande si les FEI font parties des indicateurs de la BDES. **Le directeur général** répond par la négative, ça n'a pas été prévu par le législateur.

**8) Les représentants du personnel souhaitent savoir ce qu'il advient du service « Olga Spitzer Formation ».**

**La DRH** indique que ce service est suspendu jusqu'à nouvel ordre ; **le directeur général** précise que c'est le conseil d'administration qui a pris cette décision car l'objectif, le fonctionnement et le financement de ce service étaient peu compréhensibles. **Les représentants du personnel** rappellent que cela fait des années qu'ils interrogent le fonctionnement et le financement de Olga Spitzer Formation. Ils soulignent que néanmoins cela permettait aux salariés de la Fondation de bénéficier de formations et cette suspension y met un terme, ce qui est très dommage.

**Une élue cadre sans étiquette CSE75** souligne que ces formations venaient s'ajouter aux PDC avec des formations transversales et qu'il est dommage que cela ne se poursuive pas. **Le directeur général** entend, mais pour le conseil d'administration ce service est une « coquille vide » et donc n'a plus lieu de fonctionner. Il faut donc revoir la façon dont la formation est pensée, comment sont construits les PDC dans chaque établissement. Pour autant, **les représentants du personnel** demandent à pouvoir avoir toujours accès aux formations qui étaient proposées jusqu'alors dans le cadre de Olga Formation. **Le directeur général** va se renseigner sur la façon dont le catalogue Olga Formation était construit, mais aujourd'hui c'est la manière dont les PDC sont élaborés qui doit être examinée. Il y a deux volets dans la formation, les attentes des salariés pour répondre à leurs besoins et le volet besoins du service avec ce que la direction de l'établissement estime nécessaire de faire monter en compétence dans les équipes.

**L'élue cadre sans étiquette CSE75** insiste sur l'importance que chaque salarié fasse au moins une à deux formations par an, ce qui était possible avec le PDC et Olga Formation. Par ailleurs, ces formations portaient sur les socles du métier, ce qui permettait à des salariés en difficultés, par exemple sur les écrits, d'avoir un apport sur ce sujet. Par ailleurs lors des recrutements, c'était un argument qui avait toute son importance.

**Le directeur général** s'interroge sur la possibilité pour les petits services de pouvoir financer deux formations par an et par salariés. **La secrétaire du CSEC** rappelle qu'il avait été question d'une mutualisation des reliquats des PDC au profit des petits services dont le budget est entièrement dépassé.

**9) Les représentants du personnel demandent à avoir connaissance des reliquats des différents PDC et leur utilisation.**

**La DRH** souhait au préalable revenir sur la mutualisation des PDC. Il s'agit tout d'abord d'avoir un recueil des besoins afin d'organiser la mutualisation des formations.

Concernant les reliquats des budgets des PDC, elle ne peut transmettre le montant définitif de l'année 2023 car il y a encore des demandes de prises en charge de financements qui sont en attente du retour de l'OPCO ; mais s'il y a des reliquats, ils seront utilisés à des formations, mutualisées et transverses si possible. Il s'agit aussi de déterminer des priorités en termes de formation, sur les différents PDC et celles qui ne sont pas prioritaires pourront être financées avec les reliquats s'il y en a.

Concernant les entretiens professionnels, **la DRH** rappelle que cela doit se dérouler tous les deux ans mais, comme c'est un entretien qui porte sur la formation, elle souhaiterait qu'il ait lieu tous les ans afin de définir les besoins à inscrire dans le PDC. **L'élue cadre sans étiquette CSE75** réagit en indiquant qu'en terme d'organisation et de disponibilité, pour les cadres, cela ne va pas être possible à tenir, particulièrement dans les équipes importantes en nombre de salariés. **Le directeur général** précise que c'est une possibilité qui peut être proposée aux salariés, mais c'est important qu'il y ait ces entretiens.

**Une élue SUD CSE75** rappelle que c'est l'organisation de l'entretien professionnel qui est obligatoire pour l'employeur, le salarié peut décider de ne pas se présenter à cet entretien professionnel et ne peut pas être sanctionné pour cela. **Le directeur général** ajoute que le salarié doit signifier à l'employeur qu'il ne souhaite pas s'y présenter.

**10) Les représentants du personnel dénoncent le fait qu'émerge sur le PDC de la direction générale une formation dispensée par le syndicat employeur NEXEM.**

**La DRH** rappelle que c'est un sujet qui a été abordé au CSE75 du mois de Décembre 2023 et du mois de Janvier 2024 ; la réponse qui a été faite, est que cette formation serait maintenue sur le PDC de la Direction générale. **Les élus SUD CSE75** trouvent scandaleux que de l'argent d'un PDC vienne financer un syndicat employeur et dénoncent ce procédé. Leur demande, lors des CSE, était que cette formation soit dispensée par un autre organisme que NEXEM. Le directeur général prend note. Les représentants du personnel insistent pour avoir l'avis du directeur général à ce sujet. **Le directeur général** répond que pour le PDC 2024 de la DG, il n'a pas à donner son avis, il verra pour celui de 2025 ; NEXEM est un expert de la convention collective66 et si le thème de cette formation est spécifique à notre secteur il ne sera pas possible de trouver d'autres organismes. **Une élue SUD CSE75** répond que cela n'est pas loyal qu'un employeur puisse se servir d'un PDC se payer des formations syndicales, ce que nous dénonçons. **Le directeur Général** réfute le fait que ce soit une formation syndicale et ajoute que lorsque les représentants du personnel vont se former, ils choisissent aussi leurs organismes. **Les représentants du personnel** rétorquent justement qu'ils ne choisissent pas leur syndicat, qu'ils ne franchissent pas cette limite. Ils ajoutent l'absence de neutralité de NEXEM particulièrement à propos de la convention collective66 qu'ils veulent démanteler. **Le**

**directeur général** répond que NEXEM n'a pas ses propres formateurs et qu'ils soustraite à des cabinets avocats. Par ailleurs, il pense que l'on peut ne pas être continuellement dans une lutte employeurs salariés ; **les représentants du personnel** ne sont pas d'accord, ils ne défendent pas les mêmes choses que l'employeur et NEXEM ne défend pas les intérêts des salariés. **Le directeur général** répond que la responsabilité de l'employeur est de faire respecter le droit de tout le monde. **Les représentants du personnel** demandent alors, que cette formation soit fait avec un autre organisme. **Une élue cadre sans étiquette CSE75** demande s'il y a eu une recherche d'autres organismes. **Le directeur général** insiste sur le fait qu'il n'y a pas d'autres organismes qui dispensent une telle formation. **Les représentants du personnel** insistent pour que le financement de cette formation ne soit pas pris sur le PDC. **Le directeur général** reste sur sa position.

#### 11)Présentation par la trésorière du CSEC du budget du CSEC.

La trésorière du CSEC précise qu'il s'agit de la clôture des comptes 2023.

Après un vote à main levée, les représentants du personnel approuvent à l'unanimité les comptes 2023.

#### 12)Dates des jours associatifs.

10 Mai 2024 et 16 Août 2024.

**Une élue FO CSE92**, s'étonne de la date retenue au 16 Août, alors que jusqu'à maintenant, il y avait une date en Mai et la seconde en Novembre. **Le directeur général** répond que c'est le président qui décide de la date des jours associatifs et les conditions de la prise de ces jours permettent que les salariés en congés les reportent.

#### 13) Information sur la mise à jour du règlement intérieur.

**La DRH** informe les représentants du personnel que vont leur être adressé la mise à jour du règlement intérieur de la Fondation avec notamment l'introduction du lanceur d'alerte. Il y aura une information consultation du CSEC.

#### 14) Dates des prochains CSE Central et CSSCT Centrale.

CSE Central : 23Avril, 2 juillet et 18 Octobre.

CSSCT Centrale : 26 Mars,

#### 15) Questions diverses

**La DRH** informe qu'une notice actualisée sur la mutuelle même s'il n'y aucun changement va être adressée aux salariés. Le tarif a augmenté en référence à celui de la sécurité sociale qui augmente tous les ans.

**Une élue SUD CSE75** demande que les Procès-Verbaux des conseils d'administration soient adressés aux salariés, afin qu'il y ait une communication sur les décisions et les orientations prises par le CA, les débats qui y ont lieu...**Le directeur général** répond que c'est aux directeurs

des services de communiquer à ce sujet. **Les représentants du personnel** indiquent que justement, ça n'est pas le cas. **Le directeur général** va faire le point à ce sujet auprès des directeurs.

La secrétaire

L. DESRAISSES



FONDATION  
OLGA SPITZER  
agir pour l'enfance

## Procès-verbal du CSEC Extraordinaire du 1<sup>er</sup> Mars 2024

Présidente : Mme MAILLART.

Secrétaire de séance : M. STANICHIT délégué syndical central CFDT

Membres présents :

Mme GUILLAUME : élue titulaire FO, CSE 92

Mme MERIC : élue titulaire sans étiquette CSE 94

Mme RAVILLY : élue cadre sans étiquette CSE75.

### **Ordre du jour**

- Information et consultation relative à la mise à jour du Règlement Intérieur de la Fondation.

Mme MAILLART a présenté sa délégation signée.

CSE extraordinaire : la convocation a été envoyée pour le 1<sup>er</sup> et le 15 mars 2024.

- Information et consultation relative à la mise à jour du Règlement Intérieur de la Fondation.

Concernant le passage sur « les absences enfants malades » (page 2, paragraphe 5), Mme MERIC constate qu'il est noté « 3 jours de congés par an autorisés pour cause d'enfant malade », néanmoins il y a une procédure interne, datant de 2013, qui dit que les salariés sont sur 12 jours de congés autorisés, non seulement pour les enfants malades mais aussi pour le conjoint, les parents, et petits enfants du salarié.

Mme MAILLART informe que la journée de solidarité a été ajoutée dans le règlement intérieur.

Lecture du règlement intérieur et échange.

Il est à noter que le terme de sanction disciplinaire revient assez régulièrement dans la rédaction du règlement intérieur.

Les représentants du personnel demandent à ce que les articles suivants soient revus :

- Jours enfant malade : rappel accord de 1982 ;
- Heures supplémentaires : il est dit dans le règlement intérieur et les accords de la fondation doivent être pris en considération pour la rédaction du règlement intérieur. Il a été évoqué lors de la réunion. La notion d'heures supplémentaires du Code du travail autorisées par l'employeur. Cependant, il faudrait prendre en considération la notion d'heures de régulation présente dans l'accord de 1999.
- Accord de 99 : il est nécessaire de prendre en compte cet accord ;
- Discussion autour de la flexibilité de fonctionnement des collègues en milieu ouvert ;
- Discussion autour des congés annuels ;
- Page 3 : il faut ajouter « casier judiciaire » ;
- Discussion autour des véhicules de service : il faut venir préciser les modalités ; le fonctionnement de l'utilisation des voitures de service est très lourd
- Discussion autour du harcèlement sexuel : il faut afficher l'élu référent dans les services.

La secrétaire.



# **COMPTE RENDU DE LA CSSCTC extraordinaire du 01/3/2024**

**Approuvé en séance du 15/3/2024**

**Présidente** : S. MAILLART

**Membres Titulaires présents** :

HAJBANE Nordine, représentant du personnel 91 SUD santé Sociaux

GUILLAUME Laurence, représentante du personnel 92 FO

VOLPEI Murielle, représentante du personnel 75 SUD Santé sociaux

**Membres titulaires absents** :

MAILLOT Fabienne, représentante du personnel 91

FRAUCHE Raphaëlle, représentante du personnel 91, sans étiquette

**Invité présent** :

Gaëtan STANICHIT, représentant syndical central CFDT

**Invités absents** :

HEDJEM Morad, représentant syndical central SUD santé sociaux

Docteur BLOQUIAU : médecin du travail, AMET Paris

OURA BAH Samuel, Inspecteur du travail, Paris

## **ORDRE DU JOUR**

1/ Nomination du ou de la secrétaire de la CSSCT-C

2/ Information et consultation relative à la mise à jour du Règlement Intérieur de la Fondation

## 1/ Désignation du/de la secrétaire de séance

S. MAILLART : Donc la secrétaire sera Murielle Volpei

## 2/ Information et consultation sur la mise à jour du Règlement Intérieur

### Art 17 :

L. GUILLAUME : J'aurais une chose à dire sur les armoires qui ferment à clés car on nous a donné la consigne de laisser les clés au-dessus des armoires. Si jamais un problème survient, il ne faudrait pas nous rendre responsable tout comme par ailleurs le fait de laisser les codes sur les ordinateurs.

M. MAILLART : Oui il faudra trouver une autre organisation.

M. VOLPEI : La question est quelle organisation ?

S. MAILLART : Non, cela ne doit pas apparaître dans le RI.

### Art 17.2

N. HAJBANE : une remarque sur cet article concernant les visites médicales à la demande des salariés qui n'apparaissent pas. Il serait important d'ajouter cette possibilité car souvent les collègues méconnaissent cette possibilité et dans le cadre de la prévention, il est essentiel qu'ils connaissent ses droits.

S. MAILLART : Oui et pas uniquement dans le cas de la prévention. Je pense aux situations de pré reprise après un arrêt maladie. Les salariés peuvent demander une visite de pré reprise au médecin du travail pour préparer son retour au travail.

N. HAJBANE : oui, l'idée est que le salarié soit accompagné pour que cette reprise de poste se réalise de la meilleure façon.

L. GUILLAUME : ne faut-il pas indiquer également la possibilité de consultation auprès d'un psychologue du travail ?

S. MAILLART : oui je vais voir

M. VOLPEI : sur la question du refus de se présenter à une visite périodique de la médecine du travail qui constitue une faute, ne pourrait-on pas préciser ce qu'on entend par refus ? L'oubli par un salarié de se présenter à un rdv de la médecine du travail ne doit pas être confondu avec un refus.

S. MAILLART : on ne peut pas préciser à ce point.

N. HAJBANE : on pourrait indiquer « refus explicite ».

M. VOLPEI : oui, et indiquer entre parenthèse (à différencier d'un oubli).

### Art 17.3

M. VOLPEI : quels seraient les lieux de travail qui comporteraient un risque dans la fondation ? « Lorsque celui-ci comporte un risque... » « celui-ci » ? « Ceux-ci » peut être en référence aux lieux de travail ?

S. MAILLART : ça veut dire qu'on ne peut pas manger dans les lieux qui comportent un risque.

M. VOLPEI : mais quels sont les lieux qui comportent un risque ?

S. MAILLART : un risque en matière de sécurité et d'hygiène c'est-à-dire les lieux qui ne sont pas aménagés en conséquence. Par ex, dans les bureaux ou une salle d'entretien...

M. VOLPEI : Il nous arrive de faire des goûters dans des salles d'entretien sans arrivée d'eau...

L. GUILLAUME : Beaucoup de salariés mangent à leur bureau.

M. VOLPEI : « sauf pratiques tolérées » on pourrait indiquer pour éviter les fautes.

S. MAILLART : Dans des espaces spécifiques et identifiés alors. OK.

L. GUILLAUME : Concernant l'introduction d'alcool lors des pots de départ par exemple, doit-on demander systématiquement l'accord aux directions ce qui rendrait la pratique arbitraire ?

S. MAILLART : A partir du moment où la responsabilité de la direction est engagée, il faut lui demander son autorisation. Mais, non il n'y a rien d'arbitraire.

M. VOLPEI : Donc c'est en fonction de chaque direction.

L. GUILLAUME : Dans le 92, ce n'est pas autorisé du tout.

M. VOLPEI : Donc quel est la position de la Fondation puisque le règlement intérieur concerne tous les services ?

S. MAILLART : Il faut qu'on fasse attention car on a déjà eu des problèmes de violences avec l'alcool.

M. VOLPEI : Oui c'est l'abus d'alcool qui est dangereux. Il me semble que dans le code du travail, il est indiqué que certains alcools sont autorisés en fonction de leur degré d'alcool. C'est l'abus qui est sanctionné. Or, dans le règlement intérieur, tout alcool est soumis à autorisation de l'employeur.

S. MAILLART : Vous dites que le règlement intérieur est moins favorable que le code du travail, je regarderais car il me semble qu'il faut avoir l'autorisation de l'employeur pour introduire de l'alcool sur les lieux de travail et que ce soit accompagné d'un repas.

M. VOLPEI : « le code du travail prévoit qu'aucune boisson alcoolisée n'est autorisée sur les lieux de travail mais tolère le vin, la bière, le cidre et le poiret. Il prévoit également que lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé mentale des travailleurs, l'employeur peut prendre des mesures par le biais du RI ou à défaut par note de service. Mais attention, ces mesures de limitation et d'interdiction doivent être proportionnées au but recherché ». Ça interroge la position de la directrice du SSE 92. « Notamment pour prévenir un risque d'accident, protéger la santé et la sécurité du travailleur qui par ex occupe des postes ou la consommation d'alcool n'est pas sans risque. L'employeur doit être en mesure de justifier ces motifs de sécurité ».

S. MAILLART : Il faut regarder cela, mais c'est vrai qu'au regard de notre activité, la consommation d'alcool doit être limitée. L'idée est donc d'harmoniser les pratiques. Je note.

#### Art 17.4 : interdiction de fumer

**L. GUILLAUME** : peut-être rajouter que l'interdiction est valable dans les voitures de service également.

**G. STANICHIT** : Il faut identifier des espaces dédiés à cela. Sinon, des personnes vont fumer au milieu des allées...

**S. MAILLART** : Oui, je vais regarder cela aussi, l'idée d'étendre l'interdiction aux voitures de service.

### **Art 17.5**

**N. HAJBANE** : Concernant la vérification des casiers fermés, ne faut-il pas un motif ?

**S. MAILLART** : Oui, il y a plusieurs raisons pour contrôler une armoire, un casier fermé à clé : pour des raisons d'hygiène, de départ du salarié... Il est indiqué que le contrôle s'effectue en présence du salarié concerné ou à défaut...

**N. HAJBANE** : Un salarié qui est en arrêt maladie et qui ne peut répondre au message envoyé, l'employeur peut donc ouvrir le casier en son absence. C'est problématique.

**M. VOLPEI** : Oui, parce que tu fais référence à des salariés qui peuvent entreposer des objets personnels ?

**N. HAJBANE** : Oui

**M. VOLPEI** : Cette possibilité est indiquée dans le chapitre « Hygiène » donc on peut en déduire que ce sont uniquement pour ces raisons. Il faut donc un motif en lien avec des raisons d'hygiène.

**S. MAILLART** : C'est comme pour les frigidaires, si des produits sont inutilisés, à un moment donné, quelqu'un doit faire le tri pour des questions d'hygiène. On peut étendre les raisons d'hygiène aux raisons de sécurité : par exemple, une batterie peut prendre feu qui nécessite l'ouverture du casier.

### **Art 18 : Les obligations générales**

**S. MAILLART** : La sécurité est donc l'affaire de tous, c'est l'affaire aussi des personnes formées pour cela. Il faut respecter évidemment toutes les consignes de sécurité.

**G. STANICHIT** : A Tigery, les alarmes marchent parfaitement, c'est vérifiable chaque jour.

**M. VOLPEI** : Ça me fait sourire quand même : « *le personnel devra se soumettre au plan de prévention des risques évalués dans le DUERP* ». On n'en a pas. On nous demande de nous soumettre à quelque chose qui n'existe pas.

**S. MAILLART** : Non, ce n'est pas vrai. Il existe, il est en pleine finalisation. Par rapport à l'affichage obligatoire, savez-vous si tous les éléments de sécurité sont affichés sur les panneaux notamment avec les numéros obligatoires...? C'est un document que j'ai réalisé qui sur une seule page regroupe beaucoup d'éléments liés à la sécurité (numéro de l'inspection du travail et du médecin du travail, Samu, 18, DUERP ...).

**N. HAJBANE** : Je pense qu'il y a un problème de mise à jour.

**S. MAILLART** : Je revérifie cela pour l'ensemble des établissements.

### **Accidents du travail / maladies professionnelles**

**M. VOLPEI** : Il est indiqué l'existence d'un registre des accidents bénins. Ou se trouve-t-il ?

**S. MAILLART** : Il n'est pas à mettre en place partout. S'il existe, c'est à Tigery. Si jamais il n'y a pas de soins à donner, la personne peut l'indiquer dans ce registre à la place d'une déclaration d'accident du travail. Je vous donnerai les informations spécifiques à sa mise en place. Il concerne les établissements qui comportent des soignants dans leur effectif et qui peuvent attester que les soins sont bénins. Je vous donnerai les informations sur cette question. Cela n'empêche aucunement de procéder ensuite à une déclaration d'accident du travail si cela s'avère nécessaire.

**M. VOLPEI** : Il faudrait préciser sur quel lieu de travail ce registre est obligatoire.

**S. MAILLART** : Je peux indiquer « le cas échéant » dans le règlement intérieur.

**M. VOLPEI** : Quelles sont les dispositions relatives aux accidents du travail qui pourraient ne pas être respectées ?

**S. MAILLART** : Ca concerne les fausses déclarations. Ce sont les règles à respecter indiquées dans le code du travail : ce sont les personnes qui détournent ce système. Dans le cas de l'arbre des causes, par exemple, si une personne a indiqué l'existence d'un témoin dans sa déclaration et qu'il s'avère que ce témoin était en congés au moment des faits, cela ne rentre pas dans les dispositions réglementaires.

**N. HAJBANE** : Concernant les déclarations d'accident du travail, il peut s'avérer qu'il y ait des méprises de la part de certaines directions dans la mesure où c'est aux salariés à qui est demandé de venir faire la déclaration de leur accident et pas l'inverse.

**S. MAILLART** : Oui, c'est aux salariés de faire la déclaration.

**M. VOLPEI** : Non, c'est une obligation qui pèse sur l'employeur.

**S. MAILLART** : Oui, mais c'est aux salariés de dire ce qu'ils ont vécu.

**N. HAJBANE** : Il peut arriver que ce soit une personne de la direction qui fasse la déclaration et qui donne sa version de l'évènement et pas forcément celle rapportée par le salarié.

**S. MAILLART** : La direction peut émettre des réserves, c'est une façon pour elle de dire ce qu'elle en pense.

**N. HAJBANE** : Sauf que certaines fois, c'est l'interprétation des faits que se fait la direction qui apparaît comme explication dans le CERFA – faits qui peuvent être retoqués par la CPAM. Il serait bien de rappeler aux directions que c'est ce que le salarié rapporte du déroulement de l'accident qui est à indiquer dans la déclaration.

**M. VOLPEI** : Oui, que la déclaration se fasse en collaboration avec le salarié accidenté. Il serait important d'indiquer aussi que l'AT soit transmis à la CSSCT.

**S. MAILLART** : Non parce que sinon il faut dérouler tout le reste.

**M. VOLPEI** : Au moins mettre cela car cela n'est pas toujours fait et cela permet aux représentants du personnel de décider d'une enquête ou pas. D'autre part, il serait aussi important que si des réserves sont émises par l'employeur, qu'elles soient transmises aux salariés et aux membres de la CSSCT également. Certaines fois, l'employeur émet des réserves sur un papier libre et nous ne sommes pas informés.

**N. HAJBANE** : C'est important de formaliser effectivement l'obligation de transmission aux membres de la CSSCT car certaines fois, quand elles nous sont transmises, elles nous parviennent trop tardivement car nous avons un CSE tous les deux mois et cela ne nous permet pas de réagir rapidement selon la gravité que l'on évalue de l'accident du travail.

**M. VOLPEI** : Oui, il faudrait alors indiquer que la transmission doit se réaliser « sans délai ».

**S. MAILLART** : J'indique votre remarque que vous souhaitez que les pratiques doivent être harmonisées et que vous souhaitez que les déclarations vous soient envoyées « dès que possible ».

#### **Art 18.5 : congés maternité**

**M. VOLPEI** : Le chapitre est féminisé, or nous savons qu'aujourd'hui, un homme trans peut bénéficier d'un congés maternité. Il serait peut-être temps de se mettre à la page.

#### **Art 18.6 :**

**M. VOLPEI** : Qu'est-ce qu'un abus porté à l'esprit ou à la pensée ? De quoi parle-t-on exactement ? C'est tellement vaste comme formulation que c'est soumis à interprétation. Qu'est-ce qu'une violence portée à l'esprit ? C'est important d'essayer de délimiter un peu. A la limite « à l'intégrité de la personne ».

**S. MAILLART** : On parle de la maltraitance des enfants.

**N. HAJBANE** : Comment l'association peut s'impliquer lorsqu'un salarié est victime de violence de la part d'un usager ou d'un partenaire ? Que l'association vienne en appui de la démarche du salarié en portant plainte également par exemple. Cela n'est pas fait systématiquement.

**S. MAILLART** : Dans une autre expérience, dans le cadre d'un hôpital, nous avons fait le bilan que lorsque l'employeur portait plainte pour soutenir un de ses salariés, cela ne servait strictement à rien.

**M. VOLPEI** : Il existe un protocole qui avait été travaillé sur les violences à l'égard des salariés, le connaissez-vous ?

**S. MAILLART** : Oui, je veux bien que vous me le donniez.

**N. HAJBANE** : Il doit être sur le site de la fondation.

**M. VOLPEI** : Je reviens sur la formulation précédente « abus porté à l'esprit ou à la pensée » : ne pourrait-on pas indiquer « toute forme de violence portant atteinte à la dignité et l'intégrité de la personne, de l'enfant ou l'adolescent... ». Car, abus de quoi ? Abus de violence ? Cela voudrait dire qu'il y a un degré de violence acceptable ?

#### **Les équipements de protection individuelle**

**L. GUILLAUME** : Cela concerne qui ?

**S. MAILLART** : Il y a d'un côté le professionnel qui a l'obligation de porter les équipements et de l'autre l'employeur qui a l'obligation de mettre à disposition ce type d'équipement. On peut avoir des gens qui font de la technique, de la sécurité et de l'entretien. Par exemple, ça peut être des chaussures de sécurité... Il y a également des soignants dans la fondation, on doit veiller à ce qu'ils portent des gants par exemple et s'assurer que ce soit à leur disposition...

#### **Art 18.10 : Vidéo protection**

**L. GUILLAUME** : Est-ce que légalement ces images peuvent être utilisées lorsqu'il y a une altercation ?

**S. MAILLART** : Avec la police, oui, dans le cadre d'une réquisition. C'est tout un protocole.

N. HAJBANE : N'importe qui ne peut pas visionner les images : ce sont la DG et le personnel informatique, je crois. Car qu'un directeur d'établissement puisse avoir directement accès aux images, cela nous interpellait.

S. MAILLART : Je vais voir alors. Il y aurait un protocole ?

N. HAJBANE : Oui, lorsque nous avons été consultés sur cette thématique, la réponse a été de nous dire qu'il y avait un protocole pour garantir un peu les choses. Le visionnage des images ne pouvait se faire que de façon très ciblée. Par exemple, dernièrement, au Petit Sénart, il y a eu un vol de voiture. Il y a eu une tentative de visionnage des images à la suite de ce vol, qui n'a rien donné.

G. STANICHIT : Oui, car on s'est rendu compte que la caméra était débranchée depuis avril 2021.

N. HAJBANE : Oui, mais le protocole disait quoi ?

G. STANICHIT : Le visionnage s'est fait par le service informatique. La réglementation générale sur la protection des données a évolué, il existe désormais un DPO (Youssef auparavant) et ensuite les directeurs d'établissement peuvent après avoir prévenu visionner les images. Mais comme on n'y a pas accès, ça ne modifie pas le problème.

N. HAJBANE : Dans ce cas, le protocole ayant été modifié, cette question devrait repasser en CSSCT ou du CSE.

S. MAILLART : Donc il faut que je revoie ce protocole pour organiser la consultation des CSE. Je regarde cela par rapport au DPO s'il y a eu des modifications du protocole.

#### **Protection des données : RGPD / DPO**

G. STANICHIT : Non, c'est strictement la loi.

S. MAILLART : Le DPO, anciennement Youssef, doit être renommé et cela est en cours. Le recrutement du remplaçant de Youssef est en cours. On a mis en place également un prestataire de service.

**Murielle Volpé**

**Secrétaire de séance**



**Paris, le 15/3/2024**





**FONDATION  
OLGA SPITZER**

agir pour l'enfance

**Procès-verbal du CSE Central  
du  
23 Avril 2024**

## Ordre du jour

- 1) Approbation des Procès-verbaux des CSEC du 17 octobre 2023 et du CSEC 6 février 2024.
- 2) Organisation et calendrier informations/consultations obligatoires (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale).
- 3) Information et consultation relative aux orientations stratégiques.
- 4) Evènement indésirable du 2 juillet 2021 : Lors de la CSSCT du Grand Sénart du 7 juillet 2021, Monsieur Gallais annonçait dessaisir la CSSCT concernant une enquête sur les évènements indésirables qui se sont déroulés le 2 juillet, au profit d'un cabinet extérieur. Depuis, que ce soit les représentants du personnel ou les victimes de cette situation, ils ne cessent de réclamer les conclusions de cette enquête, en vain.
- 5) Protocole violence : Les représentants du personnel font le constat qu'il n'est pas régulièrement appliqué.
- 6) Prime de tutorat :
  - Les représentants du personnel demandent que leur soient rappelées les modalités d'attribution.
  - Les représentants du personnel demandent que cette prime soit attribuée à tous les tuteurs des différents services de la Fondation, ce qui n'est pas le cas, notamment au Grand Sénart.
  - Les représentants du personnel demandent que pour les tuteurs qui ne l'ont pas perçue jusqu'à maintenant, il y ait un versement rétroactif.
- 7) Médaille du travail : Les représentants du personnel demandent que soit revu les modalités d'attribution.
- 8) Attente des réponses/demandes posées aux précédents CSEC :
  - Critères d'attribution de l'article 39.
  - Montant des reliquats des différents Plan de Développement des Compétences et leur utilisation.
  - BDESE : Introduction de nouveaux items : nombre d'arrêts de travail (maladie, accidents, mi-temps thérapeutiques, heures supplémentaires...)
- 9) Organisation du travail des cadres (nombre de RTT, régulation du temps de travail, astreinte...)
- 10) Organisation du travail pendant les jeux olympiques et paralympique :
  - Les représentants du personnel demandent que soit pris en charge l'abonnement VELIGO et le remboursement du forfait mobilité durable.
- 11) C.E.T : Les représentants du personnel constatent que des cadres et des non cadres qui ont ouvert un compte épargne temps, n'ont pas de visibilité sur le contenu de leur CET.
- 12) Rapport d'AEMO/Chronologie de l'intervention : les représentants du personnel demandent si la direction générale a donné comme consigne des modalités pour décliner cette chronologie de l'intervention. Si oui, quelles sont-elles ?
- 13) Questions diverses.

**Président** : Monsieur MORIN

**Secrétaire** : L. DESRAISSES, titulaire SUD, CSE75

En présence du directeur général Monsieur VAN PEVENAGE, de la Directrice des Ressources Humaines Madame MAILLART.

**Membres du CSEC présents** :

- Murielle VOLPEI, titulaire SUD, CSE75.
- Aurélie PECHINE, titulaire SUD, CSE75
- Sarah DOINEL, titulaire FO, CSE92
- Alexandra MERIC, titulaire sans étiquette, CSE94
- Elise MOINARD, titulaire sans étiquette, CSE94
- Raphaëlle FRAUCHE, titulaire sans étiquette, CSE91
- Christelle LAVOINE-SCHMITT sans étiquette, CSE91

1) Approbation des procès-verbaux des CSEC du 17 octobre 2023 et du CSEC 6 février 2024.

A l'unanimité des titulaires présents, les deux procès-verbaux sont approuvés.

2) Organisation et calendrier informations/consultations obligatoires (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale).

**Le directeur général** rappelle l'objectif de ce point à l'ordre du jour : un échange sur l'organisation et le calendrier des consultations obligatoires récurrentes qui sont au nombre de 3 (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale). Il s'étonne du fait que jusqu'alors le CSEC était consulté au mois d'avril, sur les comptes administratifs, alors même qu'ils ne sont ni clôturés, ni approuvés à cette période. Une consultation du CSEC dans ce contexte ne s'appuierait que sur des comptes provisoires. En conséquence, et en l'absence de texte au sein de la Fondation qui définit les modalités d'information/consultation obligatoires et récurrentes du CSEC et CSEE, il y a nécessité d'échanger pour définir l'ordre et l'instance où devront se dérouler ces consultations. **Le directeur général**, avec la DRH, fait donc une proposition de calendrier qui se réfère aux textes légaux à savoir : les consultations obligatoires relèvent du CSE Central ; **le directeur général** ajoute qu'il peut y avoir, dans un second temps, une information avec un débat dans les CSEE sur les comptes des établissements, les directeurs venant échanger à ce sujet mais qu'il ne s'agira pas d'une consultation. Il précise donc que les comptes administratifs 2023 seront certifiés le 21 juin et qu'en suivant, la consultation du CSEC pourra avoir lieu.

Le calendrier devra bien sûr prendre en compte le temps nécessaire au débat et éviter une consultation pendant l'été, période où il y a moins de représentants du personnel présents. Il faudra ensuite définir le calendrier de la consultation sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale, en fonction des moments où la direction générale sera en mesure de fournir les éléments finalisés et fiables, nécessaires à cette consultation.

**La secrétaire du CSEC** indique que pour les représentants du personnel, concernant la consultation sur la situation financière, il y a nécessité d'échanger avec les directeurs des services en CSEE, sur les comptes administratifs et les budgets prévisionnels, l'objectif étant de faire part de leurs questions, leurs incompréhensions et pour les BP, d'examiner les mesures nouvelles. Au regard de la présentation qui est faite aujourd'hui, les représentants du personnel ont l'impression que la consultation en CSEE ne sera plus qu'une information.

**Le directeur général** répond qu'il se réfère au code du travail qui dit « une fois par an le CSEC est consulté sur les comptes consolidés », ainsi les représentants du personnel au CSEC auront la plaquette du commissaire au compte sur les comptes consolidés de la Fondation, et exprimeront un avis, des questions sur les stratégies mises en place, à ce moment-là. Il pourra y avoir un échange en CSE local mais en effet, il n'y aura pas de consultation de cette instance.

**La secrétaire du CSEC** demande au directeur général, s'il s'imaginait pas que les représentants du personnel en CSEE, puissent être force de propositions notamment pour les budgets prévisionnels ? **Le directeur général** insiste sur le fait que la consultation du CSEE sur les budgets prévisionnels n'existe pas, il s'agira juste d'un échange à ce sujet où les représentants du personnel pourront faire des propositions à intégrer éventuellement aux budgets.

Une élue SUD CSE75 souligne que pour donner un avis, le CSEC peut se retourner vers les CSEE pour avoir leur avis ; il s'agit alors qu'il y ait des allers-retours entre ces deux instances durant le temps de la consultation ; ainsi les CSEE peuvent solliciter une rencontre avec les directeurs de services pour parler budgets prévisionnels et comptes administratifs. Le directeur général en est d'accord et le calendrier peut prendre en compte cette organisation, et ce pour toutes les consultations obligatoires.

En conclusion, le directeur général propose qu'un calendrier des consultations obligatoires et récurrentes annuelles du CSEC avec un protocole soient adressé aux représentants du personnel pour qu'ils en fassent un retour.

La secrétaire du CSEC souligne l'importance que dans le calendrier, soit pris en compte les dates des CSEC préparatoires, afin que les élus aient les documents nécessaires à la consultation à ce moment-là, ce qui n'est pas toujours le cas. Si le directeur général entend la demande, il rappelle que la consultation dure un mois, à partir du moment où les représentants du personnel ont reçu les documents et si au bout d'un mois le CSEC n'a pas rendu d'avis, celui-ci sera considéré comme négatif. Néanmoins, il entend la nécessité d'une certaine souplesse pour que la consultation se déroule et qu'il y ait un consensus sur le calendrier.

### 3) Organisation et calendrier informations/consultations obligatoires (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale).

Les représentants du personnel invitent le directeur général à leur présenter ses orientations stratégiques ou tout du moins les axes principaux. Le directeur général répond qu'il n'en fera pas de présentation dans cette instance, il considère que ce serait une perte de temps ; le document s'appuie sur 3 axes majeurs déclinés chacun en 4 objectifs stratégiques, qui donneront lieu par la suite à un plan d'actions concrètes ; il attend donc le retour des représentants du personnel.

Les représentants du personnel déplorent la position du directeur général.

La secrétaire du CSEC demande à partir de quels constats faits par le directeur général, ces orientations stratégiques ont-elles été construites ? Le directeur général répond qu'il a eu de nombreux échanges avec l'ensemble des directeurs depuis 3 mois, et avec le conseil d'administration et le bureau à ce sujet. Le président, Monsieur MORIN, répond que les constats sont ceux de la situation des services de la Fondation ; il ajoute que le directeur général a trouvé que la situation était assez bonne mais qu'elle devait être améliorée.

Les représentants du personnel insistent pour que le directeur général développe ses constats, énonce ce qu'il repère comme difficultés dans la Fondation, ses ressources, quelles sont les priorités et les actions qui vont être mises en œuvre.

Le président comme le directeur général ne comprennent pas la demande des représentants du personnel. Le directeur général répond que les constats qu'il a faits, il a en rendre compte au bureau mais pas au CSEC.

Une élue FO CSE92 énonce que les constats que font les représentants du personnel sur la situation de la Fondation sont extrêmement négatifs. Le Président réagit vivement à ce propos, ajoutant qu'il ne s'agit pas de « faire des communiqués de presse en ces termes sur la Fondation, que ce n'est pas possible ! ».

Les représentants du personnel s'insurgent car cela n'a jamais été le cas !

**L'élue FO CSE92** précise son propos : Au SSE92, les équipes ont de très nombreux postes vacants ce qui dégrade les conditions de travail. **Le président** répond que bien évidemment, ils font le même constat et que cela fait l'objet d'échanges au conseil d'administration depuis 3 ans sur la difficulté de recrutement. **Le directeur général** ajoute qu'il suffit de lire le document pour trouver des réponses à ce constat, comme, par exemple l'axe stratégique « construire un plan de formation qui répond aux besoins des professionnels et en faire un véritable levier pour monter en compétence collectivement » ou le point sur le recrutement et la façon dont la Fondation fidélise et attire de nouveaux professionnels. Un autre axe stratégique comme l'engagement de la Fondation en faveur de la transition énergétique part aussi d'un constat et d'une volonté de la Fondation de s'emparer de ce sujet.

D'une façon plus globale, **le directeur général** ne partage pas le même constat que les représentants du personnel, que « tout va mal » ; depuis 3 mois qu'il est arrivé, il n'a pas un avis négatif sur la fondation. Il y a, en effet, des points d'amélioration, mais que cela n'est pas plus dysfonctionnant qu'ailleurs, que s'il y a une baisse des mandaterments dans certains départements comme le 94, cela ne relève pas de dysfonctionnement en interne, ce que lui a confirmé le président du tribunal de Créteil et que surtout la Fondation a une grande force que sont ses professionnels.

**L'élue FO CSE92**, revient sur l'absence de mandatement, ce qui est aussi le cas au SSE92, et pose la question des raisons qui amènent à cela et qui génèrent de l'inquiétude dans les équipes. **Le directeur général** répond qu'il est important de « passer en mode positif dans les discours » et que l'on se rassure les uns les autres car « la partie est loin d'être perdue ».

**La secrétaire du CSEC**, revient sur les orientations stratégiques notées dans le document et le manque de développement du propos ; par exemple quand il est écrit « construire un parcours d'intégration des nouveaux professionnels » cet axe n'est pas nouveau, il manque ce que concrètement la Fondation va mettre en place ; la même question se pose quand il est écrit « définir la politique RH en matière de recrutement, de rémunération et d'avantages... » ; **la secrétaire du CSEC** souligne que l'on ne peut être que d'accord avec une telle nécessité mais dans le même temps, quand les représentants du personnel abordent ce sujet, la réponse qu'il leur est faite, c'est que cela ne dépend pas de la Fondation mais ces financeurs ; donc qu'est-ce que la Fondation va faire de différent à ce sujet, que ce qu'elle n'a fait jusqu'à maintenant ? De même sur la nécessité de « construire un plan de formation en réponse aux besoins », alors que l'on ne cesse de dire aux représentants du personnel, qu'il n'y a pas de budget. **Le directeur général** répond qu'il a demandé aux directeurs qu'à partir de 2025, il y ait, en mesures nouvelles, un pourcentage de financement inscrit dans les budgets, demandé aux financeurs. **Le président** précise qu'il est important d'avoir en tête que le document s'intitule « orientations stratégiques » et non plan d'actions ; il ajoute qu'ensuite, il faudra que le directeur général, avec les directeurs et les représentants du personnel définissent beaucoup plus clairement les modes d'actions, mais dans une réalité budgétaire contrainte qui est celle de la Fondation.

**La secrétaire du CSEC** ajoute que rien n'est dit, sur la stratégie mise en place par la Fondation, pour alléger la charge de travail des salariés, rien n'est dit sur les réalités de terrain auxquelles sont confrontés les salariés et qu'il est dommage que le directeur général n'ait pas rencontré les travailleurs sociaux, les secrétaires. **Le directeur général** répond que c'est dans ce sens que le CSEC est consulté. **Le directeur général** entend totalement qu'il peut y avoir des omissions ; il en prend note. **Le président** demande si les travailleurs sociaux sont plus « maltraités » qu'ailleurs. **Les représentants du personnel** répondent que le contexte général du secteur est extrêmement

dégradé, ce qui a comme répercussion un glissement des missions pour les services de milieu ouvert notamment, et donc une dégradation des conditions de travail.

**Le président** précise sa question, en souhaitant savoir s'il y a des choses spécifiques qui font que c'est plus difficile pour les travailleurs sociaux de la Fondation Olga Spitzer qu'ailleurs, et alors quelles seraient les moyens pour y remédier. **Une élue FO CSE92** répond par exemple, que la norme des travailleurs sociaux pourrait prendre en compte la prise en charge globale de la famille, qui n'est plus assurée par le service social de proximité. **La secrétaire du CSEC** complète en évoquant une prise en compte de la norme quand les travailleurs sociaux interviennent en binôme, ce qui est de plus en plus fréquent au regard des situations dégradées.

**Le directeur général** souhaiterait que les représentants du personnel puissent formuler dans quelle partie des orientations stratégiques, ce type de contribution pourrait être intégré et enrichir le texte ; ensuite cela donnera lieu à des actions très concrètes.

**Une élue SUD CSE75** propose que ce sujet de la charge de travail puisse être intégré dans l'axe 3 « créer une image employeur forte pour rayonner, attirer les talents » ; cela concerne l'attractivité de la Fondation, c'est une manière de fidéliser les salariés et d'activer le recrutement, car plus les conditions de travail sont bonnes, plus les professionnels se reconnaîtront dans la qualité de leur travail et plus les professionnels resteront et d'autres viendront.

**La secrétaire du CSEC** questionne le sens de la phrase « augmenter les jours d'ouvertures au public ». **Le directeur général** confirme que cela concernerait les services du médicosocial. **Le Président** ajoute que cela fait longtemps que la Fondation y pense, sur le constat qu'il y a des services qui ferment du 14 juillet au 31 Août avec donc une absence de suivi des enfants sur cette période, ce qui peut poser question dans l'accompagnement dont ils ont besoin. Il s'agit de rendre le meilleur service.

**La secrétaire du CSEC** revient sur le document et interroge ce que la direction générale entend par « promouvoir un management exemplaire » comme orientation stratégique. **Le directeur général** répond qu'il lui semble important de « tendre vers » et écrire par exemple un « bon management » ne lui paraît pas très ambitieux ; il s'agit donc en matière de management de progresser tous ensemble, de s'améliorer et de se former dans ce domaine-là. **Le président** explique qu'un management exemplaire, c'est un management qui donne les meilleurs résultats possibles, c'est-à-dire qu'il faut que le management soit compris, et en même temps qu'il soit piloté et accepté, de façon qu'il y ait la meilleure efficacité ; les salariés ne travaillent bien que s'ils savent ce qu'ils font, s'ils ont envie de le faire et si on leur donne les moyens de la faire, c'est ce qui permet un management exemplaire. **Le directeur général** souscrit aux propos du président et ajoute qu'il s'agit qu'il n'y ait plus un manager dans la Fondation qui ne soit pas au courant et ne communique pas avec ses équipes ; si le manager garde la communication pour lui parce qu'il pense que cela lui donne du pouvoir, cela ne va pas, donc si c'est écrit comme une orientation de la Fondation, le jour où le manager ne communique pas il sait qu'il enfreint les règles et les bonnes pratiques qui ont été fixées collectivement. Ainsi dans quelques temps, il y aura un référentiel des bonnes pratiques managériales au sein de la Fondation, ce qui sera une des actions consécutives d'une orientation stratégique de la Fondation.

**Une élue SUD CSE75** pense qu'il serait fondamental d'interroger les professionnels sur ce qu'ils attendent d'un bon management. **Le Président** répond que c'est possible, qu'il s'agira de réfléchir collectivement à ce sujet.

Elle demande ce que signifie « créer des groupes transversaux interservices ». **Le directeur général** répond que ce serait par exemple, ce qui a existé l'année précédente avec des rencontres entre tous les SIE de la Fondation ; il s'agit de créer du lien entre les services qui font la même activité. **Le Président** rajoute que cela rejoint un des grands axes du projet associatif, qui est la transversalité qui a pour objectif que les professionnels se connaissent mieux. **Une élue sans étiquette CSE91** rajoute qu'il doit être aussi question des moyens dans les services.

**Une élue SUD CSE75** revient sur le document et le fait que la Fondation puisse intervenir dans le débat public, ce qui est nouveau. **Le Président** explique qu'aujourd'hui, il y a intérêt à être connu et à communiquer. **L'élue SUD CSE75** demande sur quoi porterait cette communication ; **le Président** répond : sur les valeurs de la Fondation dont il suffit de prendre connaissance en lisant la charte de la Fondation. **Le directeur général** précise qu'il s'agit aussi des revendications du secteur ; par exemple, concernant la prime SEGUR, la Fondation à la volonté de s'associer aux autres associations et de porter collectivement cette revendication et que les membres de la Fondation puissent se répartir et avoir des mandats dans les différentes instances qui sont en relation avec les décideurs.

**Une élue SUD CSE75** concernant l'intervention de la Fondation dans le débat public, avait imaginé que soit par exemple repris les préconisations de la CIIVISE (Commission Indépendante sur l'Inceste et les violences sexuelles faites aux Enfants) en créant un groupe de travail pour échanger sur comment cela vient percuter les pratiques des professionnelles et ce que l'on a à en dire, en appui des situations que l'on rencontre dans le cadre de la protection de l'enfance. **Le directeur général** répond que c'est en effet l'idée, que la Fondation participe à des groupes, à la réflexion, à partir de l'expérience de terrain des professionnels d'Olga Spitzer, pour laquelle elle est souvent sollicitée.

**Une élue sans étiquette CSE94**, revient sur l'objectif stratégique « conduire la transformation digitale de la Fondation » et souligne qu'actuellement les travailleurs sociaux non même pas de matériel digital, dans certains services, que ce soit au niveau des téléphones portables, des ordinateurs, des imprimantes, ce qui empêche d'accéder à ces applications qui permettraient de communiquer avec le public ; c'est donc plutôt cette priorité là que la Fondation doit avoir que celle de se rendre lisible via les réseaux sociaux. **Le directeur général** convient qu'il va falloir en effet d'abord donner aux professionnels des portables avec un fournisseur d'accès qui fonctionne dans tous les départements.

**La secrétaire du CSEC** demande quel est les sens du propos « étudier toutes les extensions possibles de nos dispositifs ». **Le président** répond soit d'intervenir dans d'autres départements limitrophes, soit dans d'autres domaines comme la PDRP. **Le directeur général** rajoute qu'il pourrait aussi s'agir de l'extension d'un dispositif existant, comme pour un service qui fonctionne à capacité pleine, voir son contrat d'objectif et de moyen augmenter. **Une élue sans étiquette CSE94** demande si cela pourrait être aussi de passer un service d'AEMO en AEMO renforcée. **Le directeur général** répond qu'en effet cela fait partie de la transformation de l'offre ; il s'agit de travailler avec le département pour qu'il ouvre des mesures d'AEMO renforcée qui peuvent plus répondre aux besoins et aux demandes des magistrats.

**La secrétaire du CSEC** réagit, en appui de l'expérience du SAEMO de Paris dont les financeurs ont stoppé net, une expérience qu'ils avaient d'abord validée, d'une AEMO soutenue petite enfance, alors même que les magistrats étaient demandeurs. **Le directeur général** répond qu'il ne s'agit pas

de baisser les armes et qu'il y aura d'autres échecs, mais dans des départements comme le 94, les financeurs vont devoir apporter une réponse aux magistrats et aux associations.

- 4) Evènement indésirable du 2 juillet 2021 : Lors de la CSSCT du Grand Sénart du 7 juillet 2021, Monsieur Gallais annonçait dessaisir la CSSCT concernant une enquête sur les évènements indésirables qui se sont déroulés le 2 juillet, au profit d'un cabinet extérieur. Depuis, que ce soit les représentants du personnel ou les victimes de cette situation, ils ne cessent de réclamer les conclusions de cette enquête, en vain.

**Le directeur général** explique qu'ils se sont inquiétés de la situation, qui date quand même d'il y a 3 ans, qu'ils ont fait des recherches et qu'ils n'ont pas trouvé grand-chose. C'est un sujet qui est aussi traité dans le cadre du CSEE du Grand Sénart, il se demande donc pourquoi c'est à l'ordre du jour du CSEC.

**La secrétaire du CSEC** répond que justement le CSEE ne se charge pas de cette question alors même qu'elle est à l'ordre du jour depuis 2021 et que les représentants du personnel n'arrivent pas à obtenir les résultats de l'enquête qui a dû être effectuée par un cabinet extérieur tel que cela avait été annoncé par la précédente direction générale. Elle ajoute que le silence autour de cet évènement traumatisant pour les professionnels qui l'ont subi, est insupportable. Par ailleurs, l'inspectrice du travail interpelle aussi le président du CSEE sur qu'en est-il de cette enquête et qu'en est-il de la responsabilité de l'employeur face à cette agression subie par deux de ses professionnels au sein d'une structure de la Fondation. Aujourd'hui, il y a encore des conséquences majeures de cet évènement traumatisant pour lesquels il n'y a toujours pas de réponses en 2024.

**La secrétaire du CSEC** rappelle que la responsabilité de l'employeur de protéger ses salariés est dans le code du travail et qu'au moment où les évènements se sont produits, c'est probablement ce qui s'est passé ; c'est pour cette raison que les représentants du personnel ont mis cette question à l'ordre du jour pour avoir la réponse de la direction générale, en tant qu'employeur. **Le directeur général** répond qu'ils font des recherches et ce d'autant qu'il découvre le sujet et qu'ils n'ont aucun document ; il est rentré en contact avec le cabinet qui a réalisé l'enquête puisqu'ils ont retrouvé une facture ; le cabinet a confirmé qu'il était intervenu, le directeur général espère que ce cabinet a des archives et qu'il pourra leur adresser son rapport. Dès qu'ils auront le retour ce sera transmis au président du CSEE pour qu'il puisse apporter des réponses aux élu(e)s.

**La secrétaire du CSEC** demande le nom du cabinet ; **le directeur général** répond qu'il ne l'a pas. Elle demande ce qu'il en est de la plainte que la Fondation avait a priori portée. **Le directeur général** en déduit que s'il n'y a eu aucune convocation du tribunal depuis 3 ans, c'est que le dossier a été classé ou que la justice est encore en cours puisque cela peut être long. **La secrétaire du CSEC** souligne que ce qui est difficile à supporter pour les deux professionnels concernés, c'est l'absence d'intérêt que semble porter la direction générale à cette situation, en ne se renseignant pas, par exemple, sur ce qu'il en est de la plainte de la Fondation. **Le directeur général** répond qu'il n'a aucun dossier sur cette situation et qu'il vient d'arriver. Il n'est pas sûr qu'une Fondation puisse porter plainte, seule une victime peut porter plainte et dans ce cas il est probable que le procureur l'ait classée. **La secrétaire du CSEC** répond que si c'est le cas, l'important, c'est que cela soit énoncé et ce qui est actuellement insupportable c'est l'absence de transparence et d'opacité qu'il y a autour de cet évènement grave. Ce qui est attendu c'est de savoir si l'employeur a pris la mesure de la gravité de ce qui s'est passé, et des conséquences encore aujourd'hui sur les salariés concernés. **Le président** demande s'ils ont porté plainte. **La secrétaire du CSEC** répond par l'affirmative mais

que là n'est pas la question, mais celle de la responsabilité de l'employeur sur un cet évènement grave.

**Le directeur général** répond que l'employeur n'est pas responsable de celui qui a commis l'agression. **La secrétaire du CSEC** rappelle que cela s'est passé sur les heures de travail et que l'employeur a la responsabilité de protéger ses salariés. **Le directeur général** précise que l'employeur a la responsabilité de ce qui a été fait vis-à-vis du salarié qui a commis les faits et non des faits eux-mêmes.

**Les représentants du personnel** réagissent en indiquant que l'employeur doit chercher à comprendre ce qui a amené à une telle situation.

**Le président** réagit vivement, contextualisant l'évènement qui s'est déroulé lors d'un départ à la retraite, festivités qui se sont prolongées tard dans la nuit et à 23h, alcool aidant, il y a eu un accident, cela ne s'est donc pas passé sur les heures de travail. **La secrétaire du CSEC** souligne que néanmoins cela s'est déroulé sur le lieu du travail.

**Une élue sans étiquette CSE91** souhaite revenir sur les termes employés par le Président car les mots ont leur importance : il ne s'agit pas d'un accident mais bien d'une agression. **Le Président** répond qu'il n'en sait rien puisqu'il n'était pas présent, qu'il n'a pas lu les rapports de police, il n'y a qu'une enquête pénale qui pourra dire si c'est une agression.

**Le directeur général** propose de continuer les investigations et s'engage à transmettre les informations au président du CSEE pour que cela soit traité dans cette instance, sans garantir qu'il va pouvoir avoir les éléments puisque cela date de 2021 et que même le cabinet n'était pas du tout sûr de retrouver son rapport. Il ajoute que si les réponses apportées ne satisfont pas, il faudra quand même considérer que c'est une réponse et passer à autre chose.

#### 5) Protocole violence : Les représentants du personnel font le constat qu'il n'est pas régulièrement appliqué.

**La secrétaire du CSEC** précise que l'objectif de ce point est de souligner que ce n'est pas parce qu'il y a des protocoles que cela fonctionne ; cela s'articule avec le point précédent, puisque ce protocole existait déjà en 2021, qu'il y a donc eu cet acte de violence évoqué précédemment et que le protocole violence n'a pas fonctionné. **Le président** demande si depuis il y a d'autres exemple du non fonctionnement. **La secrétaire du CSEC** répond que d'autres professionnels ont pu se faire agresser, plus particulièrement par des usagers et que le protocole ne fonctionne pas tout le temps ; le salarié n'est pas immédiatement reçu par la direction, il n'y a pas systématiquement de déclaration d'accident du travail de faite, l'usager qui s'est montré violent, n'est pas non plus reçu rapidement par le chef de service ou la direction, pour que l'institution pose un acte.

**Le directeur général** indique que ce protocole a été renvoyé aux directeurs afin qu'il soit systématiquement appliqué, mais qu'il y a nécessité de le mettre à jour.

#### 6) Prime de tutorat :

- Les représentants du personnel demandent que leur soient rappelées les modalités d'attribution.
- Les représentants du personnel demandent que cette prime soit attribuée à tous les tuteurs des différents services de la Fondation, ce qui n'est pas le cas, notamment au Grand Sénart.

- Les représentants du personnel demandent que pour les tuteurs qui ne l'ont pas perçue jusqu'à maintenant, il y ait un versement rétroactif.

**Le directeur général** répond que les modalités sont connues puisqu'elles sont conventionnelles. **La directrice des ressources humaines** précise qu'elles dépendent aussi d'une procédure interne. **Le directeur général** décline la règle :

- Le tuteur doit avoir un diplôme équivalent ou supérieur au tuteuré.
- Le tuteur doit avoir 5 ans d'expérience.
- Le tuteur doit avoir une formation en la matière.

Ce sont ces conditions qui déclenchent la prime.

**Les représentants du personnel** rappellent que la formation n'est plus dispensée.

**Le directeur général** en réponse, indique qu'il sera mis en place 2 fois par an une formation tuteurs, la première devrait être en juin ou en septembre et la seconde avant la fin de l'année, l'objectif étant aussi de respecter les conditions conventionnelles.

**La secrétaire du CSEC** rappelle que les tuteurs du milieu ouvert, dans les services parisiens particulièrement, devaient choisir entre le versement de la prime de 70 euros ou une baisse de normes : est-ce toujours d'actualité ? Par ailleurs, des services qui n'appliquent pas la prime.

**Le président** indique qu'il n'a jamais entendu parler de baisse de normes, est-ce spécifique à l'AEMO Paris ? **Le directeur général** souligne qu'il y a bien nécessité d'harmoniser les protocoles et c'est d'ailleurs une des orientations stratégiques.

**La secrétaire du CSEC** pose la question des tuteurs actuels qui ne touchent pas la prime, notamment au Grand Sénart. **Le directeur général** demande s'ils respectent les critères, si ce n'est pas le cas, ils vont d'abord suivre la formation et toucheront la prime ensuite. **Les représentants du personnel** ne sont pas d'accord, car il paraît difficile d'une part d'interrompre un stage et d'autre part, c'est aussi aux chefs de service d'avoir connaissance des modalités du tutorat avant que celui-ci ne démarre au risque que le stage soit interrompu parce que l'on se rend compte, quelques mois après, que le tuteur ne remplit pas les critères.

**Une élue FO CSE92** tient à préciser que la formation est nécessaire pour les maîtres de stage accueillant un apprenti mais pas pour les tuteurs qui accueillent des stagiaires école.

**Les représentants du personnel** pensent qu'il y a nécessité de distinguer ces deux situations aux risques de fermer la porte aux étudiants des centres de formation qui sont en très grande difficulté pour trouver un stage, et ils rappellent que l'accueil des stagiaires école a toujours fonctionné sur la base de l'expérience des professionnels et non sur celle d'une formation spécifique.

**Le directeur général** rappelle que la formation se déroule sur deux jours et est la même que l'on soit tuteur école ou maître d'apprentissage, donc dans les deux cas, il y a un intérêt à être formé. En conséquence, en attendant que les tuteurs actuels se forment, il sera mis en place un système dérogatoire et pour tous les nouveaux tuteurs la nouvelle règle va s'appliquer. **Le directeur général** va identifier combien de tuteurs ne touchant pas la prime et débloquer la prime de 70 euros.

Concernant la demande de rétroactivité de la prime non versée jusqu'à maintenant, **le directeur général** s'y oppose. **Les représentants du personnel** contestent cette décision, car les

professionnels qui se sont engagés dans un accompagnement de stagiaire ou de jeune professionnel, l'ont fait avec l'assurance de toucher une prime, or s'ils ne la touchent pas, ça n'est pas de leur fait, mais de celui d'un directeur qui n'a pas appliqué les critères jusqu'alors en cours. **Le directeur général** argumente sur le fait que les financeurs ne payeront pas une rétroactivité. **Une élue SUD CSE75** demande à ce qu'elle soit rétroactive au moins pour 2024. **Le directeur général** ne voit pas comment cela est possible, sauf à prendre sur les fonds propres de la Fondation, ce qu'il ne fera pas au risque de mettre la Fondation « sur la paille » car s'il le fait pour cette situation, il y a de forte chance pour qu'on le sollicite pour d'autres situations similaires.

**L'élue SUD CSE75** rappelle que c'est un dû, pour les tuteurs qui se sont engagés et que cela fait aussi partie des Négociations Annuelles Obligatoires de 2023 qui doivent s'appliquer.

#### 7) Médaille du travail : Les représentants du personnel demandent que soit revu les modalités d'attribution.

**La secrétaire du CSEC** rappelle que cette question a déjà fait l'objet d'un point à l'ordre du jour du CSEC du mois de Décembre 2023, et qu'il avait été convenu que les modalités d'attribution soient modifiées, ce qui n'est toujours pas le cas. A ce jour, la médaille du travail est attribuée, la première fois, après 20 ans d'ancienneté, 25 ans, 30 ans et jusqu'à 40 ans mais en revanche, pas si le salarié a 21, 22, 23, 24 ans, ou 31,32,33,34 ans, d'ancienneté par exemple, ce qui génère une inégalité entre les salariés. **Le président** s'étonne fortement de ces modalités d'attribution et demande que cela soit rapidement revu avec une application aux salariés qui peuvent y prétendre et qui ne l'ont pas eue.

#### 8) Attente des réponses/demandes posées aux précédents CSEC :

- Critères d'attribution de l'article 39.
- Montant des reliquats des différents Plan de Développement des Compétences et leur utilisation.
- BDESE : Introduction de nouveaux items : nombre d'arrêts de travail (maladie, accidents, mi-temps thérapeutiques, heures supplémentaires...).

**Le directeur général** répond qu'il n'a pas encore eu le temps d'élaborer les critères de l'article 39. Il traite les dossiers en attente les uns après les autres. Les critères et la procédure d'attribution de l'article 39 donnera lieu à un échange avec les directeurs et le bureau.

**Une élue SUD CSE75** indique que les critères sont définis dans la convention collective 66 et demande au directeur général s'il veut en mettre d'autres ? **Le directeur général** répond que la convention collective 66 indique que l'article 39 est un pouvoir de direction, elle n'indique pas de critères. **L'élue SUD CSE75** affirme qu'il y a bien des critères dans la convention, comme le nombre d'année entre le changement d'échelon. **Le directeur général** en convient mais insiste sur le fait que tous les salariés ne peuvent y prétendre à l'issue de 18 mois d'ancienneté, il va donc ajouter des critères. **L'élue SUD CSE75** rappelle que jusqu'à présent les directeurs présentaient aux financeurs tous les salariés qui pouvaient prétendre à l'article 39. **Le directeur général** ne souhaite pas fonctionner comme cela, au risque que les financeurs refusent une partie des demandes, ce qui mettrait en difficulté les directions, pour choisir les salariés présentés ; il va donc établir les critères avant.

**L'élue SUD CSE75** souligne que de procéder ainsi c'est mettre de côté des salariés que les financeurs n'auraient peut-être pas refusés. **Le directeur général** répond que selon le nombre de salariés proposés, les financeurs ne peuvent tout accepter ; il souhaite harmoniser la démarche sur l'ensemble de la Fondation, et ce n'est pas bloquer des salariés qui pourraient y prétendre que de fonctionner ainsi ; les critères seront connus de tout le monde et s'il y a des objectifs à atteindre, il faudra qu'ils le soient pour obtenir l'article 39.

**Les représentants du personnel** sont en total désaccord avec ce critère ! et soulignent que de définir des objectifs dans l'exercice des missions des professionnels, apparait totalement à l'encontre des pratiques.

**L'élue SUD CSE75** réagit vivement à la perspective que cela bloque la possibilité d'avancement dans la carrière des professionnels, alors même qu'il y en a déjà très peu ! Pour **le directeur général** l'application de l'article 39 n'est pas un avancement.

**Le président** indique qu'il n'y a pas lieu à débat.

**L'élue SUD CSE75** répond qu'au contraire le débat n'est pas clos et que les représentants du personnel reviendront sur la question des entretiens annuels d'évaluation. **Le directeur général** indique que dans le cadre de ces entretiens les objectifs se construisent à deux, qu'ils peuvent être évalués ensuite et cela peut être un critère d'avancement plus rapide. **L'élue SUD CSE75** répond que cette décision va créer beaucoup de remous chez les salariés. **Le directeur général** ne comprend pas pourquoi cela poserait un problème. **Les représentants du personnel** insistent sur le climat que cela va générer entre les salariés, ceux qui auront rempli leurs objectifs, et les autres. Par ailleurs cela risque d'engendrer des départs de salariés, vers d'autres associations. **Le directeur général** répond que dans les autres associations aussi les entretiens annuels d'évaluation existent et cela se passe très bien. **L'élue SUD CSE75** rappelle que faisant partie d'un syndicat, les élus SUD ont des retours sur la façon dont se déroule les entretiens annuels dans les autres associations et cela ne se passent pas bien. **Le président** récite le fait que la direction impose cela aux salariés qui ont leur propre responsabilité dans le cadre de l'échange lors de l'entretien annuel sur les objectifs à atteindre.

En conclusion, **le directeur général** confirme qu'il y aura des critères pour l'attribution de l'article 39 et que ceux-ci seront soumis préalablement aux représentants du personnel.

- **Montant des reliquats des différents Plan de Développement des Compétences et leur utilisation.**

**La DRH** précise qu'il y a un seul Plan de Développement des Compétences rattaché à l'OPCO (opérateur de compétences), PDC qui se décline ensuite en plusieurs établissements ; donc il n'y aura pas un reliquat par plan de compétences, se sera un seul reliquat. **La secrétaire du CSEC** demande comment sera réparti le reliquat et quel en est le montant ? **La DRH** répond qu'il y a eu énormément de retard sur la prise en charge de l'OPCO, l'organisme a adressé un premier bilan mais il n'est pas complet concernant les prises en charge des formations qui n'ont pas été faites. **La secrétaire du CSEC** demande quel est le montant total des formations non réalisées ?

La DRH indique que son service a pris du retard et qu'elle ne peut transmettre aux élus le montant total du reliquat, elle ajoute que c'est la dernière année où il y aura une possibilité de report. Le directeur général souligne donc l'importance de dépenser la totalité des budgets des PDC.

- BDESE : Introduction de nouveaux items : nombre d'arrêts de travail (maladie, accidents, mi-temps thérapeutiques, heures supplémentaires...).

La DRH répond que via le logiciel Pyramide, il n'est pas possible de répondre à la demande des représentants du personnel ; le bilan social sera mis en parallèle avec les items qui ont été rajoutés comme le nombre d'heures supplémentaires. Une élue SUD CSE75 constate qu'il s'agit d'un chiffre global dans la Fondation, ce qui ne dit rien du nombre d'heures supplémentaires dans chaque service, qui est indicateur bien plus intéressant en termes de charge de travail, d'organisation du travail. La DRH répond qu'elle n'a pas à donner ce type d'information.

Le directeur général rappelle que le contenu de la BDES est fixé par le code du travail et s'il entend la demande des représentants du personnel, il ajoute que cela nécessite un travail supplémentaire considérable aux salariés du service RH ; donc pour les heures supplémentaires, comme c'est aussi un indicateur qui intéresse la direction générale, cela sera fait mais pour les demandes, hors BDES, cela ne pourra pas être possible.

La secrétaire du CSEC précise que la demande des représentants du personnel s'articule avec le constat de conditions de travail dans les services, qui se dégradent ; il est donc nécessaire d'avoir des éléments tangibles pour tenter d'en comprendre les raisons. Le directeur général demande que des exemples concrets lui soit apporté pour y travailler dessus. La secrétaire du CSEC indique que, dans cet objectif, cette demande des heures supplémentaires, les élus la font en CSEE depuis plusieurs mois, sans que les présidents de CSEE ne soient en capacité de les transmettre, ce qui est surprenant puis que ces heures supplémentaires doivent être rémunérées.

En conclusion, le directeur général confirme qu'il va y avoir un travail d'engagé sur les heures supplémentaires par site, par dispositif, et avoir des explications, mais il rejoint les propos du président, dans le fait qu'il faut être prudent avec les chiffres, et si ces heures supplémentaires sont dû à 2 congés maternité, « il n'y a pas lieu de s'exciter non plus » ; dès qu'ils auront les éléments, ils seront transmis aux représentants du personnel.

#### 9) Organisation du travail des cadres (nombre de RTT, régulation du temps de travail, astreinte...)

La DRH précise que tous les cadres ne sont pas à 35 H. La secrétaire du CSEC confirme mais précise que cela est dû au fait que des cadres ont refusé de signer un avenant à leur contrat de travail modifiant leurs heures de travail hebdomadaire et ajoutant des jours de RTT. Une cadre sans étiquette CSE75 explique que cela date de 2020, que les cadres qui ont signé cet avenant, ont 18 jours de RTT, sont soumis à 38h hebdomadaires et n'ont pas d'heures de régulation. Le directeur général rebondit pour souligner que dans les orientations stratégiques de la Fondation, il s'agit bien d'harmoniser cette situation quand il est fait état d'une politique de rémunération. La DRH précise qu'il ne s'agit pas de RTT, mais de jours compensatoires

La secrétaire du CSEC demande si les cadres hiérarchiques qui sont à 35h remplissent des grilles horaires et régulent ? L'élue cadre sans étiquette CSE75 répond par l'affirmative.

**La secrétaire du CSEC** demandent si les cadres hiérarchiques font des astreintes ? **La DRH** répond que les cadres hiérarchiques de l'ITEP en ont et le SSE92 au niveau de la direction aussi. **L'élue cadre sans étiquette CSE75** précise que la question s'est posée pour les cadres du SPPE lorsque les travailleurs sociaux font des séjours. Le directeur du service avait demandé aux financeurs qu'il y ait des points d'astreinte ; il a donc assuré les astreintes. **Le directeur général** rappelle que les astreintes sont conventionnelles mais il constate qu'il y en a très peu au sein de la Fondation. **L'élue cadre sans étiquette CSE75** aborde la question de la charge de travail des cadres sur certains services puisqu'il y a des services avec des équipes où il y a 5 éducateurs et des équipes où il y en a 10 et selon l'activité qui est faite, entre 260 mineurs ou 150, cela ne représente pas la même charge de travail. **Le directeur général** répond que dans ces cas-là, les chefs de services n'ont pas les mêmes Indemnité de Sujétion Particulière ; la convention collective a défini un maximum d'ISP en fonction du nombre de professionnels qu'un cadre a dans son équipe, ce qui est pris en compte par l'employeur au moment de l'embauche. La DRH aura ce souci lors des embauches à venir et cela fait aussi partie de la politique salariale/orientation stratégique de la Fondation. Néanmoins, il pense que l'ensemble des cadres de la Fondation sont déjà au maximum de leur ISP et donc celui qui n'a que 5 professionnels dans leur équipe a, en effet, un avantage. **Une élue SUD CSE75** indique qu'il pourrait y avoir d'autre levier, comme le fait que le chef de service qui a une petite équipe vienne donner un coup de main à certains moments à un autre cadre qui serait en arrêt maladie ou qui serait en temps partiel. **Le directeur général** indique que lorsque qu'un chef de service se retrouvera dans cette situation, sera étudié comment les pratiques peuvent être modifiées et quels autres leviers peuvent être trouvés.

#### 10) Organisation du travail pendant les jeux olympiques et paralympique :

- Les représentants du personnel demandent que soit pris en charge l'abonnement VELIGO et le remboursement du forfait mobilité durable.

Les représentants du personnel ont été destinataires d'un document « organisation du travail JOP 2024 ». L'objectif étant d'échanger au sein des équipes et avec les représentants du personnel, en CSEC et en CSEE, afin que remarques et propositions puissent être remontées et que le document soit finalisé.

**La secrétaire du CSEC** demande par exemple, que lorsqu'il est indiqué dans la même phrase « horaires à privilégier » et « télétravail » pour une même journée, que cela soit plus précis. **Le directeur général** invite à ce que les questions relatives à chaque service soient posées en CSEE.

**La DRH** ajoute que tout ce qui dépend de l'offre de transport, ce sera vu avec les directeurs des services, les chefs de service et les salariés concernés.

**Une élue sans étiquette CSE94** demande si exceptionnellement il pourrait ne pas y avoir de permanence sur cette période. **Le directeur général** répond qu'il n'est envisageable de fermer les services pendant 10 jours ; il faut réussir à fonctionner au mieux avec des aménagements.

L'objectif est que le document soit diffusé le 15 juin.

**11) C.E.T :** Les représentants du personnel constatent que des cadres et des non cadres qui ont ouvert un compte épargne temps, n'ont plus de visibilité sur le contenu de leur CET.

**Le directeur général** demande quelle différence les représentants du personnel font entre « cadres » et « non cadres » dans cette question. **La secrétaire du CSEC** répond qu'en effet la loi permet à tous les salariés d'ouvrir un CET, mais au sein de la Fondation la réponse des financeurs est de refuser de financer les CET, pour les non cadres donc très peu de non cadres font de demandes pour ouvrir leur CET, ce qui freine ce qui devrait être un droit pour l'ensemble des salariés.

**La DRH** indique qu'elle a demandé à Malakoff Médéric qui gère les CET à ce que les salariés aient un relevé individuel au 31 Décembre. De même le salarié devrait recevoir tous les ans une lettre qui fait état des congés déposés mais Malakoff Médéric ne le fait plus.

**Le directeur général** indique par ailleurs que les CET sont à l'ordre du jour des prochaines Négociations Annuelles obligatoires.

### 12) Rapport d'AEMO/Chronologie de l'intervention : les représentants du personnel demandent si la direction générale a donné comme consigne des modalités pour décliner cette chronologie de l'intervention. Si oui, quelles sont-elles ?

**Le directeur général** s'étonne d'être à l'initiative d'une directive dont il n'a pas connaissance. **La secrétaire du CSEC** explique ce qu'est une chronologie de l'intervention : dans un rapport d'AEMO adressé au magistrat, une liste des entretiens/VAD/équipe éducative est rédigée, ce qui permet au magistrat d'avoir les éléments, notamment quand une famille remet en cause la fréquence à laquelle les travailleurs sociaux l'ont rencontrée. **Le directeur général** demande si c'est appliqué dans l'ensemble des services d'AEMO. **Les représentants du personnel** répondent que cela est mis en place dans le 75, 91 et au SSE92. Sur ce site, une chef de service demande que le contenu de cette chronologie de l'intervention soit beaucoup plus/trop détaillé, indiquant que c'est une demande de la direction générale. **Le directeur général** demande si cette directive est écrite ? **Les représentants du personnel** répondent que cela a fait l'objet de groupes de travail, il y a quelques années et que cela fait partie de la trame pour les rapports d'AEMO. **Le directeur général** rebondit sur le sens que cela peut avoir les rencontres transversales indiquées dans les orientations stratégiques de la Fondation pour parler des outils existants et harmoniser les pratiques. Il demande ce que pense la directrice du SSE92 de cette question ? **Une élue FO CSE92** indique qu'il s'agit d'une question de salariés qui souhaitent savoir si c'est bien une demande de la direction générale telle que le dit la chef de service. **Le directeur général** va s'enquérir de la question auprès de la directrice et il invite les représentants du personnel du SSE92 à poser la question en CSEE pour que la directrice d'établissement puisse confirmer ou donner son avis sur la trame de rapport et le détail de la chronologie de l'intervention. **Les représentants du personnel** en concluent que ça n'est pas une demande de la direction générale et précisent qu'ils ne sont pas du tout favorables à une chronologie aussi détaillée.

### 13) Questions diverses.

Pas de question diverse.

Le Président lève la séance à l'issue de 3 heures de séance plénière.

La secrétaire du CSEC

L. Desraisses

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'DESRAISSES', is written over a horizontal line. The signature is stylized and includes a large loop on the right side.

Procès-verbal du CSE Central  
du  
2 juillet 2024

Présidente : Madame MAILLART, DRH, Par délégation du directeur général de la Fondation.

Secrétaire : L. DESRAISSES, élue titulaire Sud Santé Sociaux, CSE75.

En présence de C. PICARD RRH.

Membres présents :

Muriel VOLPEÏ, déléguée syndical Sud Santé Sociaux Paris, élue titulaire CSE75

Nordine HAJBANE, élu titulaire Sud Santé Sociaux, CSE Grand Sénart (91).

Frédérique RAVILLY, élue titulaire sans étiquette, CSE75.

Elise MOINARD, élue titulaire sans étiquette, CSE94

Alexandra MERIC, élue titulaire sans étiquette, CSE94

Sarah DOINEL, élue titulaire FO, CSE92.

## Ordre du jour

- 1) Approbation du dernier PV du CSEC du 23 Avril 2024.
- 2) Information consultation relative aux grandes orientations en matière de développement des compétences (note de cadrage-plan de formation) pour l'année 2025.
- 3) Information et consultation concernant la procédure relative à l'activation de l'article 39.
- 4) Calendrier et modalités de la consultation du CSEC :
  - Calendrier de la consultation du CSEC proposé par la direction générale.
  - Dates des prochains CSEC.
  - Les représentants du personnel demandent à quel moment démarrera la consultation de l'instance sur les comptes administratifs 2023.
  - Vote de l'avis des représentants du personnel sur les orientations stratégiques et plan d'action 2024-2026.
- 5) CMPP Pichon Rivière :
  - Les représentants du personnel relaient la demande des salariés du CMPP Pichon Rivière qui souhaitent ne plus être rattachés au CSE du Grand Sénart, notamment du fait de la distance géographique avec les élus mais aussi concernant les œuvres sociales, qui ne répondent pas aux attentes des salariés parisiens.
  - Les représentants du personnel demandent où en sont les démarches pour remplacer le médecin directeur du CMPP Pichon Rivière, vacance de poste qui génère des difficultés de fonctionnement au service.
  - Les représentants du personnel relaient la demande des salariés du CMPP Pochon Rivière de pouvoir être associé aux échanges sur le devenir de la consultation transgenre.
- 6) Prévoyance :
  - Les représentants du personnel sont interpellés par des salariés en arrêt maladie, qui constatent et déplorent que la prévoyance ne se déclenche que très tardivement et n'ont aucun détail permettant de vérifier l'exactitude des versements. Ils en demandent les raisons.
- 7) Recrutement :
  - Les représentants du personnel constatent depuis quelques temps, le peu de candidatures aux postes vacants et demandent ce qui est mis en place pour que les annonces soient visibles sur plusieurs sites dédiés à cet effet.
- 8) Note de frais de transport en date du 10 juin 2024 :
  - Les représentants du personnel constatent que le remboursement du Pass-Navigo au prorata du temps de présence, pénalisent les salariés dont le temps de travail est inférieur à 50% alors même qu'ils viennent travailler tous les jours. Ils demandent que le remboursement total soit maintenu.
- 9) Questions diverses.

1) Approbation du dernier PV du CSEC du 23 Avril 2024.

Ce procès-verbal est adopté à l'unanimité.

2) Information consultation relative aux grandes orientations en matière de développement des compétences (note de cadrage-plan de formation) pour l'année 2025.

La Présidente du CSEC/DRH rappelle que la Fondation doit faire un Plan de Développement des compétences soit pour 3 ans soit pour 1 an ; mais auparavant, il est nécessaire que les grandes orientations de la Fondation en termes de formation professionnelle, soient définies. Elle précise donc que le CSEC est consulté à ce sujet via la note de cadrage qui a été adressée aux élus. La secrétaire du CSEC rappelle qu'il conviendrait d'adresser les documents aux représentants du personnel de façon à ce qu'ils aient le temps de les consulter, ce qui n'a pas été le cas ici.

La Présidente du CSEC/DRH explique que le plan de développement des compétences se construit à partir des entretiens professionnels, qui se déroulent actuellement, et des besoins énoncés par les professionnels, puis il y aura une centralisation et une harmonisation du PDC, et en Novembre, le CSEC sera consulté sur ce PDC.

La secrétaire du CSEC indique que les représentants du personnel ne peuvent pas être consultés ce jour, alors même qu'ils ont eu les documents deux jours avant.

La Présidente du CSEC/DRH précise que l'avis des représentants du personnel est attendu pour le 31 juillet. Pour les représentants du personnel, l'avis des élus doit s'exprimer dans le cadre d'une réunion plénière et à l'issue d'un vote, ce qui nécessiterait une nouvelle réunion d'ici la fin du mois de juillet, or au regard des disponibilités et des congés de chacun, cela n'est pas possible. La secrétaire du CSEC ajoute que l'avis des représentants du personnel ne peut pas se faire juste par l'envoi d'un mail.

L'élue déléguée syndicale Sud/CSE75 propose que la DRH présente la note de cadrage/Plan de Développement des compétences, dans le détail, sur les grandes orientations en matière de développement des compétences puisque les représentants du personnel n'ont pas eu le temps d'en prendre connaissance, le document leur ayant été adressé la veille ; cela permettrait d'ouvrir la discussion.

La Présidente du CSEC/DRH répond qu'elle ne va pas présenter tout le document cela prendrait trop de temps mais indique que l'orientation la plus importante est celle-ci : « la Fondation fixe pour 2025, les priorités suivantes en matière de formation : des actions de

formation qualifiantes nécessaires à l'exercice des fonctions permettant aux salariés peu ou pas diplômés de se former et de maintenir leur employabilité, la priorité étant mise sur les salariés de niveau 4 ou inférieur... », une autre priorité ce sont « les formations obligatoires légales et réglementaires » ; il y a aussi les « actions de formations en lien avec le déploiement de la démarche d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement » ; « des actions de formation pour tous les salariés sociaux sur les thématiques suivantes : violence, prostitution des mineurs, bientraitance, inceste, relation mère/enfant et tout autres thématiques s'inscrivant dans les orientations de la formation », « un programme de formation spécifique pour les cadres de la Fondation en matière de management et communication », « des actions de formation en lien avec la QVCT et la prévention des risques professionnels comme par exemple gestion des conflits prévention RPS » pour l'ensemble des salariés ; « des actions de formation qui accompagneront le lancement de la transformation digitale de la fondation, anticiper les besoins à venir » ; « des actions de formations individuelles et/ou collectives identifiées par le directeur d'établissement comme nécessaires pour l'amélioration de la qualité des actions menées par l'établissement, le développement de l'expertise professionnelle, par exemple, les écrits professionnels, visite à domicile, autisme » ; « un parcours de formation dans le cadre des nouveaux embauchés » ; le reste du document est un focus sur les modalités, les dispositifs et les entretiens professionnels.

Les représentants du personnel constatent qu'ils n'ont pas reçu le même document, ils considèrent que la consultation ne peut donc avoir commencé.

La Présidente du CSEC/DRH va vérifier et le renvoie dès aujourd'hui.

L'élue déléguée syndicale Sud/CSE75 interroge à nouveau, le fait que l'avis attendu des représentants du personnel d'ici un mois, puisse se faire sans une réunion plénière de CSEC.

La Présidente du CSEC/DRH va vérifier et s'ils ont une obligation, il y aura une réunion extraordinaire.

Un élu Sud/CSE Grand Sénart revient sur le calendrier relatif à la constitution du Plan de développement des compétences ; il souligne que c'est une difficulté que la date limite pour déposer une demande de formation soit le 16 Août, alors même que l'ensemble des salariés de ce service sont en congés. La Présidente du CSEC/DRH indique que la demande peut être adressée dès que les besoins de formation ont été identifiés mais il faut qu'en septembre cela soit consolidé pour une présentation en CSEC et que les actions de formations puissent être lancées le plus rapidement possible.

L'élue déléguée syndicale Sud/CSE75 demande ce qu'il en est de la consultation des CSE d'établissements qui paraîtrait utile ; cela permettrait des allers-retours entre les CSEE et le CSEC ? La Présidente du CSEC/DRH répond à nouveau que les CSE d'établissements ne sont pas consultés sur les grandes orientations.

La secrétaire du CSEC s'étonne de la date buttoir du 16 août, puisqu'elle avait dans l'idée que les demandes de formations pouvaient se faire tout au long de l'année. La Présidente

du **CSEC/DRH** répond qu'il y a toujours eu une consolidation d'un PDC, même si les demandes de formation restent possibles tout au long de l'année.

**L'élue cadre sans étiquette/CSE75** confirme qu'il est toujours demandé aux cadres de recueillir toutes les demandes de formations avant septembre, mais que cette période d'été n'est pas forcément propice à aborder la question de la formation ; par ailleurs le rythme des entretiens professionnels tous les deux ans de date à date, est un facteur à prendre en compte et oblige à trouver un autre moment pour échanger avec le salarié sur ses besoins et demandes. **La Présidente du CSEC/DRH** souligne que le salarié doit aussi être acteur de sa formation et peut solliciter son chef de service en Mars/avril.

**La secrétaire du CSEC** demande à partir de quels constats, quelles demandes les différentes orientations ont été élaborées ? **La Présidente du CSEC/DRH** répond que cela a été fait avec l'ensemble des directeurs et des directeurs adjoints, en sachant que tout n'est pas listé par rapport aux besoins relatifs à la technicité des travailleurs sociaux.

**La secrétaire du CSEC** demande si le financement de ces différentes actions de formation va élarger sur le budget du PDC de chaque établissement, sachant que chaque budget est d'un montant différent ? **La Présidente du CSEC/DRH** répond qu'il n'y a pas de budget par établissement, il y a un budget fondation ; jusqu'alors ce budget était proratisé en fonction de la masse salariale de chaque établissement ; aujourd'hui la direction générale souhaite centraliser les formations pour pouvoir négocier les prix des actions de formation qui seraient les mêmes dans les établissements pour y inscrire beaucoup plus de salariés, comme par exemple, toutes les formations obligatoires (incendie, SST...).

**La secrétaire du CSEC** demande des précisions quant au financement des formations individuelles. **La Présidente du CSEC/DRH** répond qu'il s'agira de réfléchir au montage financier, en fonction des dispositifs existants, pour chacune des formations individuelles, celles qui sont qualifiantes et celles qui ne le sont pas.

**La secrétaire du CSEC** souligne que jusqu'alors le financement des formations incendie, par exemple, n'était pas pris sur le budget des PDC ; or là, même si les prix sont renégociés à la baisse, cela viendra diminuer d'autant les budgets.

**La Présidente du CSEC/DRH** insiste sur le principe de mutualiser les formations pour que cela coûte moins cher, quel que soit le budget.

**Une élue déléguée syndicale Sud/CSE75/référente harcèlement** demande où en est cette formation qui est attendue depuis un an ? **La RRH** indique qu'ils ont plusieurs devis, des dates pour septembre/octobre devraient être données.

**Un élu Sud/CSE Grand Sénart** pose la question de la légalité de la nomination du deuxième référent harcèlement par l'employeur, ce qui n'avait pas été annoncé comme tel lors de la dernière CSSCT Centrale. **La Présidente du CSEC/DRH** répond que c'est bien cela, ce qui permet aux salariés d'avoir le choix de saisir l'un ou l'autre.

Les représentants du personnel sont en attente du bon document pour pouvoir en faire un retour.

### 3) Information et consultation concernant la procédure relative à l'activation de l'article 39.

**La Présidente du CSEC/DRH** rappelle les conditions de la CCN66 pour l'activation de l'article 39 : majoration de l'ancienneté et durée d'ancienneté exigée pour chaque progression d'ancienneté peut être réduite dans les conditions suivantes : d'une année lorsque cette durée est de 3 ans, d'une année et demi lorsque celle-ci est de 4 ans sous réserve que le même salarié ne puisse bénéficier de 2 déductions consécutives. Elle ajoute que le directeur général voulait définir des critères pour que cela soit mieux identifié et plus simple. Le projet c'est donc : « La fondation s'engage à ce que les salariés dont le déroulement de carrière s'inscrit dans toutes les grilles de la convention d'un coefficient inférieur ou égal à 434 bénéficie en priorité de l'article 39. Elle s'engage également pour prioriser les salariés n'ayant jamais bénéficiés de l'article 39 depuis qu'ils sont embauchés. En outre le directeur d'établissement, qui souhaite prendre l'initiative d'activer l'article 39 pour un salarié, devra justifier d'au moins deux des critères suivants auprès de la direction des ressources humaines de la Fondation et après avis des membres du CODIR : Le salarié a rempli à plus de 75% ses objectifs annuels et fixés au cours de son entretien. Le salarié a adopté un comportement exemplaire et le salarié est force de proposition ».

**Une élue FO/CSE92** s'étonne vivement de cette politique salariale qui ne peut que faire fuir les salariés qui souhaitent postuler tout comme ceux qui sont déjà en poste. **La secrétaire du CSEC** ajoute que la question des objectifs dans le secteur du social et du médicosocial nécessite que la direction générale précise ce qu'elle entend par là, car pour les représentants du personnel cela n'a aucun sens. **La présidente du CSEC/DRH** répond que ce n'est pas l'unique critère.

**L'élue cadre sans étiquette/CSE75** demande ce que veut dire « adopter un comportement exemplaire ». **La Présidente du CSEC/DRH** répond qu'il s'agit de tout ce qui est du savoir être par rapport à l'investissement, l'engagement, l'esprit d'équipe.

**L'élue FO/CSE92** réagit en soulignant qu'il ne va plus être possible d'exprimer son désaccord. **L'élue Sud/CSE Grand Sénart** ajoute qu'il y a d'autres moyens d'être acteur que de rentrer dans ces critères-là. **La présidente du CSEC/DRH** demande si les représentants du personnel ont d'autres critères à proposer.

Les représentants du personnel refusent qu'il y ait des critères au-delà de ceux qui existent dans la CC66. **La Présidente du CSEC/DRH** répond que l'activation de l'article 39 est une possibilité, donc il s'agit d'être le plus objectif possible. **La secrétaire du CSEC** répond que jusqu'à maintenant, les directeurs proposaient l'ensemble des salariés qui pouvaient prétendre à l'article 39 et que c'était les financeurs qui validaient ou pas le

nombre de demandes, ce qui n'est pas tout à fait la même chose que lorsque c'est la fondation qui fait un tri entre le bon et le mauvais salarié.

**Les représentants du personnel** refusent totalement cette philosophie du tri entre les salariés, d'être mis en concurrence les uns avec les autres car le travail s'exerce dans le cadre d'un collectif qui va être mise à mal par l'introduction de cette concurrence. Cela va générer des situations de clivage dans les équipes où certains travailleurs sociaux vont se retrouver seuls pour faire le travail, et être seul pour faire le travail, ça n'est pas possible. Il faut garder intact le collectif de travail.

**L'élue cadre sans étiquette/CSE75** réagit au fait que cette activation de l'article 39 se décide aussi en CODIR, ce qui veut dire que les chefs de service sont impliqués, alors que la place que les chefs de service ont dans une équipe, est d'accompagner des professionnels qui ont des moments de fragilité. Si est introduit des notions d'argent, de compétition entre les professionnels, cela va mettre à mal le travail des chefs de service puisque ce sont eux, étant sur le terrain, qui vont devoir dire si le salarié peut prétendre à l'article 39. Il n'est pas possible de travailler de cette façon avec les équipes. Comme les entretiens d'évaluation qui dénotent et donnent une autre vision du travail social, ce qui est compliqué.

**L'élue déléguée syndicale Sud/CSE75** propose que la DRH vienne voir comment s'exerce les missions pour avoir une représentation de comment se construit le travail à la base, ce qui permettrait peut-être de mettre des limites à ce type de techniques de management qui peuvent, peut-être, marcher dans un secteur d'activité mais qui dans le secteur du social et du médicosocial viennent en opposition aux valeurs qui sont les siennes.

**L'élue cadre sans étiquette/CSE75** ajoute que cela vient en opposition avec les entretiens professionnels où il s'agit de faire monter en compétence les salariés et d'être dans une démarche soutenante, ce qui ne sera pas perçu comme tel, avec les critères supplémentaires pour l'activation de l'article 39.

**L'élue déléguée syndicale Sud/CSE75** ajoute aussi qu'avec les salaires qui se pratiquent dans la CC66, dire à un professionnel, qui a déjà un salaire extrêmement bas, qu'il a haussé le ton en réunion plusieurs fois et donc qu'il n'aura pas son article 39, pose question.

**La Présidente du CSEC/DRH** retient que les représentants du personnel préfèrent que l'activation de l'article 39 se fasse à l'ancienneté et non pas à l'évaluation, par rapport aux métiers du social ; qu'il n'y ait pas de concurrence entre les salariés et de techniques de management d'entreprise.

**L'élue FO/CSE92** ajoute que ce qui fait tenir aujourd'hui dans le travail social, c'est l'équipe et avoir cette politique au niveau de la Fondation, c'est faire partir les professionnels. **La Présidente du CSEC/DRH** fait référence à son expérience dans des structures où de tels outils sont mis en place et ou tout ce qui est esprit d'équipe, solidarité ne sont pas mis à mal, **l'élue FO/CSE92** invite alors la direction générale à

mettre en place cette politique et elle ne pourra que constater les effets que cela aura avec des professionnels qui partiront.

**La secrétaire du CSEC** demande, dans le cadre de cette consultation, ce que la présidente du CSEC va faire des différentes remarques faites par les représentants du personnel, rappelant que jusqu'alors un retour leur était fait sur la prise en compte ou pas de leurs observations, ce qui leur permettait d'affiner leur avis. **La présidente du CSEC/DRH** indique qu'elle va faire remonter les remarques et s'il y a possibilité qu'un retour soit fait aux représentants du personnel.

**L'élue déléguée syndicale SUD/CSE75** demande, en sa qualité de présidente de l'instance, son avis sur les remarques faites par les représentants du personnel. **La Présidente du CSEC/DRH** redit qu'elle n'a pas la même expérience sur le fait que ce soit une politique antisociale, que cela fasse fuir les professionnels ; c'est la première fois qu'elle constate qu'une fondation n'a pas d'entretien annuel qui est un moment pour échanger. **Les représentants du personnel** restent sur leur position d'une mise à mal, du seul levier permettant aux salariés une augmentation du salaire, augmentation extrêmement minime de surcroît.

#### 4) Calendrier et modalités de la consultation du CSEC :

- Calendrier de la consultation du CSEC proposé par la direction générale.
- Dates des prochains CSEC.
- Les représentants du personnel demandent à quel moment démarrera la consultation de l'instance sur les comptes administratifs 2023.
- Vote de l'avis des représentants du personnel sur les orientations stratégiques et plan d'action 2024-2026.

- Calendrier de la consultation du CSEC proposé par la direction générale.

**La secrétaire du CSEC** évoque la difficulté pour les représentants du personnel à comprendre les modalités de la consultation de cette instance.

En effet, lors du dernier CSEC le directeur général a indiqué que la consultation devait se dérouler sur un mois, à partir du moment où les représentants du personnel avaient été destinataires des documents, or le rythme des CSEC est de tous les trois mois, donc l'avis des représentants du personnel, qui donne lieu à un vote, ne peut s'exprimer à l'issue d'un mois. Ainsi « le vote de l'avis des représentants du personnel sur les orientations stratégiques et plan d'action 2024-2026 » n'a pas pu se faire en instance plénière et c'est pour cela que c'est à l'ordre du jour aujourd'hui.

**La Présidente du CSEC/DRH** répond que le délai d'un mois est le délai réglementaire ; **la secrétaire du CSEC** précise qu'il s'agit d'un délai réglementaire dans le cadre d'une consultation des CSE locaux qui ont lieu tous les mois et non des CSEC qui sont trimestriels. **L'élue Sud CSE Grand Sénart** ajoute qu'il est vraiment important que les représentants du

personnel aient les documents au moment des CSEC Préparatoires pour qu'ils puissent apporter leur remarques et questions. **La Présidente du CSEC/DRH** convient que les documents n'ont pas été envoyés en temps et en heure, en raison, notamment, de l'arrivée récente du DG et de son assistante RH ce qui nécessite un certain ajustement, mais **la Présidente du CSEC/DRH** indique qu'une consultation tous les trimestres n'est pas possible car cela retarderait la mise en œuvre des différents projets et notamment l'élaboration des plans de développement des compétences au niveau de la Fondation, ce qui nécessite une consultation du CSEC.

**Les représentants du personnel** insistent sur le fait qu'ils ne s'y retrouvent pas dans cette modalité de consultation et constatent que les CSE locaux le sont de moins en moins.

**La secrétaire du CSEC** ajoute que les représentants du personnel s'étonnent de ne pas avoir encore été consultés sur les comptes administratifs 2023 alors même que ces comptes ont déjà été présentés au conseil d'administration, puis au cours de l'assemblée générale du 21 juin ; de ce fait la consultation du CSEC n'est pas respectée. **La DRH** estime que ça n'est pas le cas, que la consultation du CSEC pourra se faire ultérieurement.

**L'élue Sud/CSE Grand Sénart** ajoute que ce qui est problématique c'est, qu'à la lecture des comptes certifiés, adressés aux élus il y a deux jours seulement, de constater qu'il y a des établissements qui sont en difficulté financière, comme le Grand Sénart, et que les représentants du personnel n'en sont pas informés puisqu'il n'y a plus de consultation des comptes administratifs au sein des CSE locaux ; c'est pourtant dans les prérogatives des élu.e.s aux CSE, qui peuvent faire des alertes, ce qui n'est pas possible puisqu'ils n'ont pas les éléments. **La Présidente du CSEC/DRH** demande ce que cela changerait que les élus fassent une alerte avant ou après la présentation au conseil d'administration.

**L'élue déléguée syndicale Sud/CSE75** précise qu'en tant qu'observateurs au conseil d'administration, les représentants du personnel pouvaient jusqu'alors, exprimer leurs remarques, faire des alertes ; cela permettait la circulation de positionnements différents selon la place occupée dans l'entreprise, ce qui est plutôt sain ; force est de constater que là, l'avis qui sera donné par les représentants du personnel arrivera bien trop tardivement et aura beaucoup moins de sens.

**L'élue FO/CSE92** interroge alors la légitimité du CSE Central accordée par la direction générale. **L'ensemble des représentants du personnel** confirme l'impression que les élus ne sont pas considérés et que les consultations de CSEC ne sont qu'une formalité pour la direction générale.

**Les représentants du personnel** demandent qu'à chaque consultation du CSE Central, une information soit faite au sein des CSE d'Etablissement sinon le CSE Central est déconnecté des CSE d'établissement. **La Présidente du CSEC/DRH** en prend note.

**La secrétaire du CSEC** rappelle, qu'à la réception du calendrier proposé par la direction générale, les membres du CSEC avaient interpellés la DRH sur le fait que les consultations du CSEC pendant la période des congés d'été n'était pas possible, la grande majorité des élus étant en congés. **La DRH** répond qu'il n'est pas possible de ne rien faire en juillet et août, et qu'il s'agissait de démarrer la consultation en juillet pour un avis en septembre sauf pour les grandes orientations comme celles concernant le plan de développement des compétences, point 2 de l'ordre du jour.

**La secrétaire du CSEC** rappellent aussi qu'une autre demande, par rapport à ce calendrier proposé par la DG, est que les dates des CSE Centraux pléniers s'articulent avec les dates des CSEC préparatoires afin que les documents nécessaires à une consultation leur soient envoyés à ce moment là pour qu'ils puissent en prendre connaissance, or ils constatent que cela n'est pas le cas.

Par ailleurs les représentants du personnel ont la perception que les CSE d'Établissement sont vidés de leur substance puisque de nombreux points à l'ordre du jour sont renvoyés vers le CSE Central avec donc un délai trimestriel et plus mensuel, où la consultation des représentants du personnel se fait sans se faire, où l'avis des élus n'est pas recueilli dans le cadre d'un vote en séance plénière.

**La Présidente du CSEC/DRH** répond que par exemple, par rapport à la consultation sur la situation économique de la Fondation, il était convenu que celle-ci démarrerait début juillet pour reprendre en septembre. **La secrétaire du CSE Central** continue de dire que cela est paradoxale avec la position de la DG qui rappelle qu'un avis doit s'énoncer un mois après la réception des documents ! Par ailleurs, elle renouvelle avec insistance la demande des élus que les consultations obligatoires aient aussi lieu dans les CSEE, notamment concernant la situation financière des établissements, rappelant qu'il n'y a donc plus aucune information à ce sujet aux CSE Locaux.

- **Dates des prochains CSEC.**

**CSE Central plénier** : le 18 Octobre 2024 matin

**CSE Central préparatoire** : le 4 Octobre 2024 matin

- **Les représentants du personnel demandent à quel moment démarrera la consultation de l'instance sur les comptes administratifs 2023.**

**La Présidente du CSEC/DRH** répond que les documents ont été transmis aux représentants du personnel mais que ce n'est pas à l'ordre du jour de ce CSE Central, ce sera probablement à la rentrée.

- **Vote de l'avis des représentants du personnel sur les orientations stratégiques et plan d'action 2024-2026.**

Les représentants du personnel émettent un **avis défavorable** sur les orientations stratégiques de la Fondation pour 2024-2026, en appui des raisons suivantes :

- Le document ainsi rédigé, avec un vocabulaire qui paraît très idéologique, ne permet pas une représentation concrète et précise des orientations stratégiques de la Fondation, qui de ce fait, restent très vagues : « management exemplaire... », « développer l'agilité de la Fondation... », « améliorer l'efficacité et l'impact de nos actions » ...
- Les représentants du personnel n'ont pas eu accès aux constats, préalablement faits par le Directeur général, sur la situation de la Fondation et des différents services.
- L'absence de rencontres et d'échanges avec les professionnels de terrain est dommageable.
- En conséquence, les orientations stratégiques ne reflètent en rien la réalité du terrain à laquelle les professionnels sont confrontés et ne répondent pas à leurs besoins.
- Les représentants du personnel s'opposent à la mise en place d'entretiens d'évaluation avec des objectifs à atteindre, la notion « d'objectif » dans le secteur du social et du médico-social étant antinomique. Il est nécessaire de tendre vers une obligation de moyens et non d'objectifs.

L'avis défavorable est voté à la majorité des titulaires présents

#### 5) CMPP Pichon Rivière :

- Les représentants du personnel relaient la demande des salariés du CMPP Pichon Rivière qui souhaitent ne plus être rattachés au CSE du Grand Sénart, notamment du fait de la distance géographique avec les élus mais aussi concernant les œuvres sociales, qui ne répondent pas aux attentes des salariés parisiens.
- Les représentants du personnel demandent où en sont les démarches pour remplacer le médecin directeur du CMPP Pichon Rivière, vacance de poste qui génère des difficultés de fonctionnement au service.
- Les représentants du personnel relaient la demande des salariés du CMPP Pochon Rivière de pouvoir être associé aux échanges sur le devenir de la consultation transgenre.

La Présidente du CSEC/DRH s'étonne que ces points soient à l'ordre du jour du CSEC puisqu'ils étaient à l'ordre du CSE d'établissement du 28 juin. L'élu SUD/CSE Grand Sénart confirme, parce que très souvent les questions mis à l'ordre du jour des CSE locaux n'ont pas de réponse, et donc cela a été mis à l'ordre du jour des deux instances. La Présidente CSEC/DRH répond que cela ne peut fonctionner ainsi. L'élu SUD/CSE Grand Sénart convient qu'il y a eu des réponses lors du CSE local :

- Les représentants du personnel relaient la demande des salariés du CMPP Pichon Rivière qui souhaitent ne plus être rattachés au CSE du Grand Sénart, notamment du fait de la distance géographique avec les élus mais

aussi concernant les œuvres sociales, qui ne répondent pas aux attentes des salariés parisiens.

Cela sera revu lors des prochaines élections professionnelles.

- Les représentants du personnel demandent où en sont les démarches pour remplacer le médecin directeur du CMPP Pichon Rivière, vacance de poste qui génère des difficultés de fonctionnement au service.

Il y a deux candidatures.

- Les représentants du personnel relaient la demande des salariés du CMPP Pochon Rivière de pouvoir être associé aux échanges sur le devenir de la consultation transgenre.

Une réunion est prévue ce jour avec les salariés du CMPP. **La secrétaire du CSEC** demande des précisions quant à l'objectif de cette rencontre : y aura-t-il plusieurs réunions auxquelles les salariés participeront dans une démarche réflexive ou est-ce seulement une réunion d'information ? **La Présidente du CSEC/DRH** répond qu'il n'y aura pas que ce sujet d'abordé mais aussi le recrutement, l'activité de ce service ; le directeur général les avait déjà rencontrés et là Monsieur MORIN président de la Fondation sera aussi présent.

**L'élue déléguée syndicale Sud/CSE75** demande que la présidente du CSEC puisse en dire plus sur le devenir de la consultation Transgenre. **La Présidente du CSEC/DRH** répond qu'elle ne peut donner d'information à ce sujet. Malgré l'insistance pour avoir des éléments de réponses notamment sur l'inquiétude des salariés du CMPP concernant cette consultation, la Présidente du CSEC/DRH ne peut répondre. **L'élue Sud/CSE Grand Sénart** donne les éléments suivants : « [...] L'expérimentation de la consultation Trans identitaire a continué sur l'exercice 2023 et est financé actuellement par des résultats excédentaires antérieures à suivre si cette expérimentation va continuer dans le temps [...]. Il s'agit donc bien un questionnement sur la pérennité de cette consultation, pas seulement budgétaire. **La présidente du CSEC/DRH** indique que cela va aussi dépendre du recrutement du médecin directeur ; **la secrétaire du CSEC** en conclut que si les candidats ne portent pas ce projet de consultation Trans Identitaire, la consultation va s'arrêter. **La Présidente du CSEC/DRH** répond que c'est en réflexion et que l'urgence c'est de recruter un médecin directeur.

**L'élue Sud/CSE Grand Sénart** explique qu'a priori, au niveau du conseil d'administration de la Fondation, il y avait des membres qui se montraient très réservés quant à la poursuite de cette consultation ; il y avait aussi des inquiétudes juridiques par les risques que cela pouvait faire prendre la Fondation.

## 6) Prévoyance :

- Les représentants du personnel sont interpellés par des salariés en arrêt maladie, qui constatent et déplorent que la prévoyance ne se déclenche que très tardivement et n'ont aucun détail permettant de vérifier l'exactitude des versements. Ils en demandent les raisons.

**La Présidente du CSEC/DRH** rappelle que c'est comme la CPAM, se sont des organismes qui sont en retard dans le traitement des dossiers ; il faut que les salariés se connectent régulièrement sur le compte AMELI pour vérifier s'ils ont bien réceptionné les arrêts maladie et récupérer les relevés des IJSS et les retourner au service paie ce qui permet de relancer la prévoyance. **L'élu Sud CSE Grand Sénart** répond que lorsque les salariés contactent la CPAM à ce sujet, ce service explique que c'est l'employeur qui n'a pas fourni l'attestation. **La Présidente du CSEC/DRH** indique que c'est en effet leur réponse automatique mais que ça n'est pas le cas puisque ce document est directement télétransmis par le logiciel de paie qui est configuré pour. **L'élu Sud/CSE Grand Sénart** insiste néanmoins sur le fait qu'il y a plusieurs salariés qui sont dans cette situation et pour certains qui n'ont pas été payé depuis 6 mois, il ajoute que ce sont des éléments qui sont régulièrement remontés en CSE local et s'étonne que le service paie n'en soit pas informé. Cela nécessite une clarification des modalités de communication quand il y a des difficultés de cette nature, puisque les salariés ne peuvent pas s'adresser directement au service paie. **La Présidente du CSEC/DRH** rappelle en effet qu'il y a sur chaque site un référent RH qui est pour le Grand Sénart Laure PELCA.

**L'élu Sud/CSE Grand Sénart** répond que cette dernière n'a pas de temps pour cela. **La présidente du CSEC/DRH** invite le représentant du personnel du CSE du Grand Sénart à venir la voir à l'issue de ce CSEC pour comprendre ce qui se passe.

**La déléguée syndicale Sud/CSE75** relance la demande des représentants du personnel de subrogation de l'employeur pour les 6 premiers mois d'un arrêt maladie pour les salariés non cadre, puisque les cadres l'ont déjà. **La présidente du CSEC/DRH** répond que cela relève des Négociations Annuelles Obligatoires. **Les représentants du personnel** insistent, et soulignent que dans certaines associations cela est possible mais pas à la Fondation Olga Spitzer, alors que ça met des salariés gravement en difficultés économiques. **La Présidente du CSEC/DRH** entend les arguments avancés mais trouve encore plus grave d'attendre un CSE Central pour entendre qu'il y a un salarié qui n'a pas eu de salaire. **Les représentants du personnel** s'insurgent sur ce renversement de la responsabilité alors même que ces situations sont remontées bien avant les CSE d'établissement, pendant les CSEE et que rien ne se passe ; ils considèrent que ce qu'il y a de plus grave c'est qu'un salarié ne touche pas de salaire pendant plusieurs mois et qu'aucune réponse collective ne puisse être apportée. **La présidente du CSEC/DRH** insiste pour que ces situations lui soient transmises aussitôt. **L'élu Sud/CSE Grand Sénart** insiste sur la pertinence, qu'au-delà de toute la procédure : salarié-direction du service-référent ressources humaines- service paie, qui ne fait qu'ajouter des délais, il y ait un référent au service paie que les salariés puissent directement contacter. **La présidente du CSEC/DRH** répète qu'il n'y a pas assez de personnel au service paie pour que les 800 salariés les contactent.

### 7) Recrutement :

- Les représentants du personnel constatent depuis quelques temps, le peu de candidatures aux postes vacants et demandent ce qui est mis en place pour que les annonces soient visibles sur plusieurs sites dédiés à cet effet.

La présidente du CSEC/DRH informe qu'il y a une centralisation au niveau du service des ressources humaines de toutes les annonces qui sont élaborées et construites avec les directeurs, qu'elles sont diffusées en premier sur le site de la Fondation puisque c'est une obligation légale ; ensuite c'est diffusé sur Staff social avec des rafraîchissements automatiques tous les 15 jours ; cela peut être fait aussi manuellement ce qui est fait toutes les semaines sur des postes bien ciblés. Il est aussi possible que la Fondation fasse appel à des cabinets de recrutement. Les annonces qui sont diffusées sur ces plateformes sont automatiquement diffusées sur des sites comme Indeed, cadre emploi etc..

L'élu cadre sans étiquette/CSE75 confirme qu'en ce moment, il y a une vraie difficulté à identifier les annonces de la Fondation sur les différents sites ; elle n'avait pas en tête que c'était maintenant centralisé mais que cela s'organisait au niveau de chaque direction.

La Présidente du CSEC/DRH confirme que cela fonctionnait comme cela jusqu'à ce que les directions indiquent que cela était difficile et long, ce qui n'empêche pas les directions, si elles ont des sites spécifiques de passer les annonces.

Néanmoins, les représentants du personnel constatent en séance, qu'en allant sur le site de la Fondation, il n'y a aucune annonce récente et donc que le site n'est pas à jour. La Présidente du CSEC/DRH va vérifier.

### 8) Note de frais de transport en date du 10 juin 2024 :

- Les représentants du personnel constatent que le remboursement du Pass-Navigo au prorata du temps de présence, pénalisent les salariés dont le temps de travail est inférieur à 50% alors même qu'ils viennent travailler tous les jours. Ils demandent que le remboursement total soit maintenu.

La Présidente du CSEC/DRH indique que la Fondation ne va pas faire un remboursement à 100% pour les temps partiels mais que ce sont les règles de l'URSAFF qui sont appliquées, c'est-à-dire au prorata du temps de travail, quel que soit le nombre de transports que font les salariés dans la semaine, sinon cela correspondrait à des avantages en nature.

La déléguée syndicale Sud/CSE75 indique que l'URSAFF autorise le remboursement des transports à hauteur de 75% en permettant les exonérations sociales et fiscales (cf site travail-emploi.gouv), il y a donc une possibilité pour les temps partiels de moins de 0.50 ETP d'augmenter la part de remboursement. Les représentants du personnel demandent une réponse dans les meilleurs délais.

La Présidente du CSEC/DRH va vérifier et solliciter la DG à ce sujet mais ne peut garantir une réponse dans les meilleurs délais ; elle ajoute que la DG est en train d'interroger l'URSAFF pour savoir si une prise en charge plus importante du passnavigo est possible.

Les représentants du personnel indiquent que jusqu'à maintenant les salariés à temps partiel étaient remboursés 50% de leur PassNavigo.

L'élue FO/CSE92 donne l'exemple de la salariée d'Olga Spitzer qui fait le ménage à l'antenne de Colombes, qui est à temps partiel mais qui vient tous les jours et qui jusqu'à maintenant était remboursée à 50% de son passnavigo, ce qui n'est en effet plus le cas aujourd'hui. La Présidente du CSEC/DRH s'en étonne, car cela n'est pas une nouvelle règle mais elle va vérifier.

Concernant cette note sur les frais de transport, les représentants du personnel demandent si elle ne s'applique qu'au SSE92 puisque les autres services n'en ont pas été destinataires. La Présidente du CSEC/DRH répond que la note a été adressée à tous les directeurs des services et il y a plusieurs mois, elle s'étonne donc que la question n'arrive que maintenant, même si elle entend qu'au SSE92, les salariés l'ont reçue tout récemment, elle va donc voir ce qu'il en est.

### 9) Questions diverses.

#### ➤ Prime SEGUR :

L' élu SUD/CSE Grand Sénart demande si les salariés qui partent à la retraite au mois de juin ou ceux qui sont déjà partis bénéficieront de la rétroactivité concernant la prime SEGUR.

La présidente du CSEC/DRH répond par l'affirmative sur la paie de juillet et pour ceux qui sont partis quelques mois avant, ce sera en Août/septembre.

La déléguée syndicale SUD précise que la section SUD Paris de la Fondation se félicite de cet accord, qu'il soit agréé, qu'il ait été publié au journal officiel et qu'il s'applique pour les collègues qui en étaient exclus jusqu'à présent ; elle prend acte que la Fondation va effectuer ce versement dès la paie du mois de juillet, ce qui est une bonne chose pour les salariés avant qu'ils partent en vacances, c'est très positif. La Présidente du CSEC/DRH confirme que la Fondation a œuvré dans ce sens-là, avec Axess, Nexem, la Fehap ; que la Fondation est très contente que « les oubliés du Ségur » puissent en bénéficier.

#### ➤ Fonctionnement carte BIMPLI :

L'élue FO CSE92 au sujet des tickets restaurant et du fonctionnement de la carte BIMPLI, qui n'est pas très clair : Les versements sont aléatoires, parfois il y en a, parfois pas et les salariés ne savent pas à combien de jours travaillés cela correspond ; il serait bien d'avoir un récapitulatif des absences.

La Présidente du CSEC/DRH rappelle la règle du versement des montants sur la carte BIMPLI : les absences ou les vacances sont prises en compte le mois suivant. La Présidente du CSEC/DRH va vérifier la raison pour laquelle des salariés peuvent ne pas avoir de versement pendant deux ou trois mois.

La Déléguée syndicale SUD/CSE75 rappelle qu'avait été obtenu le fait que sur les jours de régulations, la part du ticket restaurant soit versée. La présidente du CSEC/DRH

indique ne pas être au courant de cela, demande s'il s'agit d'un accord ? Les représentants du personnel répondent qu'il s'agit d'un usage, une tolérance de l'employeur et rappellent que pour dénoncer un usage, il y a une procédure à respecter.

- CAFS Grand Sénart :
- CAFS Grand Sénart :

L'élu SUD/CSE Grand Sénart, à propos du CAFS qui est un établissement qui a du mal à fonctionner, il est évoqué un nouveau projet pour ce service, sans qu'il y ait réellement d'informations ; il demande s'il va y avoir une communication car il y a des inquiétudes au niveau des salariés sur le devenir du service et sur leur propre situation. La Présidente du CSEC/DRH répond qu'il convient de poser la question en CSEE car elle n'a pas d'éléments.

La Secrétaire  
Laure DESRAISSES



# Procès-verbal du CSE Central Extraordinaire de la Fondation Olga Spitzer

13 septembre 2024

## Ordre du jour

- 1) Approbation du dernier PV du CSEC.
- 2) Information et consultation relative au projet d'ouverture d'une MECS (maison d'enfants à caractère social).
- 3) Information et consultation relative à la situation économique et financière.

**Président** : Monsieur VAN PEVENACGE, directeur général.

**Secrétaire** : L. DESRAISSES, titulaire SUD, CSE75

En présence de la Directrice des Ressources Humaines Madame MAILLART, de la directrice qualité et développement Madame LORETTE et de la directrice financière Madame KOULOURATH.

**Membres du CSEC présents** :

- Murielle VOLPEI, titulaire SUD, déléguée syndicale CSE75.
- Morad HEDJEM, délégué syndical central SUD, titulaire CSE Grand Sénart.
- Gaëtan STANICHIT, délégué syndical central CFDT.
- Sarah DOINEL, titulaire FO, CSE92
- Laurence GUILLAUME, titulaire FO, CSE92
- Elise MOINARD, titulaire sans étiquette, CSE94

## 1) Approbation du dernier PV du CSEC.

Le procès-verbal du CSEC du mois du 2 juillet 2024 est approuvé à l'unanimité.

## 2) Information et consultation relative au projet d'ouverture d'une MECS (maison d'enfants à caractère social).

**Le directeur général** explique que la Fondation a le projet de mettre en œuvre dans les mois qui viennent, l'ouverture d'une MECS sur un nouveau territoire, la Seine et Marne (77). Cela fait suite à un appel à projet qu'a lancé ce département au premier trimestre 2024, pour l'ouverture de deux MECS. Dans cette perspective, la Fondation a passé les auditions au mois de juin et a été retenue pour l'une des deux MECS située dans le Nord du département sur la commune de Mitry Mory. C'est dans ce contexte, que le CSEC est consulté aujourd'hui, pour avoir l'avis des représentants du personnel sur ce projet, et pour qu'il y ait, éventuellement, des propositions de points d'amélioration ou des éléments auxquels la direction générale n'aurait pas pensé afin que cela puisse être pris en compte au moment où va démarrer la négociation d'un CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens), ce qui explique la présentation d'un budget sur 5 ans.

**Un élu SUD CSE Grand Sénart** demande si le directeur général a connaissance de l'autre association qui a remporté l'appel à projet pour la deuxième MECS et si ce CPOM sera distinct de celui des services du médicosocial de la Fondation.

**Le directeur général** répond qu'il ne connaît pas le nom de l'association qui a remporté l'appel à projet pour la MECS située dans le centre du département. Concernant le CPOM, il est totalement distinct de celui des services du médicosocial de la Fondation et ce d'autant que ce ne sont pas les mêmes financeurs. Pour la MECS dans le 77, le financeur est le département au titre de la Protection de l'Enfance.

**La directrice qualité et développement** présente le projet constitutif de la création de cette MECS : Elle rappelle la légitimité de la Fondation à répondre à cet appel à projet, puisqu'il y a des caractéristiques communes entre les profils d'enfants qui seront accueillis dans cette MECS et ceux qui sont suivis au niveau du pôle médicosocial de la Fondation, avec aussi une connaissance de l'accompagnement des mineurs dans le cadre de la protection de l'enfance au travers du milieu ouvert, ce qui permet une adéquation entre les différents dispositifs. De plus est attendu par le département du 77, des visites en présence d'un tiers, ce qui est réalisé par la MDLF.

**Trois axes** constituent la base de ce projet qui correspondent à l'attente du département sur le profil des enfants accueillis avec des troubles assez complexes. Le premier axe est **l'éducatif** avec de l'accompagnement scolaire, le deuxième axe est plus **thérapeutique** dans l'organisation de la mise en place des soins sur l'extérieur et le dernier axe est **l'accompagnement à la parentalité** puisque le placement en MECS n'est pas une fin en soi et a comme objectif un retour en famille, d'où la nécessité de travailler avec les parents.

Cette MECS pourra accueillir 12 mineur(e)s, répartis en deux unités de vie pour 6 enfants, distante de peu de kilomètres sur le secteur de Mitry-Mory ; il y a des difficultés à trouver des locaux, sur cette commune, les financeurs ont donc accepté que les recherches soient élargies à un périmètre d'une dizaine de kilomètres autour.

Ces deux unités de vie accueilleront des enfants de 6 à 18 ans, 24H/24H et 365 jours par an; à cela s'ajoute un accueil mixte, et depuis la loi TAQUET, l'accueil des fratries ; ce ne sera pas simple en termes de gestion de ces deux unités, la Fondation a donc d'emblée proposé une répartition modulable des mineurs sur les deux unités, en fonction des profils des enfants accueillis au fur et à mesure.

L'équipe sera composée de 28 ETP avec 1.5 d'encadrement (directeur et chef de service), 15 ETP d'éducateurs soit 7.5 par unité de vie - la norme est généralement de 8 ETP pour 10 enfants- pour ces unités de vie il y a donc 7.5 ETP d'éducateurs spécialisés pour 6 mineurs ; à cela s'ajoute les maitresses de maison et 5 veilleurs de nuit.

Par rapport aux locaux, la Fondation a retenu pour l'instant une maison et continue de prospecter pour la seconde ; ce n'est pas simple, puisqu'il s'agit de trouver une maison avec 6 chambres individuelles + un espace pour le veilleur de nuit + un espace commun suffisamment grand pour accueillir tout le monde + un espace extérieur + un espace pour recevoir les parents, distinct de l'espace commun. Le département a donné son accord pour que ce soit une acquisition de la Fondation, puisqu'il n'y a aucun bien à la location, dans le respect de l'enveloppe budgétaire de 2 millions d'euros pour les deux unités.

**La directrice qualité et développement** précise que pour l'instant la Fondation n'a pas encore l'arrêté du département.

**Le directeur général** confirme que le cahier des charges imposé par le département est très draconien, notamment concernant les locaux qui devaient être initialement en location ; après des échanges avec le département, ce dernier a assoupli ses exigences et a par exemple, entériné la possibilité d'un achat. De même si le cahier des charges dit « accueil de mineurs entre 6 et 18 ans, », il s'agit d'une stratégie du département pour qu'il n'y ait pas de places vides, ce qui peut être le cas, s'il avait circonscrit l'accueil de mineurs à une tranche d'âge plus petite. Concernant les visites en présence d'un tiers, le département avait comme exigence qu'il y ait sur chaque unité de vie, un espace dédié aux visites parents/enfants, aujourd'hui, il convient que s'il y a déjà une unité avec cet espace, ce sera bien.

**Le délégué syndical central SUD** demande si les jeunes accueillis seront tous scolarisés à l'extérieur de la structure ; **le directeur général** ne peut dire s'ils seront tous scolarisés, mais ceux qui le seront, seront scolarisés en milieu ordinaire. **La directrice qualité et développement** ajoute que ce qui serait intéressant, ce serait de recruter sur l'équipe éducative, des professionnels qui aient une appétence pluridisciplinaire, avec un éducateur qui pourrait être responsable de la thématique scolarité. **Une élue SUD/CSE75** indique que d'accueillir des enfants non scolarisés, oblige à penser l'organisation du travail complètement différemment, puisqu'il faut du personnel éducatif toute la journée pour être présent auprès des enfants non scolarisés. **Le directeur général** répond que la volonté du département ça n'est pas qu'il y ait deux associations qui proposent le même type d'accueil d'enfants, donc il attend qu'une des associations puissent accueillir des enfants non scolarisés, ce sera donc à la Fondation d'adapter l'équipe éducative en fonction des profils des enfants accueillis.

**Les représentants du personnel** soulignent qu'il n'est pas si simple que cela de n'accueillir que des enfants scolarisés, puisque très souvent avec les troubles qu'ils présentent, ils peuvent

alternativement être scolarisés puis ne plus l'être, puis l'être à nouveau. **Le directeur général** entend, mais ajoute que la Fondation n'a pas connaissance de la stratégie du département concernant la répartition des mineurs entre les deux associations retenues ; il va donc y avoir un cycle de discussion avec le département pour préciser les âges, le type de profil, les fratries pour pouvoir adapter l'équipe éducative en fonction.

**Une élue FO/CSE92** demande quels sont les professionnels qui assureront les visites médiatisées et **une élue SUD/CSE75** constate que dans le Plan de Développement des Compétences de ce projet, il n'est pas prévu de formation à ce sujet, alors même que c'est une pratique professionnelle à part entière, cliniquement compliquée. **Le directeur général** confirme que ce sont les éducateurs spécialisés qui vont faire les visites en présence d'un tiers puisque c'est la demande du département. **La directrice qualité et développement** répond qu'il est en effet important qu'il y ait cette thématique d'abordée dans les formations, même si l'idée est de faire appel à la ressource que représente la MDLF dont c'est la mission. **Les représentants du personnel** insistent sur l'importance que cette formation ait lieu car cet accompagnement ne s'improvise pas. **La directrice financière** précise que la Fondation a prévu 3 fois le budget habituel pour la formation la première année dans ce projet.

**Une élu FO/CSE92** demande s'il y a eu une réflexion de menée sur le profil des travailleurs sociaux qui vont être embauchés, n'y aura-t-il que des jeunes professionnels ? **Le directeur général** répond que l'équipe ne peut pas être composée que de jeunes professionnels, l'idée étant qu'il y ait 80% d'éducateurs spécialisés expérimentés et 20 % de professionnels qui devront être formés, car c'est en effet un travail éprouvant, avec du turn over, il faut donc un noyau de professionnels aguerris et des jeunes professionnels diplômés qui pourront prendre le relais.

**Une élue SUD/CSE75** demande si d'embaucher des veilleurs de nuit au lieu d'éducateurs spécialisés est un choix, car au regard du profil des jeunes qui vont être accueillis, il semble nécessaire que ce soit des professionnels qui soient présents sur ces périodes qui peuvent être anxiogènes pour les enfants. **La directrice qualité et développement** explique que l'idée était de mettre l'accent sur les moments de transition du soir et du matin entre les éducateurs spécialisés et les veilleurs de nuit, mais elle entend que cela peut se discuter. **Une élue FO/CSE92** insiste sur la nécessité d'être formé pour gérer ces moments avec des enfants agités et qui ne dorment pas. **Le directeur général** précise que les veilleurs de nuit ne seront pas considérés comme des intérimaires qui viennent juste pour faire la nuit, ils feront partie intégrante de l'équipe éducative, ce qui veut dire formation spécifique et accompagnement. **Le directeur général** souscrit totalement sur le fait que le fait qu'il y ait un éducateur qui puisse recueillir la parole des enfants, la nuit, c'est important ; il entend qu'il y a peut-être des améliorations à faire pour retravailler l'accompagnement la nuit, même s'il ajoute que pour l'instant la provision qui a été faite est celle des veilleurs de nuit.

**Une élue SUD/CSE75** demande si le coordinateur de parcours qui est prévu, est en plus du nombre d'éducateurs spécialisés ; **la directrice qualité et développement** répond que ce sera un des éducateurs spécialisés qui assurera la coordination et qui sera spécialisé pour suivre les projets personnalisés des mineurs, mais bien sûr le professionnel référent ne sera pas dissocié de la démarche. **Une élue FO/CSE92** confirme l'intérêt qu'il y ait des coordinateurs du parcours de l'enfant.

Une élue SUD/CSE75 interroge le fait que le coordinateur ne pourra pas être référent ce qui diminue le ratio professionnel/nombre d'enfants. La directrice qualité et développement répond que c'est la raison pour laquelle le nombre d'éducateurs spécialisés est plus élevé que le ratio habituel pour un même nombre d'enfant.

La déléguée syndicale SUD/CSE75 souligne qu'être coordinateur, c'est une responsabilité supplémentaire et demande s'il est prévu que ce professionnel ait des points supplémentaires pour augmenter son salaire. Le directeur général répond que la convention collective prévoit déjà des points d'internat et pour le coordinateur, il lui semble que la Fondation prévoit des points supplémentaires.

Une élue FO/CSE92 demande ce qui a été réfléchi pour la gestion des crises chez les enfants ? La directrice qualité et développement répond qu'une des solutions, ce serait une place de répit, pouvoir délocaliser un enfant le temps de la crise, sur l'autre unité ; il y a aussi nécessité de former à la gestion de crise, de s'appuyer sur les différents services du pôle médicosocial de la Fondation pour des échanges de pratiques, ce que la Fondation souhaite développer. Le directeur général souligne que sur le plan de formation, il est bien indiqué « violence » et pour le choix des formations, la marge de manœuvre sera laissée au directeur et au chef de service qui identifieront en fonction des compétences de chacun, les besoins ; il y aura aussi des groupes d'analyse de la pratique.

Une élue SUD/CSE75 relève qu'il est fait état, dans le projet, de faire appel aux ressources de la Fondation au travers des professionnels qui y exercent différentes missions et demande comment concrètement cela peut se réaliser et ce d'autant que la distance géographique de la MECS qui sera située dans le 77, ne va pas faciliter la proximité des rencontres entre professionnels de la Fondation. La directrice qualité et développement confirme que la Fondation souhaite développer les échanges de pratique et fluidifier le recours aux collègues sur certains cas précis.

L'élue SUD/CSE75 demande si les admissions ne concerneront que des mineurs du 77 ? La directrice qualité et développement répond qu'il ne s'agira que des enfants domiciliés dans la Seine et Marne.

La déléguée syndicale SUD/CSE75 demande si aux alentours il y a des lieux de soins accessibles ? La directrice qualité et développement indique que pour l'instant c'est un peu tôt pour y répondre, puisque les locaux ne sont pas encore trouvés, mais c'est une connaissance préalable à avoir. La déléguée syndicale SUD/CSE75 souligne qu'il faut aussi prendre en compte dans l'organisation du travail et en termes de personnel, le temps de transport que demanderont les accompagnements aux différentes prises en charge médicales. Le directeur général indique que le secteur de Mitry Mory est à la frontière d'autres départements, ce qui permettra de bénéficier des quelques dispositifs de ces départements.

Une élue SUD/CSE75 constate que dans la constitution du CVS, des représentants du personnel seront présents et demande à quel CSE, les salariés vont-ils être rattachés ? Le directeur général répond que cela n'a pas été réfléchi et qu'ils vont s'y pencher.

La déléguée syndicale SUD/CSE75 fait remarquer que dans la nomination des postes, il est fait état d'éducateurs/éducatrices et non d'éducateurs spécialisés et demande si cela laisse présager des embauches de moniteurs éducateurs, des sans diplômes, des éducateurs spécialisés

des contrats de qualification, des alternants ? **Le directeur général** redit qu'il est question d'embaucher une majorité de personnes expérimentées, éducateurs spécialisés, mais en fonction de la demande du département, des profils de postes seront étudiés, comme par exemple l'embauche d'un éducateur sportif, le département y tenant beaucoup ; dans tous les cas il ne sera pas fait l'impasse sur l'expérience des professionnels.

**Une élue FO/CSE92** demande si les annonces des postes vont être diffusées en interne. **Le directeur général** répond par l'affirmative comme tous les postes de la Fondation.

**Une élue SUD/CSE75** constate que le calendrier des échéances pour la mise en œuvre de ce projet est déjà caduc et demande quelles sont les nouvelles échéances. **Le directeur général** répond que cela est du fait du département puisqu'il n'a toujours pas envoyé l'arrêté d'ouverture alors que dans le calendrier il s'y était engagé pour le mois de juillet ; ensuite il faut trouver le bâtiment, recruter et enfin, il faut que le département fasse une proposition de CPOM, ce qu'il n'a pas encore fait. **La directrice qualité et développement** ajoute qu'il y aura certainement une montée en charge avec dans un premier temps, l'ouverture d'une première unité.

**Une élue SUD/CSE75** rappelle qu'une fois que les locaux auront été trouvés, il faudra que des représentants du personnel aillent les visiter. **Le directeur général** répond que ce sera les représentants du personnel au CSE Central.

**Une élue SUD/CSE75** demande si la Fondation a une idée de l'activité du tribunal pour enfants de Meaux et de l'ASE du 77 ? **La directrice qualité et développement** répond que les systèmes d'accueil d'urgence sont totalement embolisés et les MECS aussi ; **le directeur général** ajoute que l'ASE de ce département est dans la même situation que celle des autres départements.

**Une élue sans étiquette/CSE94** pose la question de la difficulté de recruter au regard du nombre de postes vacants, avec de moins en moins de professionnels qui se tournent vers la protection de l'enfance ; un état des lieux a-t-il été fait à ce sujet ? Que peut offrir la Fondation de plus, en termes de conditions de travail, de salaire, que les autres associations du 77 ?

**Le directeur général** répond qu'ils ne pourront rien offrir de plus que ce que les salariés de la Fondation ont, mais peut-être néanmoins de la formation qualitative, du lien avec d'autres services expérimentés de la Fondation, ne pas être seuls avec une situation compliquée en appelant des collègues qui sont sur d'autres dispositifs, ce que ne peuvent peut-être pas proposer d'autres associations.

**La déléguée syndicale SUD/CSE75** rebondit en revenant sur le profil des futurs professionnels ; elle demande si la Fondation va se mettre des limites, par exemple, si elle n'arrive pas à recruter du personnel formé, est-ce que la direction générale va accepter d'embaucher du personnel non formé ? **Le directeur général** répond que non, il n'embauchera pas « au rabais ».

**La déléguée syndicale SUD/CSE75** fait observer qu'il y a des recrutements à la Fondation, avec des profils qu'il n'y avait pas avant, diplômé de l'université dans des filières qui ne sont pas de l'action sociale, comme le recrutement d'une salariée avec un master en philosophie pour faire de l'AEMO. **Le directeur général** pense que l'on peut avoir un master en philosophie avec 10 ans d'expérience et donc avoir quelques compétences, mais pour ce projet de MECS il est question d'avoir du personnel formé pour qu'il ne soit pas en difficulté.

**Une élue FO/CSE92** demande s'il y a d'autres appels à projets dans d'autres départements puisqu'il y a des besoins partout ; **le directeur général** répond qu'il y en a très peu ; **la directrice**

**qualité et développement** ajoute, que le fait que la Fondation ait répondu à un appel à projet pour une MECS, mission qu'elle n'avait pas encore, sur un département où elle n'intervenait pas et pour lequel elle a été retenue, face à d'autres associations, est plutôt une bonne nouvelle en termes de stratégie de développement, avec donc deux champs supplémentaires à son actif, un territorial et un, au niveau de la protection de l'enfance.

**Le délégué syndical central SUD/CSE Grand Sénart** demande le prix de journée : 450 euros/jours répond **le directeur général**, ce qui est un peu au-dessus de la moyenne.

### 3) Information et consultation relative à la situation économique et financière.

**La directrice financière** rappelle que le document, transmis aux représentants du personnel, sont les comptes certifiés par le commissaire aux comptes, donc les comptes consolidés 2023, représentant la somme de tous les comptes de chacun des établissements de la Fondation. Ils ont été présentés lors du conseil d'administration du 21 juin. Dans ce document est expliqué, de façon détaillée, l'actif, le passif, le patrimoine, ce que la Fondation doit à la banque, ce qui constitue les comptes de résultats, etc...

Le résultat comptable 2023 affiche moins 3 millions ; ce chiffre correspond à tout ce que la Fondation reçoit par les autorités de tarification moins toutes les charges (salaires, factures etc.) de cette année. Mais il faut avoir en tête que lors des discussions avec les financeurs, ceux-ci déduisent de la dotation les excédents N-2 ; pour 2021, cet excédent était d'un montant de 1,8 millions, ce qui génère un décalage dans l'arrêté des comptes ; ainsi les comptes certifiés 2023 ne le seront pas avant 2024/2025.

Un autre chiffre de ce résultat comptable, est celui des remboursements trop perçus par la Fondation, d'un montant d'1,7, million, qui proviennent de la sous activité du SAEMO et du SPPE de Paris, activité non réalisée par manque de personnel.

**Les représentants du personnel** s'étonnent qu'il n'y ait que ces services-là qui ne fassent pas leur activité. **La directrice financière** indique que pour le département du 92, c'est aussi le cas, mais que c'est une autre mécanique administrative ; **le directeur général** précise que pour Paris, il s'agit d'une dotation globalisée différente de la dotation globale (SSE92) ; pour la dotation globale, le département verse tous les mois, le 10<sup>ème</sup> de la somme globale, ensuite il y a les comptes administratifs et deux ans plus tard, il y a un ajustement entre déficit, excédent et dotation. Pour la dotation globalisée, si ce sont les mêmes modalités de versement - 1/10 du budget global - à la fin de l'année le département demande le remboursement de la somme qui correspond à l'activité non réalisée en dessous de 90%. En revanche s'il y a une suractivité supérieure de 105%, le département versera la somme correspondante, mais deux ans plus tard ; c'est à leur avantage.

**La directrice financière** conclue, que la somme des résultats comptables (-30272012 euros), du remboursement trop perçu (1738037 euros) et des résultats administratifs antérieurs (1814772 euros) donne un résultat effectif excédentaire d'un montant de 525597 euros, en 2022 ce résultat était de 929307 euros. La somme de 525597 est à mettre en perspective avec le

budget alloué à la Fondation de près de 50 millions d'euros, ce qui représente donc un budget équilibré.

**Un élu SUD/CSE Grand Sénart** constate qu'il n'y a pas de chiffres pour les établissements du médico-social. **La directrice financière** explique que ces établissements sont sous le régime financier d'un CPOM, c'est-à-dire une enveloppe globale pour 5 ans, ce qui permet une certaine liberté dans l'affectation.

**Le directeur général** souligne néanmoins que ceci est à double tranchant, car s'il y a une mauvaise gestion avec des déficits d'une année sur l'autre générant un déficit global, l'ARS ne viendra pas combler ce déficit et ce sera à la Fondation de l'assumer par ses fonds propres.

Le 20 septembre, il y aura une rencontre avec l'ARS pour démarrer une nouvelle négociation du CPOM, ce qui peut prendre des mois. De ce fait la signature de ce nouveau CPOM n'interviendra pas avant le printemps, et donc un effet rétroactif sur le versement du budget global à partir de janvier 2025.

**Une élue SUD/CSE75** souligne dans les commentaires, le risque noté que la sous activité du CPOM, plus particulièrement pour le CAFS et l'ITEP du Petit Sénart, fait courir à la Fondation et demande des précisions.

**La directrice financière** convient qu'il y a en effet un risque financier car la Fondation ne sait pas comment l'ARS va gérer cette sous activité. **Le directeur général** indique qu'il y a en effet une inconnue sur la façon dont l'ARS va se positionner face à la sous activité, quelle proposition elle va faire à ce sujet, et qu'elle position elle va prendre face au résultat annuel du CPOM, celui de 2024 étant excédentaire. La Fondation ne sait pas encore comment cet excédent va être réaffecté, va-t-il être réaffecté sur le nouveau CPOM, est-ce qu'il va être laissé à la Fondation, tout est une question de négociations.

**Un élu SUD/CSE Grand Sénart** souligne que le risque concerne plus particulièrement le CAFS, puisque ce service n'a réalisé que 35% de son activité.

**La directrice financière** répond que cette sous activité a été réglé par l'utilisation du budget non dépensé pour le CAFS, pour financer l'ouverture du CAMPS (Centre d'Action Médical Précoce). **Le directeur général** ajoute que si l'activité du CAFS se poursuit pour les mineurs qui y sont encore accueillis auprès d'assistante familiale, il n'y aura pas de développement de ce service, qui est voué à s'éteindre de lui-même et va se transformer dans d'autres dispositifs qui répondent aux besoins du territoire et de l'ARS. Ce risque financier n'est pas une découverte pour l'ARS et il s'agit de démontrer que cette situation n'est pas le résultat d'une mauvaise gestion de la Fondation mais qu'il y a des contraintes inhérentes au secteur qui sont indépendantes de l'action de la Fondation ; en revanche, la Fondation pourrait se trouver en difficulté s'il y avait un indicateur avec de très mauvais résultats et que tout convergeait pour montrer que la Fondation n'avait pas été diligente pour atteindre l'objectif.

**Une élue SUD/CSE75** indique que, au-delà des chiffres et des attentes de l'ARS, le rôle des représentants du personnel est de s'inquiéter du devenir des professionnels du CAFS.

**Le directeur général** répond que la Fondation se pose la même question et qu'elle aura les réponses quand elle aura le plan du CPOM pour les 5 prochaines années. Il y a déjà eu un échange avec l'ARS, et il n'est pas question de toucher au personnel ; c'est à la Fondation d'adapter les dispositifs, l'encadrement, de réorganiser les services.

**Une élue SUD/CSE75** revient sur la sous activité du SAEMO et du SPPE (AED) de Paris, et demande si au bout d'un certain temps, cette sous activité ne risque pas de faire courir un risque financier à la Fondation, puisqu'elle perdure depuis plusieurs années.

**La directrice financière** répond que s'il y a toujours des explications contextuelles à cette baisse d'activité et que la Fondation n'est pas la seule à rencontrer cette difficulté, elle convient que si cela perdure encore, le département pourrait revoir l'habilitation du SAEMO et du SPPE, baissant les budgets, les effectifs ; mais les départements savent que c'est une problématique du secteur. Pour **le directeur général** le problème fondamental est le recrutement et la Fondation doit être plus attractive que les autres associations, ce à quoi la Fondation travaille.

**Les représentants du personnel** demandent comment la Fondation y travaille ; **le directeur général** répète que la Fondation y travaille au travers de deux volets, « fidéliser » et « attirer les nouveaux professionnels ».

**Une élue FO/CSE92** pense qu'il serait absolument nécessaire d'entendre et de travailler ce sujet avec les professionnels qui sont sur le terrain et qui savent ce dont ils ont besoin.

**La directrice des ressources humaines** répond qu'il s'agit de travailler avec les directeurs et après avec les salariés. **L'élue FO/CSE92** regrette que les professionnels de terrain passent après les équipes de directions, elle ajoute que ce sont aussi des professionnels de la Fondation qui interviennent dans les centres de formation et qui peuvent faire venir de futurs professionnels à la Fondation, d'où la nécessité de fidéliser les salariés.

**Le directeur général** est d'accord sur le fait que la question du recrutement est l'affaire des 800 salariés de la Fondation et pas seulement des directeurs et des chefs de service ; il va donc y avoir une proposition de faite qui sera soumise à tout le monde et aux représentants du personnel en premier.

**Une élue FO/CSE92** ajoute que si la question des salaires est essentielle, celle de bien se sentir dans son poste est aussi fondamentale. **Le directeur général** répond que la question des salaires étant la même partout, il n'a pas la main mise sur ce sujet, il s'agit donc de travailler sur d'autres leviers qui feront la différence.

**La déléguée syndicale SUD/CSE75** rebondit en indiquant que le salaire des travailleurs sociaux dans la fonction publique est nettement plus favorable ; **le directeur général** répond qu'il n'a pas les moyens de combattre celui qui finance la Fondation ; **la déléguée syndicale SUD/CSE75** rappelle que le trésorier de la Fondation est le président du syndicat employeur NEXEM et qu'il serait bienvenu qu'il fasse un effort, lors des commissions paritaires, sur l'augmentation des salaires, leur blocage étant un vrai problème. **Le directeur général** ne pense pas qu'il soit le seul à bloquer la grille des salaires. **La directrice financière**, qui dit ne pas vouloir éluder la question des

salaires, précise que lors des discussions avec les financeurs ces derniers ne sont intéressés que par l'activité. Elle ajoute que lorsque la Fondation fait un peu plus d'activité que les autres associations, les financeurs sont prêts à faire un effort pour financer un investissement exceptionnel, par exemple ou bien pour la création d'un 0.10 ETP de psychologue. **Les représentants du personnel** en conviennent mais constatent qu'actuellement ça n'est pas le cas.

**Une élue FO/CSE92** souhaite attirer l'attention de la direction générale sur la situation du SIE 92. C'est un service qui va très mal, les professionnels sont en souffrance et à ce jour ce service ne fait absolument pas son activité ; par ailleurs, il est demandé aux professionnels de faire plus d'activité que ce qu'ils devraient faire puisque tous les postes ne sont pas pourvus. Les représentants du personnel du SSE92 sont très inquiets pour ces salariés. Ce service cumule un grand nombre d'arrêts de travail prolongés, d'accidents du travail, car les professionnels sont en burnout ; il y a donc urgence à faire quelque chose pour ce service, qui est par ailleurs, en déficit. En conséquence, rédiger des MJIE au rabais puisque les magistrats notent que la qualité des rapports a baissé, n'est pas en faveur de l'image de la Fondation. Le dernier recrutement est une professionnelle de bonne volonté mais débutante qui risque de ne pas tenir dans ce contexte. **La directrice des ressources humaines** propose que les représentantes du personnel du CSE92 viennent la voir à l'issue du CSEC pour en échanger.

**Une élue SUD/CSE75** relève que le SAEMO du Val de Marne est aussi en déficit. **La directrice financière** explique que la Fondation n'a jamais réussi à obtenir le financement à la hauteur des besoins de ce service et de la mission, parce qu'il n'y a pas d'échanges avec le département qui a des difficultés en interne. **Le directeur général** confirme qu'il y a de la sous activité dans le Val de Marne.

**Une élue sans étiquette/CSE94** ajoute qu'il y a de moins en moins de mandatement par les juges des enfants, même si l'activité repart tout récemment. **Le Directeur général** souligne qu'il y a plusieurs facteurs à la situation du SSE94 ; si la Fondation a sa responsabilité dans la difficulté à recruter, avec donc, des postes vacants, le département du Val de Marne est en très grande difficulté, ne fait plus d'évaluations, ce qui est préjudiciable, notamment pour les juges des enfants. Avec l'arrivée de la nouvelle directrice, il y a un espoir que la situation soit considérée différemment.

**La directrice financière** expose le **bilan financier** de la Fondation au 31/12 2023 composé :

- d'un **bilan actif** qui est tout ce que possède la Fondation de façon cumulée depuis sa création se déclinant avec l'**actif immobilisé**, tous les investissements, 34 404 668 euros, l'**actif circulant** ce que possède la Fondation en stock 15 647 232 euros, dont les créances (ce que doit les départements) 1 171 715 euros et la liquidité.

- D'un **bilan passif** composé des **fonds propres** 29 056 440 euros, **des fonds dédiés** qui sont toutes les subventions 2 439 301 euros qui ont été obtenues mais pas dépensées ; **les provisions pour charges et évaluation des risques** et qui sont mis de côté 5 720 436 euros, les dettes (emprunts, fournisseurs, charges sociales qui seront payées en janvier 2025) 12 835 722 euros.

Globalement, la Fondation a un bilan financier sain avec une trésorerie qui permet de tenir un fond de roulement pour deux, trois mois d'activité.

**Une élue FO/CSE92** demande si, au niveau des emprunts, qui sont nombreux, il y a possibilité d'avoir un taux d'intérêts global et s'il n'y a pas un risque financier au regard du nombre d'emprunts, d'autant que l'activité est moindre.

**La directrice financière** indique que le restant dû des emprunts est d'un montant de 5 337 106 euros au 31/12/23. **Le directeur général** explique que le recours à l'emprunt est un outil financier qui est différent lorsque l'on est un particulier ; lorsque la Fondation veut avoir recours à un emprunt, la question qui se pose c'est : est-ce que c'est bénéfique pour la Fondation ? la projection se fait sur 20 à 30 ans. Dans le mode de financement de la Fondation et au regard des taux d'intérêts qui étaient très très bas ces dernières années, c'était très avantageux d'emprunter, puisque ce sont les financeurs qui paient les intérêts. La Fondation a donc tout intérêt à ne pas sortir l'argent de la Fondation, mais à utiliser l'argent de la banque qui sera remboursé avec l'argent du financeur, ce qui permet, en effet, d'avoir un fond de roulement de deux, trois mois. Il y a aussi la possibilité de faire des opérations financières ; par exemple la Fondation veut acquérir un bien à 500 000 euros, elle a 1 million sur son compte placé à 3.5%, il vaut mieux le laisser et emprunter à 3% ce qui fait un bénéfice de 0.5%. Il est arrivé aussi que la Fondation fasse des investissements uniquement sur ces deniers, parce que le financeur n'était pas d'accord pour payer un taux d'intérêts trop élevé.

L'emprunt étant une charge fixe, le financeur ne peut pas revenir dessus à partir du moment où il a validé cet emprunt et son taux de remboursement. Donc la baisse d'activité n'a pas de conséquence là-dessus.

La liste des emprunts de la Fondation s'éteindra avec le temps, il y en aura sans doute des nouveaux qui seront pris dans l'avenir parce que c'est plus intéressant pour la Fondation.

**La directrice financière** donne le taux d'endettement de la Fondation : 8.3%. Dans le secteur la préconisation est d'être en dessous de 50%.

**Une élue SUD/CSE75** demande où peut-on trouver, dans ces comptes administratifs, la situation de l'antenne Morard (AEMO Paris), vide depuis juillet 2023. **Le directeur général** explique qu'elle se trouve dans la liste dans le patrimoine de la Fondation, lorsqu'elle sera vendue, elle apparaîtra sur les produits. Aujourd'hui, le bâtiment est évalué à plus de 6 millions d'euros.

**L'élue SUD/CSE75** demande si les tarificateurs mettent la pression pour que la vente se fasse. **Le directeur général** répond que cela ne regarde pas le tarificateur, puisque la Fondation est propriétaire de ces locaux. **L'élue SUD/CSE75** s'en étonne puisque ce sont les tarificateurs qui financent les achats immobiliers de la Fondation. **Le directeur général** répond que sur le plan du droit la fondation a signé l'acte de propriété, donc le financeur ne peut pas revendiquer la propriété de ces bâtiments.

**La déléguée syndicale SUD/CSE75** demande si la Fondation a reçu des dons en 2023. **La directrice financière** donne les chiffres suivants : pour 2023, 22880 euros qui ont servi à financer les 100 ans et en 2022 3070 euros.

**Une élue FO/CSE92** demande s'il y a une communication qui est faite pour l'extérieur, comme la Fondation d'Auteuil par exemple, pour ramener des dons à Olga Spitzer. **Le directeur général** répond que pour l'instant c'est « un peu du bricolage » ; une fois par an il y a une campagne où la Fondation sollicite des potentiels donateurs, mais les sommes obtenues sont très faibles. L'idée, c'est de structurer dans les mois qui viennent une démarche permettant de lancer une campagne visible, que tout le monde pourrait relayer. Cette année, la Fondation a sollicité la MAIF et l'argent obtenu a été mis sur le projet du défenseur des droits.

**Une élue SUD/CSE75** demande qu'elle a été alors la plus-value de passer en Fondation.

**Le directeur général** répond que le Président a dit lors de l'assemblée générale du mois de juin, que cela s'est fait dans un esprit d'une notoriété plus importante, plus noble en devenant une Fondation plutôt que d'être une association ; sur le plan juridique cela ne change rien puisqu'une association reconnue d'utilité publique peut recevoir autant de dons qu'une fondation, et comptablement, cela ne change rien non plus ajoute **la directrice financière**.

**Une élue SUD/CSE75** constate qu'il reste encore une somme correspondant au CITS (crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires) de 117 199 euros, mis en place en 2017, et demande ce qu'il va être fait de cette somme ? **Le directeur général** répond qu'il doit en effet poser la question au commissaire aux comptes pour savoir ce que la loi autorise la fondation à faire de cette somme.

**L'élue SUD/CSE75** réagit en disant qu'il fort agaçant d'entendre que cette somme aurait pu être dépensée depuis longtemps et que maintenant ça n'est plus possible, alors même que les représentants du personnel n'ont cessé de demander qu'elle soit réaffectée sous forme de prime par exemple, aux salarié(e)s notamment pour ceux et celles qui ne bénéficiaient pas de la prime SEGUR.

**Le directeur général** espère bien qu'ils arriveront à trouver un terrain d'entente avec le commissaire aux comptes pour qu'il ne fasse pas cette réponse.

La Secrétaire

Laure DESRAISSES



18/10/2024

# Procès-verbal du CSE Central

Fondation Olga Spitzer

**Président** : Monsieur MORIN

**Secrétaire** : L. DESRAISSES, titulaire SUD, CSE75

En présence du directeur général Monsieur VAN PEVENACGE, de la directrice des ressources humaines Madame MAILLART.

**Membres du CSEC présents** :

Murielle VOLPEI, titulaire SUD, CSE75

Nordine HAJBANE, titulaire SUD, CSE Grand Sénart

Laurence GUILLAUME, titulaire FO, CSE92

Elise MOINARD, titulaire sans étiquette, CSE94

Alexandra MERIC, titulaire sans étiquette, CSE94

Raphaëlle FRAUCHE, titulaire sans étiquette, CSE91

## Ordre du jour

- 1) Approbation du Procès-verbal du CSE Central extraordinaire du 13 septembre 2024.
- 2) Suite donnée par la Fondation à l'avis rendu par le CSEC sur le projet d'ouverture d'une MECS (Maison d'enfants à caractère social)
- 3) Suite donnée par la Fondation à l'avis rendu par le CSEC sur la situation économique et financière.
- 4) Suite donnée par la Fondation à l'avis rendu par le CSEC sur la procédure d'activation de l'article 39.
- 5) Suite donnée par la Fondation à l'avis rendu par le CSEC sur la note de cadrage, grandes orientations de la formation 2025.
- 6) Information consultation relative à la politique sociale (BDESE, Bilan social transmis le 21/05/2024)
- 7) **Médaille du travail** : Qu'en est-il de la modification d'attribution de la médaille du travail ? (Question déjà posée au CSEC de décembre 2023 et d'avril 2024).
- 8) **Accord des 35 heures** : Les représentants du personnel font le constat d'une fragilisation de l'application de l'accord des 35 heures, dans certains services, la régulation du temps de travail étant demandée sur la semaine et non sur une période de 12 semaines.
- 9) **Congés trimestriels du 4<sup>ème</sup> trimestre** : Les représentants du personnel demandent la possibilité aux professionnels de poser le congé du 4<sup>ème</sup> trimestre sur la première semaine de janvier, qui correspond à la deuxième semaine des congés de fin d'année.
- 10) **Nouveau formulaire de demande de congés** : Les représentants du personnel constatent que concernant la journée de solidarité, il n'est pas fait état de la possibilité de prendre des heures de régulation tel que stipulé dans le règlement intérieur et dans l'accord d'entreprise en date de 2015 ; concernant le délai de route, les représentants du personnel font observer que dans la convention collective aucun nombre de kilomètres n'est spécifié ; ils demandent d'où viennent les 300km et les 600km indiqués ?
- 11) **Situation économique et financière des services** : les représentants du personnel renouvellent leur demande, à ce que les CSE locaux soient consultés sur les comptes administratifs et les budgets prévisionnels afin qu'ils puissent faire valoir leur droit d'alerte si nécessaire et force de propositions pour des mesures nouvelles.
- 12) **Retraite progressive** : Les représentants du personnel demandent comment est calculé le montant de la cotisation qui revient au salarié : uniquement sur la base des cotisations salariales ou sur la base des cotisations salariales et patronales ?
- 13) **Tutorat** : Les représentants du personnel demandent à ce que l'usage du versement de la prime de tutorat aux salariés qui accueillent des stagiaires « école » et qui accompagnent les nouveaux salariés soit appliqué.
- 14) **Accord du 9.09.2020 sur la formation et le développement des compétences dans le secteur sanitaire, social et médicosocial privé à but non lucratif** : Les représentants du personnel demandent pourquoi il n'est pas appliqué dans la Fondation ?
- 15) **Conseil d'Administration** : Les représentants du personnel demandent les dates des prochaines réunions.
- 16) **Questions diverses**

### 1) Approbation du Procès-verbal du CSE Central extraordinaire du 13 septembre 2024.

Le Procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

### 2) Suite donnée par la Fondation à l'avis rendu par le CSEC sur le projet d'ouverture d'une MECS (Maison d'enfants à caractère social)

**Le directeur général** indique que le CSEC n'a pas donné d'avis sur ce projet, il est donc considéré comme défavorable.

Il précise que la Fondation a reçu, il y a quelques jours, l'arrêté d'ouverture de ce dispositif. Un travail s'est engagé avec le département autour de la recherche de locaux, avec une première piste sur la commune de Dammartin-en -Goële (Nord du département de Seine et Marne) pour une première unité qui pourra accueillir 6 enfants. Il restera à trouver un second lieu, le moins éloigné possible de la première unité. **Le directeur général** a bon espoir que cela puisse être finalisé d'ici la fin de l'année, avec un retour auprès des représentants du personnel pour des précisions concernant les lieux et discuter des conditions d'accueil des enfants et des professionnels sur ces deux unités.

**La secrétaire du CSEC** demande si cela veut dire que le département valide l'ensemble du projet tel qu'il a été présenté aux représentants du personnel.

**Le directeur général** répond que le département est d'accord avec le projet présenté mais qu'il y aura sûrement encore des discussions autour des embauches des professionnels, afin de constituer une équipe aux profils complémentaires pour accueillir les enfants dans les meilleures conditions.

**Une élue FO CSE92** demande des précisions quant à la budgétisation des travaux à venir dans les futures unités : le département a-t-il avancé la somme ou la Fondation doit-elle avancer la dépense ? **Le directeur général** répond que le département n'a pas avancé de sommes et qu'il s'agira de discuter avec les financeurs des modalités et de la mise en place du CPOM, dès qu'il y aura une perspective pour des locaux, en sachant que le projet doit démarrer en janvier 2025.

**Une élue SUD CSE75** demande à quel CSE les salariés de ce nouveau service vont-ils être rattachés et ce d'autant qu'ils devront faire une visite des nouveaux locaux ?

**La directrice de ressources humaines** répond qu'ils dépendront du CSE au périmètre le plus proche et qu'une visite des locaux sera organisée avec les représentants du personnel.

### 3) Suite donnée par la Fondation à l'avis rendu par le CSEC sur la situation économique et financière.

**Le directeur général** indique qu'il n'y a pas de suite à donner puisque ce sont les comptes administratifs 2023. Il constate que les représentants du personnel n'ont pas donné d'avis et que celui-ci est donc considéré comme défavorable.

**Une élue FO CSE92** fait remarquer qu'il est de plus en plus difficile de donner un avis sur la situation économique et financière de la Fondation et le manque de temps ne permet pas aux représentants du personnel de faire une expertise sur les comptes.

**Le directeur général** considère que les élus avaient le temps de la consultation puisque les comptes administratifs leur ont été adressés pendant l'été.

**La secrétaire du CSEC** rappelle que les représentants du personnel avaient indiqué qu'être consultés pendant la période des congés d'été, n'était pas une bonne temporalité. **Le directeur général** considère que cette consultation a largement dépassé les délais entre juin, date de l'envoi des documents et septembre date de la consultation en CSEC.

**Les représentants du personnel** conviennent qu'il leur faudrait probablement s'organiser différemment pour faire appel à un expert, mais insistent pour que cette période de l'été ne soit pas une période de consultation du CSEC.

**Le directeur général** propose qu'une nouvelle réunion en présence de la directrice financière soit organisée, sauf si l'objectif des représentants du personnel est de faire faire une expertise sur les comptes de la Fondation.

**Une élue SUD CSE75** rappelle qu'auparavant chaque directeur de service en CSE locaux, venaient présenter son budget et ses comptes administratifs ce qui permettait de poser des questions et d'avoir des clefs de compréhension sur la situation financière de chaque structure. **La secrétaire du CSEC** ajoute que l'objectif de la consultation est aussi de pouvoir croiser les mesures nouvelles des BP avec les comptes administratifs pour constater si elles ont été mises en œuvre, ce qui n'est plus possible avec les nouvelles modalités de consultation actuelles.

**Le directeur général** rappelle que la consultation doit se faire en CSE Central mais qu'une information au sein des CSE Locaux est possible, ce qui répond au point 11 de l'ordre du jour de ce CSEC. Dans cet objectif, il a demandé aux directeurs que les budgets prévisionnels 2025 soient adressés aux représentants du personnel et présentés en CSE Locaux. Cela pourra aussi être possible pour les comptes administratifs.

**Les représentants du personnel** sont favorables à cette proposition qu'ils demandaient.

#### 4) Suite donnée par la Fondation à l'avis rendu par le CSEC sur la procédure d'activation de l'article 39.

Sans avis des représentants du personnel, celui-ci est considéré comme défavorable par le directeur général qui n'en est pas étonné mais s'attendait à avoir des propositions.

**Une élue FO CSE92** rappelle que la procédure d'activation de l'article 39 n'est pas conventionnelle. **Le directeur général** lui répond qu'il n'en est pas d'accord et que c'est son interprétation.

**La secrétaire du CSEC** indique que, si les représentants du personnel n'ont en effet pas rédigé d'avis formalisé, il n'est pas exact de dire qu'ils n'ont pas fait de propositions, puisque cela a fait débat lors d'un CSEC précédent et que les propositions émises par l'ensemble des élus présents, cadre compris, sont inscrites dans le procès-verbal de ce CSEC.

**Le directeur général** insiste sur le fait qu'il n'a pas reçu d'avis formalisé et donc qu'il ne peut y répondre.

**Une élue FO CSE92** souligne la polémique que va engendrer la mise en place de cette procédure d'activation de l'article 39, car jusqu'à maintenant au SSE92, notamment, l'application de l'article 39 tel que rédigé dans la CC66, était équitable alors que la nouvelle procédure qui va introduire

l'investissement au mérite, telle que la directrice du SSE92 l'a présentée en CSE, est très difficile à envisager.

**Le directeur général** estime que c'est un raccourci que de présenter les choses de cette façon, qu'il n'est pas question d'investissement au mérite. **Le directeur général** rappelle que la consultation du CSEC porte sur le document transmis et non sur les propos des uns et des autres ; **les représentants du personnel** invitent le directeur général à prendre connaissance du procès-verbal du CSE92 au cours duquel la directrice a tenu ces propos et que ce ne sont pas des bruits de couloirs.

**Le directeur général** ajoute que le processus de l'application de l'article 39 oblige les directeurs à passer par : la DRH, la DAF, le DG et le conseil d'administration, et qu'ils ne sont donc pas seuls à décider.

**Une élue SUD CSE75** redit que les représentants du personnel sont très défavorables à cette procédure d'activation de l'article 39, et ce depuis de nombreuses années.

**La secrétaire du CSEC** interpelle le directeur général sur le fait qu'il ne prenne pas en compte l'avis défavorable des représentants du personnel et les débats qui ont eu lieu lors du CSEC précédent et qui sont écrits dans le PV.

**Le directeur général** estime que ce qui est écrit dans le PV du CSEC, n'est pas un avis de l'ensemble des représentants du personnel mais celui de chacun d'entre eux. **Il** ajoute que les représentants du personnel ne peuvent pas lui reprocher de ne pas modifier son texte, alors même que ces derniers ne lui ont pas adressé de propositions formalisées dans un avis.

**Les représentants du personnel** demandent à ce qu'il y ait une suspension de séance pour qu'ils puissent formaliser leurs arguments. **Le directeur général** refuse l'interruption de séance au motif que le délai est dépassé et que donc l'avis est considéré comme défavorable. **Les représentants du personnel** conviennent qu'ils sont hors délai et que leur avis est considéré comme défavorable mais ne voit pas ce qui empêche de faire une interruption de séance pour qu'ils puissent rédiger leurs arguments. **Le directeur général** ne s'oppose pas à ce que les représentants du personnel transmettent ultérieurement, par écrit, leurs arguments mais il n'y aura pas de suspension de séance.

**Le président du CSEC**, Monsieur MORIN, rejoint le directeur général sur ses propos, d'autant qu'il ne comprend pas ce qui a empêché les représentants du personnel de donner un avis dans les délais. Il n'y a donc pas lieu à ce que cela se fasse lors de cette séance et demande à ce que l'on passe au point suivant.

**Une élue FO CSE92** pose la question de savoir si cela changerait quoique ce soit, si les représentants du personnel donnaient leur avis éclairé. **Le directeur général** répond qu'à la faveur de propositions, pourquoi pas, et souligne l'intérêt qu'il y a à échanger pour faire évoluer un texte, ce qui n'est pas possible si l'avis est défavorable sans proposition.

**La secrétaire du CSEC** pose alors la question, de la prise en compte et de la valeur des échanges qui ont lieu lors des CSEC, puisque les arguments des représentants du personnel, concernant la procédure de l'article 39, ont été énoncés en instance plénière par chacun des titulaires présents qui étaient tous d'accord ; si ce qui est dit n'a aucune valeur, cela est un souci.

Pour **le directeur général**, il y a le débat puis la nécessaire formalisation.

**Une élue SUD CSE75** souligne que le directeur général aurait pu répondre aux propositions qui lui étaient données lors du CSEC où il y a eu débat.

**Le Directeur général** répond que lors de cette réunion, les représentants du personnel ont énoncé leur total désaccord avec cette procédure, demandant que l'application de l'article 39 soit pour tous salariés pouvant y prétendre et de façon systématique, sans autre critère. Etant en désaccord avec cette proposition, le directeur général fait le choix de ne pas y répondre et ne changera pas le texte.

#### 5) Suite donnée par la Fondation à l'avis rendu par le CSEC sur la note de cadrage, grandes orientations de la formation 2025.

**Le directeur général** constate à nouveau, l'absence d'avis des représentants du personnel et leur total désaccord, encore une fois, avec cette note de cadrage.

**Une élue FO CSE92** pense qu'en effet, les représentants du personnel pêchent sur la formalisation de leur avis, et en ce qui concerne cette note de cadrage, de son point de vue, cela ne vaut pas un avis défavorable.

**Le directeur général** estime que cela nécessiterait a minima, un mail indiquant que les représentants du personnel donnent un avis favorable sur la note de cadrage de la formation ; il fait remarquer tout le travail que cela représente pour n'avoir aucun retour des représentants du personnel !

**La secrétaire du CSEC** réagit vivement, en réfutant les propos du directeur général, qui ne peut pas dire qu'il n'y a eu aucun retour, puisque cela a fait l'objet de débats et d'échanges en CSEC !

**Le directeur général** ne change pas d'avis ; il estime que sans avis éclairé et circonstancié des représentants du personnel, il n'a rien à modifier de cette note de cadrage. Il explique ce qu'il attend d'un travail dans le cadre d'une consultation, avec des propositions de modifications de formulation, ajouts, retraites faites par les représentants du personnel.

**Les représentants du personnel** précisent qu'ils n'ont jamais fonctionné comme cela auparavant et qu'il y a donc nécessité de se mettre d'accord sur les attentes du directeur général et sur la façon dont les représentants du personnel fonctionnaient habituellement, c'est-à-dire avec des allers et retours entre le texte initial et les propositions faites par les représentants du personnel. Pour **le directeur général**, il ne peut y avoir des allers et retours, mais un avis collectif sur les propositions à transmettre auxquels il donnera une suite.

**Les représentants du personnel** conviennent qu'ils devront s'ajuster mais déplorent ce formalisme au détriment du débat.

#### 6) Information consultation relative à la politique sociale (BDESE, Bilan social transmis le 21/05/2024)

**La directrice des ressources humaines** rappelle que les représentants du personnel ont accès à la Base de Données Economiques et Sociales et Environnementales de la Fondation, qu'ils ont reçu un bilan social 2023, en mai 2024, plus un document de synthèse. Elle précise que la consultation porte sur l'évolution de l'emploi, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, le nombre d'apprentis, le recours au CDD, le

recours à l'intérim, le portage salarial, les informations sur le Plan de Développement des compétences des salariés, la durée du travail, les heures supplémentaires, le nombre de temps partiel, les actions de prévention en matière de sécurité et condition de travail, l'égalité professionnelle.

Par ailleurs la Fondation ayant plus de 300 salariés, elle doit traiter de la mise en œuvre des dispositifs de la formation professionnelle, du bilan social, des conditions des congés accordées aux salariés.

La consultation concernant la Formation-Plan de Développement des Compétences 2025, se fera lors d'un autre CSEC en fin d'année et en janvier une consultation sur le bilan des formations de 2024 aura lieu, dès que l'OPCO aura transmis les informations.

Concernant les congés payés, **la DRH** explique que leur acquisition au sein de la Fondation est 2.08 jours soit 5 semaines par année complète ; il y a une période de référence pour l'acquisition des congés, de juin de l'année en cours à mai de l'année suivante ; la période pour la prise des congés principaux est du 1<sup>er</sup> Mai au 31 octobre, sachant qu'il faut poser au minimum 2 semaines consécutives et au maximum 4 semaines ; les dates de départ sont fixées par l'employeur, en prenant en compte les fermetures des établissements ; en général, les salariés font des propositions et cela se passe sans difficultés en terme d'organisation ; si il doit y avoir un arbitrage, c'est l'ordre de départ qui sont les critères : situation de famille des bénéficiaires, présence au sein du foyer d'une personne handicapée , ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, durée de service chez l'employeur et activité chez un autre ou plusieurs employeurs.

**La secrétaire du CSEC** demande d'où viennent ces critères, car il y en a aussi dans la CC66, sont-ce les mêmes ? **La DRH** répond que c'est le code du travail et la CC66 mais elle vérifiera.

**Le directeur général** demande si ce sont les critères qui ont été appliqués cette année ou si les représentants du personnel sont consultés sur l'application d'autres critères, ou un ordre de critères différents ? **La DRH** répond qu'il y a rarement des problèmes d'arbitrage.

**Une élue FO CSE92** souligne les difficultés que rencontrent les jeunes parents avec la fermeture imposée des crèches, qu'il faudrait prendre en compte. **Une élue sans étiquette CSE94** demande s'il n'y avait pas un critère concernant les enfants en âge d'être scolarisés ?

**Le directeur général** indique que ce chapitre-là peut-être amélioré au regard des remarques de part et d'autre.

**La DRH** demande s'il y a d'autres critères à proposer pour l'ordre des départs ?

**Le directeur général** demande s'il n'existe pas un critère qui permettrait d'arbitrer une situation, où un salarié serait en congés à chaque Noël par exemple, alors qu'il y a d'autres salariés qui souhaiteraient cette date, de façon à ce qu'il y ait une alternance ?

**La secrétaire du CSEC** indique que l'organisation des congés dans les équipes, se discute en réunion, et d'une manière générale cela fonctionne sans difficulté.

**Le directeur général** demande néanmoins comment cela se passe s'il y a besoin d'un arbitrage, quel serait les critères ? Il relève qu'il n'y a pas non plus de critères concernant les personnes qui élèvent seules des enfants.

**Une élue FO CSE92** ajoute qu'il y a aussi la situation des personnes séparées de l'autre parent à prendre en compte. Elle demande de quelles façons les critères vont-ils être appliqués si deux salariés relèvent d'un des critères ? **Le directeur général** répond que les critères seront pris l'un après l'autre, c'est pour cela qu'il faut décider de l'ordre hiérarchique des critères. Il ajoute que si aujourd'hui il n'y a pas de remontées de difficultés sur l'organisation des congés, la direction générale doit anticiper et mettre à la consultation du CSEC les différents critères.

**Une élue SUD CSE75** répond qu'il s'agit surtout de faire en sorte qu'il n'y ait pas de difficultés et que cela puisse s'arranger au sein même des équipes, entre salariés.

**La secrétaire du CSEC** trouve que la formulation « durée de service chez l'employeur » n'est pas très heureuse ; peut-être faudrait-il la remplacer par « ancienneté ». **La DRH** indique que pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté, il faudra préciser « à la date d'entrée chez l'employeur ».

**Une élue sans étiquette CSE94** souligne que sur le nouveau formulaire de demande d'absences, il est noté « jours ouvrables » concernant les congés payés alors que la Fondation est en jours ouvrés (du lundi au vendredi), il y a donc lieu de modifier le formulaire. **La DRH** indique que cela a déjà été modifié.

**Une élue sans étiquette CSE94** souligne aussi que la formulation « maximum 4 semaines » sur la période de référence, laisse à penser qu'il est possible de n'en prendre que 2 ou 3, alors qu'il faut avoir pris 4 semaines entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre. **La DRH** va revoir la formulation pour qu'elle soit plus claire.

**Le Président du CSEC** précise que dans l'avis des représentants du personnel sera attendue la proposition de critères et leur ordre hiérarchique.

Concernant le critère « durée de service chez l'employeur », **le directeur général** interroge le fait que cela peut s'appliquer différemment pour un salarié qui est à temps plein et pour un salarié qui est à temps partiel, le salarié à temps plein étant prioritaire par rapport à celui qui est à temps partiel ? Dans tous les cas, il y a nécessité de distinguer « durée de service chez l'employeur », qui concerne le temps de travail du salarié et « ancienneté chez l'employeur » qui correspond à la date d'embauche »

**Les membres du CSEC** conviennent qu'il n'est pas utile de rajouter un tel critère.

**La Directrice des Ressources Humaines** revient sur les conditions des congés accordés aux salariés en faisant un rappel du règlement intérieur dans lequel il est inscrit que toute demande de congés doit être faite selon des périodes. **Une élue FO CSE92** relève que les périodes indiquées sont trop tardives, ce qui pour le salarié, complique l'organisation de ses congés et ce d'autant qu'il y a des salariés qui rendent leurs congés à la dernière minute, les chefs de service attendant d'avoir toutes les demandes pour les valider ou pas. **Le directeur général** répond qu'à contrario, si les dates des périodes sont avancées, les salariés vont dire qu'ils ne peuvent pas se projeter si tôt. **Les membres du CSEC** insistent pour que cela fasse l'objet d'un échange en équipe.

**La directrice des ressources humaines** rappelle aussi que les représentants du personnel peuvent consulter la BDESE, le bilan social, le Plan de Développement des Compétences et les grandes orientations ; au niveau des établissements, les représentants du personnel peuvent consulter le bilan de situation général de la santé, sécurité et conditions de travail ainsi que les actions à mener en cours, le PAPRIACT.

**La secrétaire du CSEC** interroge le fait que les CSE locaux ne soient plus consultés sur le Plan de Développement des Compétences. **La DRH** répond qu'il peut y avoir une information, mais que la consultation aura lieu au CSE Central puisque toutes les formations sont centralisées avec un seul budget pour optimiser et harmoniser les mêmes formations demandées dans les services différents. **La secrétaire du CSEC** insiste sur la nécessité que les représentants du personnel puissent savoir sur quels critères des demandes de formations individuelles ou collectives, ont été refusées, ce qui se débattait en CSE local jusqu'à maintenant ; si ce n'est plus possible, les représentants du personnel estiment perdre de leurs prérogatives de s'assurer qu'il y ait une égalité de traitement des demandes.

**Le directeur général** indique qu'il pourra y avoir un ajustement ; mais la première étape, c'est une consultation en CSE central du Plan de Développement des compétences 2025 avec la liste des formations pour chaque établissement. Il s'agit de mutualiser un effet, des demandes de formations collectives identiques d'un service à un autre.

Concernant les demandes de formations individuelles qui sont nombreuses, c'est la même démarche : faire une formation collective de demandes individuelles identiques.

Pour les demandes de formations individuelles très spécifiques, les représentants du personnel auront les raisons pour lesquelles, elles auraient été refusées (problème de financement, pas prioritaire par rapport à d'autre demande...).

**Une élue Sud CSE75** demande si ces formations refusées, seront inscrites dans le PDC ? **Le directeur général** répond qu'il pourra être indiqué, par exemple, qu'il y a 10 demandes de formations individuelles d'accordées et 40 de refusées, en expliquant que celles qui ont été refusées ne correspondaient pas aux critères notés dans la note de cadrage. Dans un second temps, si les représentants du personnel ont besoin d'éléments plus précis au niveau d'un établissement, le directeur du service pourra les apporter en CSE Local.

**Un élu Sud CSE Grand Sénart** revient sur la mise en place des formations collectives et la difficulté, pour les salariés du Grand Sénart par exemple, de devoir venir à Paris pour y participer, alors qu'actuellement elles se déroulent sur place. **Le directeur général** en convient et indique que c'est « un des points noirs » de la stratégie de la Fondation.

**Une élue sans étiquette CSE91** confirme que si les formations collectives ont lieu à Paris, il y aura beaucoup moins de salariés du SSE91 qui y participeront. **Le directeur général** répond que néanmoins le fait de mutualiser les demandes de formations permet d'offrir par exemple, deux jours de formation au lieu d'un, et même si cela nécessite de venir à Paris, cela est quand même plus avantageux.

**La secrétaire du CSE Central** revient sur le bilan SSCT et le PAPRIACT pour rappeler qu'à ce jour, ces documents n'existent toujours pas, malgré les multiples demandent des représentants du personnel en ce sens. **La directrice des ressources humaines** répond qu'il en existe au sein de certains établissements, comme au SSE91, d'autres sont en cours. **Le directeur général** ajoute que c'est un travail considérable de formalisation tant du côté employeur que du côté CSSCT ; la question est donc de savoir comment fonctionner collectivement et si il y a des services où il n'y a pas de PAPRIACT la responsabilité doit être partagée ; **la secrétaire du CSE Central** répond que néanmoins, la CSSCT, pour assurer sa mission, doit pouvoir s'appuyer sur le travail fait d'abord par l'employeur ; **le directeur général** souligne qu'il faudrait que les CSE aient déjà rendu leur avis

sur les Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) qui s'inscrit dans la dynamique du PAPRIPACT.

**Une élue Sud CSE75** précise qu'au niveau du CSE de Paris, cela fait des années que les représentants du personnel discutent autour de la façon dont ils conçoivent le DUERP et pour l'instant il n'y a aucun changement, avec la même présentation d'un DUERP qui ne correspond pas à la démarche dans laquelle les parties devraient s'engager ; donc il ne peut être dit que s'il n'y a pas de PAPRIPACT, la responsabilité est partagée.

**Le directeur général** insiste et s'étonne du désaccord sur la démarche, puisque les DUERP ont été validés par les médecins du travail ; **l'élue Sud CSE75** poursuit, par le constat que font les représentants du personnel sur la difficulté d'appréhender le DUERP, ce que reconnaît le directeur général, et qu'il y aurait peut-être intérêt à se faire aider pour sa mise en œuvre, car pour l'instant les DUERP qui sont présentés, ne partent pas du réel de l'activité, ce qui paraît essentiel pour les représentants du personnel afin que ce document ait un sens. **Le directeur général** souligne en cela l'intérêt du PAPRIPACT et de son 3<sup>ème</sup> volet qui est le plan d'action, mais il insiste sur le fait que le PAPRIPACT se construit conjointement entre la CSSCT et l'employeur ; **l'élue Sud CSE75** exprime à nouveau un désaccord à ce sujet ; **le directeur général** estime que ce désaccord ne peut se fonder sur ce qu'il considère comme une interprétation erronée des textes légaux concernant le PAPRIPACT ; **l'élue Sud CSE75** déplore que la position du directeur général empêche l'échange et l'expression de la façon dont les représentants du personnel conçoivent le PAPRIPACT, elle ajoute que c'est à la faveur d'une formation sur le PAPRIPACT, auprès d'experts, que les représentants du personnel ont réfléchi à l'élaboration du PAPRIPACT, ce qui confère une certaine légitimité à leurs propos. **Le directeur général** maintient sa position.

**Une élue FO CSE92** insiste sur la nécessité d'être vigilant à ne pas déterminer comme seuls risques, les risques physiques et qu'il y a nécessité de mettre en lumière les risques psychosociaux et de réfléchir au plan d'action à mener. **Le directeur général** répond que c'est le rôle du plan d'action comme par exemple la formation pour l'ensemble des référents harcèlement qui se fera en Novembre 2024 ; **la DRH** précise que ce sera une formation sur le harcèlement sexuel et agissement sexiste qui sera élargie au harcèlement moral.

**Un élu Sud CSE Grand Sénart** pose la question de l'articulation des accidents du travail et le DUERP, avec une demande des représentants du personnel, qu'une information soit faite aux membres de la CSSCT, à chaque fois qu'il y a un accident du travail, dans l'objectif d'alimenter à chaque fois le DUERP. **La DRH** demande si une analyse de l'accident du travail est faite à chaque fois qu'il y a un accident du travail en CSSCT ?

**La secrétaire du CSEC** répond qu'il s'agirait déjà que tous les accidents du travail soient déclarés par les directions, ce qui n'est toujours pas le cas et que la CSSCT en soient aussi informée pour qu'il y ait une analyse de faite. **Le directeur général** demande si la CSSCT a un tableau trimestriel de la liste des accidents du travail ? **Un élu Sud CSE Grand Sénart** répond par l'affirmative dans leur CSE, mais souligne que tous les 3 mois c'est un peu tard, car il y a des accidents du travail qui nécessitent une réactivité immédiate, avec une intervention d'un membre de la CSSCT qui pourrait diligenter une enquête pour comprendre les mécanismes de l'accident du travail. **Le directeur général** convient que si l'accident du travail est grave, les représentants du personnel doivent être prévenus pour qu'une enquête soit diligentée afin que des mesures conservatoires soient prises pour que le risque soit éradiqué le plus rapidement possible, mais il y a nécessité d'évaluer la gravité

de l'accident, pour ne pas déclencher une enquête pour une foulure de cheville par exemple. **L'élue Sud CSE Grand Sénart** répond néanmoins, qu'une foulure a pu avoir lieu plusieurs fois et que même ce qui pourrait apparaître bénin, peut être un indicateur de risques. **Le directeur général** conclue qu'il faut systématiquement mettre à l'ordre du jour de la CSSCT l'analyse des accidents du travail et si les représentants du personnel découvrent qu'il y a eu un accident du travail grave qui aurait nécessité que la CSSCT en soit informée au moment où il a eu lieu, il faut le faire remonter à la direction. **Les représentants du personnel** insistent sur le fait qu'ils ne sont pas informés de tous les accidents du travail déclarés, sans compter ceux qui ne le sont pas. **Le directeur général** s'étonne que des accidents du travail ne soient pas déclarés, il va donc voir ce qu'il en est et concernant l'oubli de les adresser à la CSSCT, s'il peut concevoir que cela arrive, cela doit être systématiquement vu en CSSCT, via le tableau de la liste des accidents du travail qui doit être transmis à ses membres.

**L'élue Sud CSE du Grand Sénart** tient à préciser que cette procédure, de prévenir immédiatement la CSSCT, est mise en place sur leurs sites, mais qu'il souhaitait se saisir de l'instance CSE Central pour qu'elle soit mise en place auprès de tous les CSE/ CSSCT de la Fondation. **Une élue Sud CSE75** ajoute qu'il y a nécessité que les directions fassent la déclaration d'accident du travail dans les temps, c'est-à-dire sous 48h, ce qui là non plus n'est pas toujours le cas, voir est fait plusieurs mois après. Par ailleurs, **les représentants du personnel** constatent que très souvent les directions demandent aux salariés victime de l'accident du travail, s'il souhaite qu'une déclaration soit faite, hors du point de vue des représentants du personnel, cette responsabilité incombe à l'employeur, il doit la faire et ensuite c'est à la CPAM de décider si oui ou non il s'agit d'un accident du travail. **Le directeur général** indique qu'il va en parler avec les présidents des CSE et tous les directeurs.

**La directrice des ressources humaines** revient sur la synthèse qu'elle a faite du bilan social 2023 : Stabilité des effectifs entre 2022 et 2023 soit 790/788 salariés ; une baisse des embauches en CDI en 2023, 60 postes vacants notamment pour des postes de travailleurs sociaux. **Le directeur général** demande donc si la baisse des embauches en CDI a donné lieu à des embauches en CDD puisque le nombre de salariés n'a pas baissé ? **La DRH** répond que les CDD ont été aussi en baisse...**La DRH** va revoir ces chiffres : augmentation des départs en fin de CDD au nombre de 123 ; le turnover est de 34.88% ; éducateurs spécialisés et sportifs entre 2021 et 2023 : 34% - 33% - 32.61% ; éducateurs de jeunes enfants depuis 2021 : 2.83% - 4.11% - 4.95%, psychologues sur la même période : 12.70% - 13.41% - 12.82 % ; postes de secrétariat/administratifs : 8.01% - 8.22% - 8.37% ; **une élue FO CSE92** trouve dommage qu'il n'y ait pas une distinction de faites dans les chiffres entre éducateurs spécialisés et éducateurs sportifs. **La DRH** indique qu'il lui paraissait intéressant de zoomer sur certains métiers ; elle va faire des lignes distinctes.

Concernant la pyramide des âges, il y a aussi une stabilité avec une majorité des salariés qui ont entre 30 et 59 ans, il y aura donc de mis en place une politique de recrutement et de transmission des compétences.

Concernant la répartition homme/femme : 82.48% de femmes en 2023.

Concernant l'absentéisme : 9.9% en 2023 avec un taux important sur les arrêts de longue durée avec en 2023 45 salariés en arrêts de plus de 30 jours ; 10 salariés en arrêt après accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle de plus de 30 jours ; concernant les mi-temps thérapeutiques, le calcul du logiciel est faux puisqu'il calcule une absence à temps plein, ce qui fausse le chiffre de 9.9% du taux d'absentéisme de 9.9%.

**La directrice des Ressources humaines** présente les actions ciblées face à l'absentéisme :

- Bien analyser les accidents du travail.
- Identifier les accidents de trajet.
- Paramétrer le logiciel pour calculer les absences / présences des temps partiels thérapeutiques
- Poursuivre les actions de formations
- Déployer les sensibilisations par la médecine du travail.
- Aménagement des postes avec ou sans télétravail.
- Soutien psychologique.
- Assistante sociale.
- Accompagner et soutenir les managers dans sa démarche de prévention.

**Elle** ajoute que le manager a comme mission principale d'organiser le travail, de maintenir une équipe, de s'assurer de la qualité du travail, de soutenir son équipe, de tenir les objectifs, il est donc un acteur essentiel de cette démarche de prévention, tous comme les salariés et les représentants du personnel.

**La directrice des ressources humaines** sollicite ces derniers pour des propositions/actions concernant l'absentéisme mais aussi pour tout ce qui concerne l'ensemble de la politique sociale et le plan d'action proposé par la direction générale qui est le suivant :

- Attractivité (diffusion annonces, procédure recrutement et grille des métiers)
- Intégration (process)
- Fidélisation (process)
- Harmonisation des procédures (gestion de la formation, gestion des congés, tutorat, livret d'accueil des salariés, activation de l'article 39, heures complémentaires et supplémentaires etc.)
- Programme Zéro postes vacants.
- Groupes de travail/ateliers (violence et bientraitance, guides rouge/bleu/jaune, rapport d'activité). Gestion des conflits, gestion de crise, gestion financière.
- Développement des compétences : grandes orientations, centralisation de la formation pour optimiser le budget alloué, formation inter établissements etc)
- Plan santé/sécurité/qualité de vie regroupant plusieurs sujets (CSSCT Centrale avec PAPRIACT Central).

**Les représentants du personnel** expriment à nouveau leur désaccord concernant les modalités d'activation de l'article 39 choisies par la direction générale, qui ne fidéliseront pas du tout les salariés, bien au contraire.

**Une élue sans étiquette CSE94** demande de quoi s'agit-il concernant le « Programme zéro poste vacant ». **Le directeur général** répond que cela fera l'objet d'un point spécifique lors d'un prochain CSEC ; il s'agira de réfléchir à l'attractivité pour pourvoir les postes vacants ; un document est au travail au niveau de la direction générale qui sera présenté aux représentants du personnel mais aussi aux équipes, pour que tout le monde puisse contribuer, sur le terrain, à ajouter ou à critiquer des actions, pour qu'à partir de début 2025 soit tenté des choses pour avoir plus de candidatures et tendre vers le zéro postes vacants.

Concernant les guides rouge, bleu et jaune, il s'agira de les réactualiser et de les rééditer et d'en faire un 3<sup>ème</sup> sur l'accompagnement à la parentalité.

**La secrétaire du CSEC** souligne que si les représentants du personnel sont plutôt favorables à la mise en place de groupes de travail, cela pose toujours la même question de la disponibilité des salariés pour participer à ces groupes de travail, alors que la charge de travail relative à l'exercice de la mission reste la même. En conséquence, les groupes de travail s'étiolent.

**Le directeur général** revient sur le plan santé/sécurité avec la CSSCT Centrale et le PAPRIPACT pour dire que dans les prochaines semaines devraient être adressés aux représentants du personnel les orientations et les priorités envisagées à l'échelle de la Fondation, sur les 3 prochaines années, qui s'appliqueraient sur tous les établissements. Les PAPRIPACTS établissements, venant préciser des sujets spécifiques à chaque service.

**Un élu Sud CSE Grand Sénart** demande s'il ne vaudrait pas mieux que le PAPRIPACT de la Fondation s'appuie sur les PAPRIPACT locaux ? **Le directeur général** répond qu'ils ont déjà une vision des quelques lacunes à combler, ce qui permettra via ce document central d'amorcer la démarche des PAPRIPACT locaux.

Pour conclure sur ce point, **le directeur général** indique qu'une note complémentaire va être adressée aux représentants du personnel pour apporter une réponse aux points identifiés aujourd'hui ; suite à cela si les représentants du personnel ont des questions ou remarques, ils peuvent en faire un retour ; enfin, dans un mois, un avis des représentants du personnel sur la politique sociale de la Fondation est à transmettre ; si le délai ne peut être respecté, adressez un mail nous en informant, l'essentiel étant de ne pas être sans nouvelle.

7) Médaille du travail : qu'en est-il de la modification des modalités d'attribution de la médaille du travail ? (Question déjà posée au CSEC de décembre 2023 et d'avril 2024).

**La directrice des ressources humaines** indique qu'ils sont en possession de la liste des salariés qui n'ont pas perçu la médaille du travail, parce qu'ayant une ancienneté qui ne correspondait pas aux tranches initialement proposées. La modification des tranches a été faite et la régularisation va avoir lieu ; cela correspond à 74 salariés et pour 2024, 27 salariés sont concernés.

**Le directeur général** précise qu'une date va être prise pour cette cérémonie de remise de médaille.

8) Accord des 35 heures : les représentants du personnel font le constat d'une fragilisation de l'application de l'accord des 35 heures, dans certains services, la régulation du temps de travail étant demandée sur la semaine et non sur une période de 12 semaines.

**La directrice des ressources humaines** confirme que cela n'est pas étonnant car tous les services de la Fondation n'appliquent pas l'accord RTT puisqu'ils ne sont pas tous concernés par cet accord.

**Le directeur général** demande quel est le service concerné par la question des représentants du personnel ? **La secrétaire du CSEC** répond qu'il s'agit, par exemple du SIE 75, puisque le directeur de ce service demande aux salariés de réguler sur la semaine, les 35 heures, alors même que le

SIE fait partie de l'accord RTT et que les salariés ont la possibilité de réguler sur une période de 12 semaines. Non seulement cela ne respecte pas l'accord, mais de plus cela témoigne pour le directeur de ce service, d'une méconnaissance de l'organisation du travail que nécessite une MJIE, avec par exemple des entretiens avec des parents qui travaillent et que l'on ne peut pas recevoir avant 17 heures.

**Une élue FO CSE92** ajoute que c'est la même chose au SSE92 et s'il y a une demande qui est faite aux travailleurs sociaux de ne plus travailler qu'entre 9H et 17H30, il faut que cela soit énoncé par écrit ; par ailleurs, il faudra avoir conscience qu'il n'y aura plus de souplesse possible pour rencontrer les familles, que cette organisation est délétère et rajoute de la pression ce qui n'est vraiment pas souhaitable.

**Le directeur général** demande si c'est tout le SSE92 qui est concerné ?

**L'élue FO CSE92** répond que c'est en ces termes que la directrice du service énonce l'organisation du travail, puisqu'elle dit en CSE qu'il va falloir que les salariés se plient aux horaires d'ouverture du service. **La directrice des ressources humaine** explique qu'il s'agit peut-être là, des horaires du service, mais que cela n'empêche pas certains salariés de pouvoir réguler. Par ailleurs, elle rappelle que ces questions doivent se traiter au niveau des CSE locaux.

**Le directeur général** indique que si c'est nécessaire ; ils viendront au CSE local pour aborder cette question, l'objectif de la Fondation n'étant pas de mettre en place une organisation du travail au détriment de l'exercice de la mission.

Concernant le SIE75, **la directrice des ressources humaines** est en désaccord sur le fait que le directeur de ce service ne respecte pas l'accord des 35 heures, puisqu'il est noté que le dépassement de la durée effective est une possibilité et que c'est après accord de la direction ; par ailleurs, la régulation se fait sur une période **maximale** de 3 mois ; enfin, il est à prendre en compte que ce service est dans une période de réorganisation, avec la réunification du SIE75 et du SIE93 qui est récente.

**La secrétaire du CSEC** réagit en indiquant que le non-respect de l'accord, n'a pas à être articulé avec une période de réorganisation de ce service ; jusqu'à maintenant les professionnels pouvaient réguler sur les 12 semaines ce qui permettait d'exercer la mission ; actuellement le directeur demande à ce que la mission soit exercée sur une semaine de 35 heures, ce qui est impossible. La question se pose de l'intérêt qu'il y a à imposer cela aux professionnels, si ce n'est créer de la tension et une dégradation des conditions de travail ?

**Le directeur général** répond qu'ils vont donc étudier la situation de ces deux services pour trouver une réponse qui ne viendra pas empêcher le fonctionnement des services.

9) Congés trimestriels du 4<sup>ème</sup> trimestre : Les représentants du personnel demandent la possibilité aux professionnels de poser le congé du 4<sup>ème</sup> trimestre sur la première semaine de janvier, qui correspond à la deuxième semaine des congés de fin d'année.

**La directrice des ressources humaines** demande quelle a été la réponse qui a été faites aux salariés ? Par ailleurs, elle interroge le fait que les salariés souhaitent poser leur CT sur les vacances de fin d'année et pas à un autre moment dans le trimestre ?

**La secrétaire du CSEC** répond qu'il y a un certain nombre de professionnels qui n'ont pas d'autres congés que les CT, car ils viennent d'arriver dans la Fondation, ensuite, elle souligne que cette demande reste pour ce trimestre uniquement, notamment parce que ce sont les congés de fin d'année dont personne n'a la maîtrise des dates. De plus les salariés ont la contrainte de poser leur 4<sup>ème</sup> semaine de congés légaux avant le 31 octobre et, demander aux salariés de poser leur CT au mois de Novembre ne fait que compliquer l'organisation du travail dans les équipes, alors même qu'elles sont tout à fait en capacité de s'organiser pour assurer les permanences demandées et le nombre de professionnels présents attendu.

Elle fait part de son incompréhension face à la réserve qu'exprime le directeur général quant à la demande des représentants du personnel, puisque les directeurs des services ont indiqué qu'il y avait eu une réponse favorable de sa part, pour que le dernier CT soit décalé à la première semaine de janvier.

**Le directeur général** assure qu'il n'y a pas eu de défaut de communication avec les directions mais il précise qu'il y a un accord relatif au compte épargne temps, aux congés trimestriels, aux journées fondation et au fonds de solidarité en cours de négociation avec les représentants syndicaux de la Fondation, dans lequel un certain nombre de règles plus favorables pour les salariés, ont été délimitées ; comme cet accord n'est pas encore signé, pour 2024, les directeurs sont autorisés à ce que le CT du 4<sup>ème</sup> trimestre, démarre sur 2024 et se termine sur 2025. Pour les années suivantes, ce sera l'accord d'entreprise qui s'appliquera.

10) Nouveau formulaire de congés : les représentants du personnel constatent que concernant la journée de solidarité, il n'est pas fait état de la possibilité de prendre des heures de régulation tel que stipulé dans le règlement intérieur et dans l'accord d'entreprise en date de 2015 ; concernant le délai de route , les représentants du personnel font observer que dans la convention collective aucun nombre de kilomètres n'est spécifié ; ils demandent d'où viennent les 300km et les 600km indiqués ?

**La DRH** explique que sur le nouveau formulaire, ce sont les cas généraux qui sont indiqués car tous les salariés n'ont pas des régulations, donc le cas général est que la journée de solidarité est bien prise sur CT du 2<sup>ème</sup> trimestre, en revanche dans le nouvel accord qui est en cours, il est noté qu'en premier c'est sur le CT du second trimestre, mais il est aussi noté que cela peut être sur les heures de régulation à la demande du salarié ;

**Les représentants du personnel** insistent sur la confusion que peut apporter la formulation de la nouvelle note de demande d'absences, qui ne spécifie pas la possibilité de prendre des heures de régulations aussi pour la journée de solidarité.

**Une élue FO du CSE92** demande pourquoi la journée de solidarité doit être obligatoirement prise sur le CT du 2<sup>ème</sup> trimestre, et non sur un autre CT ; les salariés souhaitant avoir le choix. **La DRH** répond qu'en terme de gestion des variables de paie cela ne va pas être possible, cela ne peut pas être à la carte. **Les représentants du personnel** soulignent que jusqu'à maintenant le service RH arrivait à gérer cette possibilité.

**La secrétaire du CSEC** pour conclure, demande si la feuille de demande d'absences va être modifiée pour y intégrer la possibilité de prendre des heures de régulations pour la journée de

solidarité. **La DRH** répond qu'ils en resteront aux cas généraux. **Le directeur général** indique qu'un renvoi vers le règlement intérieur pour les cas particulier peut être noté.

**Une élue sans étiquette CSE94** demande s'il est possible d'avoir ce formulaire via un logiciel qui permette de le remplir sans avoir à l'imprimer ensuite. **La DRH** répond que pour l'instant le logiciel le permettant n'est pas disponible sur les ordinateurs de la fondation mais d'ici peu ce sera dématérialisé.

**La secrétaire du CSEC** demande ce que signifie « JNT » sur le formulaire.

**La DRH** répond : journée non travaillée ; depuis le passage aux 35 heures il y a les RTT pour les non cadres, qui sont des jours non travaillés pour les cadres, très précisément dans l'accord de 35 heures, il est noté repos supplémentaires pour les cadres au nombre de 18 jours.

Concernant le délai de route et le nombre de kilomètres indiqués dans la feuille de demande d'absences, **le directeur général** convient que c'est en effet écrit nulle part et que cela peut être enlevé.

**Une élue sans étiquette CSE94** constate qu'il est écrit que le calcul du nombre de jours de congés est en jour ouvrable, or la Fondation est passée depuis quelques années en jours ouvrés. **Le directeur général** indique que cela a été modifié dans la nouvelle version du formulaire.

11) Situation économique et financière des services : Les représentants du personnel renouvellent leur demande que les CSE locaux soient consultés sur les comptes administratifs et sur les budgets prévisionnels afin qu'ils puissent faire valoir leur droit d'alerte si nécessaire et soient force de propositions pour des mesures nouvelles.

Cf point 3.

12) Retraite progressive : Les représentants du personnel demandent comment est calculé le montant de la cotisation qui revient au salarié : uniquement sur la base des cotisations salariales ou sur la base des cotisations salariales et patronales ?

**La Directrice des Ressources Humaines** confirme les éléments qui sont transmis aux salariés qui le demandent : à partir du moment où un salarié sollicite une retraite progressive, travailler moins tout en gardant le taux des cotisations à 100%, c'est le salarié qui paiera les cotisations salariales et patronales ; pour un salarié qui souhaite travailler à 80%, il sera rémunéré à hauteur de 80% mais les cotisations seront basées sur un salaire à temps plein.

**Un élu Sud CSE Grand Sénart**, souligne qu'il y a des structures où le salarié ne paie que les cotisations salariales. **Le directeur général** indique que pour cela il faut qu'il y ait un accord d'entreprise ; cela faisait partie des Négociations Annuelles Obligatoires 2024.

13) Tutorat : Les représentants du personnel demandent à ce que l'usage du versement de la prime de tutorat aux salariés qui accueillent des stagiaires « école » et qui accompagnent les nouveaux salariés soit appliqué.

**La Directrice des Ressources Humaines** répond que cela est prévu pour un stage d'une durée d'au moins deux mois. **La secrétaire du CSEC** souligne que ce n'est pas le cas au Grand Sénart, ainsi

qu'au SSE91. **Le directeur général** demande qu'elle est la réponse du directeur du service ? **Un élu Sud CSE Grand Sénart** répond que ce dernier renvoie vers la direction générale. **Le directeur général** demande à ce que lui soit transmis l'échange de mail entre les représentants du personnel et le directeur du service sur cette question, ce qui lui permettra de trancher.

**L'élu Sud CSE Grand Sénart** ajoute, qu'il y a toujours la situation des professionnels qui l'année dernière avaient assuré du tutorat et qui n'avait pas eu de rémunération.

Pour **le directeur général**, il y a des conditions pour être tuteur, ce qui peut expliquer qu'il y ait des professionnels qui ont reçu la prime de tutorat et d'autres pas. **L'élu Sud CSE Grand Sénart** souligne que la condition d'avoir suivi la formation tuteur pour percevoir la prime est une condition très récente ; **la secrétaire du CSEC** confirme qu'un certain nombre de professionnels qui se sont engagés dans le tutorat, n'avaient pas été informés par leur chef de service ou leur directeur, des différents critères à avoir, pour obtenir la prime, cela ne peut donc pas leur être reproché a posteriori. **Le directeur général** convient que si c'est comme cela que ça se passe, il y a nécessité qu'il y ait une information qui soit faite sur les conditions pour être tuteurs voir un livret du formateur. **Un élu Sud CSE Grand Sénart** précise que la demande qui avait été faite par un certain nombre de salariés qui ont effectué du tutorat mais qui n'ont pas eu la prime est celle d'une régularisation du versement de cette prime pour la période de l'année dernière. **Le directeur général** répond qu'il va se tourner vers le directeur du service.

#### 14) Accord du 9.09.2020 sur la formation et le développement des compétences dans le secteur sanitaire, social et médicosocial privé à but non lucratif : Les représentants du personnel demandent pourquoi il n'est pas appliqué dans la Fondation ?

**La DRH** précise que la demande des représentants du personnel concerne le montant de la prime pour les maîtres d'apprentissage qui est à 100 euros brut dans cet accord, alors qu'à la Fondation elle est à 90 euros brut, les 3 heures par semaine de dégager pour les maîtres d'apprentissage pour accompagner leurs apprentis et le versement de la prime SEGUR.

**La secrétaire du CSEC** précise que la question a déjà été abordée en CSE Local pour Paris sur : de quelle façon est pensée, dans l'organisation du travail du maître d'apprentissage le temps dévolu à l'accompagnement de l'apprenti ? Par ailleurs, l'apprenti est un salarié de la structure qui l'accueille, et à ce titre il doit percevoir les mêmes modalités de rémunération que les salariés et donc percevoir la prime SEGUR. Concernant la prime SEGUR, **le directeur général** répond qu'ils s'en tiendront à la position de NEXEM, qui n'est peut-être pas une position irrévocable, puisque aujourd'hui le SEGUR est non financée, qu'un bras de fer important a été entamé avec les financeurs qui annoncent qu'ils ne paieront pas. Il y a donc un risque important pour la Fondation qui a versé la prime SEGUR, en respectant les postes concernés, et en effet les apprentis en sont exclus. Si les financeurs changent d'avis, acceptent de financer cette prime et y incluent les apprentis, la Fondation la leur versera.

Concernant les heures dévolues à l'accompagnement de l'apprenti, **le directeur général** indique qu'il faudrait pouvoir trouver un équilibre entre charge de travail et accompagnement de l'apprenti. Mais s'il y a des heures de dégagées, sur qui va reposer le travail qui ne se fait pas pendant ce temps-là ? Pour autant le directeur général est très favorable à l'accueil d'apprentis au regard du nombre de postes vacants, pour qu'ils s'imprègnent de la culture de la Fondation et fassent le choix

de rester à Olga Spitzer ; il s'agit donc d'un effort collectif. Par ailleurs l'apprenti fournit un travail qui est à faire en moins par le maître d'apprentissage, ce qui est le cas pour le collègue de l'informatique qui a un apprenti à qui il donne du travail, qu'il n'a lui-même pas à faire. **La secrétaire du CSEC** indique que le cadre d'un apprenti en service informatique à la Fondation, ça n'est pas la même chose qu'un apprenti dans une équipe d'AEMO ou d'AED. Ce que décrit le directeur général correspond à un stagiaire « école » qui n'a pas de mesure éducative à exercer seul ; or, l'apprenti est le référent d'un certain nombre de mesures, qu'il exerce seul. L'employeur y trouve son compte puisque l'apprenti fait de l'activité, mais pour le maître d'apprentissage cela ne vient pas alléger sa charge de travail au contraire, puisqu'il doit avoir une vigilance sur l'exercice des mesures de son apprenti. **Le directeur général** réagit alors en se demandant pourquoi le maître d'apprentissage n'est-il pas allégé d'une mesure si par exemple, l'apprenti en exerce deux ? **La secrétaire du CSEC** répond qu'ils sont tout à fait favorables à un allègement de mesures pour les maîtres d'apprentissages, proposition qui a été faite à la présidente du CSE75, qui ne s'est alors pas engagée. **Le directeur général** s'étonne que cette discussion ait lieu en CSE Central, puisque pour lui avoir un apprenti dans son service, « c'est du gagnant, gagnant » avec un apprenti qui exerce des mesures et un maître d'apprentissage qui en est déchargé de quelques-unes. Si cela n'est pas le cas, le risque est que plus aucun professionnel ne prenne d'apprenti. **La secrétaire du CSEC** insiste pour dire que ce n'est pas cette position que prennent les directeurs des services de milieu ouvert. **Le directeur général** répond qu'il va travailler cette question avec ces derniers. **Une élue sans étiquette CSE94** ajoute que dans le cadre de la formation il a été indiqué qu'un apprenti ne peut être seul avec un usager ; il ne peut donc pas faire de VAD ou d'accompagnements d'un jeune ; il ne peut faire des entretiens seul, qu'au sein du service. **Le directeur général** estime que si cela est appliqué, cela ne sert à rien de prendre des apprentis. **Une élue sans étiquette CSE94** demande si le directeur général a la même position pour les stagiaires « école » ? **Le directeur général** introduit une nuance concernant les VAD, il s'agit d'avoir du bon sens.

**La secrétaire du CSEC** souhaite que le directeur général énonce clairement sa position sur une possible décharge de mesure pour les maîtres d'apprentissage. **Le directeur général** répond que c'est son point de vue et qu'il va le partager avec les directeurs. **Une élue FO CSE92** indique qu'il y aura nécessité d'harmoniser les pratiques sur une même activité, **le directeur général** en est d'accord. Il constate qu'il est donc possible de trouver un accord entre représentant du personnel et direction générale sur l'accueil des apprentis.

#### 15) Conseil d'Administration : Les représentants du personnel demandent les dates des prochaines réunions.

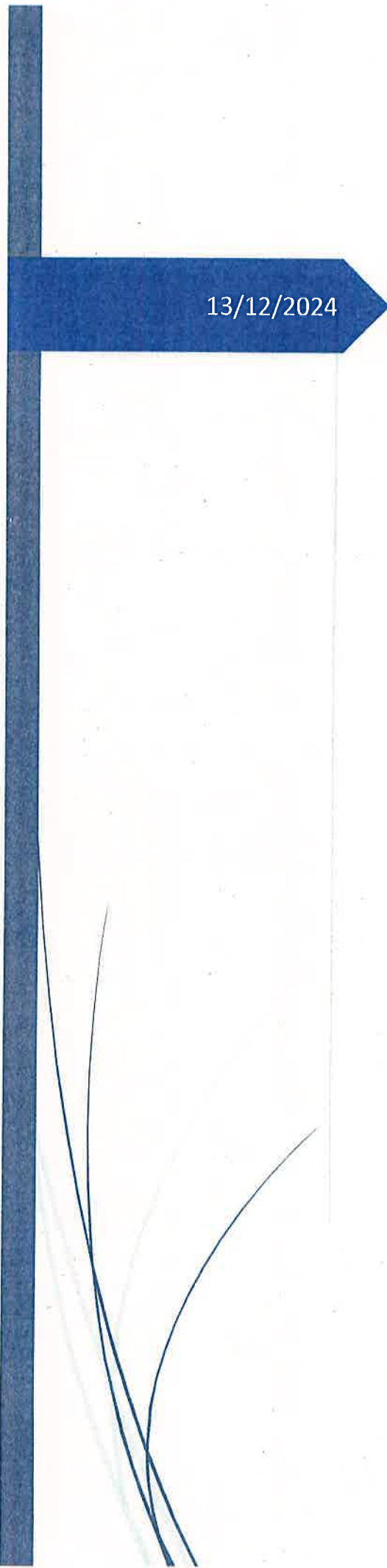
Monsieur MORIN donne les dates ; le prochain conseil d'administration étant le 21 Octobre, puis le 16 janvier 2025, le 3 juillet 2025. Néanmoins, il précise que les représentants du personnel n'assistent qu'à deux conseils d'administration par an, celui sur les Budgets prévisionnels et celui sur les comptes administratifs, le prochain étant en Avril 2025, mais la date n'est pas encore fixée.

Prochaine date du CSE Central le 7 Mars 2025.

La secrétaire

Laure DESRAISSES



A decorative graphic on the left side of the page, consisting of a thick vertical blue bar and a blue arrow pointing to the right, which contains the date.

13/12/2024

# Procès-verbal du CSE Central extraordinaire

## Ordre du jour

- 1) Poursuite des échanges relatifs à l'information et consultation de la politique sociale
  - a. Précisions sur les critères d'ordre de départ en congés
  - b. Réponse à l'avis réservé du CSEC
- 2) Information et consultation de la politique sociale/volet formation : projet du Plan de Développement des Compétences 2025.
- 3) Information sur l'Accord relatif au régime collectif obligatoire de complémentaire Santé.
- 4) Information relative au versement de la Prime Ségur.
- 5) Présentation du programme zéro poste vacant.

**Présidente** : Par délégation, Madame MAILLART, directrice des ressources humaines.

**Secrétaire** : Laure DESRAISSES, titulaire SUD CSE75

En présence de Madame PICARD assistante RH.

**Membres présents :**

Nordine HAJBANE, titulaire SUD, CSE Grand Sénart.

Morad HEDJEM, délégué syndical central SUD, titulaire CSE Grand Sénart.

Alice SEGURET, titulaire SUD, CSE75

Aurélie PECHINE, titulaire cadre sans étiquette, CSE75.

Laurence GUILLAUME, délégué syndical central FO, titulaire CSE92.

## 1) Poursuite des échanges relatifs à l'information et consultation de la politique sociale

- a. Précisions sur les critères d'ordre de départ en congés
- b. Réponse à l'avis réservé du CSEC

### a. Précisions sur les critères d'ordre de départ en congés.

La DRH indique qu'il s'agit de préciser l'ordre des critères de départ en congés. Les critères proposés par la direction générale, étant : la situation de famille, durée de service chez l'employeur, l'activité chez un autre employeur ; après le débat lors du CSE Central du mois d'Octobre, des critères supplémentaires ont été rajoutés : accorder aux salariés divorcés des congés en correspondance avec les jugements JAF ; prioriser les salariés ayant des enfants scolarisés ; 5 critères à appliquer, s'il y a besoin d'un arbitrage pour l'ordre de départ en congés. Si en dépit de ces critères, l'employeur ne peut départager une ou plusieurs demandes simultanées de départ en congés, la priorité devra être accordée au collaborateur le plus âgé.

La secrétaire du CSEC rebondit sur le fait que les critères de départ de la direction générale ne sont pas du tout ceux de la CC66 qui sont : 1) les nécessités du service, 2) roulement des années précédentes, et 3) la charge de famille, les salariés ayant des enfants d'âge scolaire ayant priorité pour le choix de leurs congés tout en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents. Il y a donc nécessité de se référer à la Convention collective pour une base de débat. Néanmoins la secrétaire rappelle que d'une manière générale ; les équipes s'organisent sans difficulté pour les congés et il est important que cela soit privilégié.

Au final et après débat, les critères retenus sont : 1) nécessité de service, 2) roulement des années précédentes, 3) charge de famille-enfants scolarisés de moins de 13ans, et situation de famille spécifique.

Puis, la DRH répond aux questions posées par les représentants du personnel lors du précédent CSEC d'Octobre, sur les effectifs de la Fondation : il s'agit de toutes les personnes présentes au 31/12, qui n'est pas un effectif moyen, alors que pour les autres chiffres, comme le nombre de CDD qui était en augmentation pour un effectif stable, ce sont le nombre de CDD sur l'année.

### b. Réponse à l'avis réservé du CSEC

La DRH fait lecture de l'avis des représentants du personnel :

« Les représentants du personnel émettent un avis réservé sur la politique sociale de la Fondation pour 2023.

En premier lieu, et en référence à l'article du code du travail R 2323-17, ils constatent qu'il manque un certain nombre d'items dans ce bilan social 2023, comme les éléments relatifs à la hiérarchie des salaires, l'absence du nombre de travailleurs extérieurs et des salariés temporaires. Ils demandent à être destinataires d'un bilan social complet.

*La DRH précise que l'article cité en référence est abrogé sans pouvoir en donner la date aux représentants du personnel qui demandent depuis quand ?*

*Concernant l'absence d'éléments sur la hiérarchie des salaires, la DRH indique que dans la BDES il y a les éléments suivants : la masse salariale brut, par CSP, et par contrat. La secrétaire du CSEC souligne que les éléments inscrits dans la BDES, c'est une chose mais que la présentation du bilan social est un autre document dans lequel, il manque les éléments cités.*

### Effectif :

Les représentants du personnel constatent une baisse significative et constante de l'effectif depuis 2017.

Le nombre de démissions (+ de 10% pour 2023) est très important ; il y a donc là un véritable enjeu pour la Fondation à mettre en œuvre une politique de fidélisation des salariés.

*La DRH précise que cette démarche, présentée au CSEC du mois d'Octobre, est en cours avec les grands axes du plan d'action.*

Les représentants du personnel pensent qu'il y aurait un intérêt à faire une étude de ce nombre de démissions, dans le cadre de la CSSCT Centrale, afin d'en analyser les raisons, service par service, et d'avoir des clefs de compréhension pour que l'employeur engage une démarche de prévention des risques professionnels.

*La DRH explique que c'est une volonté des directeurs de recevoir les salariés démissionnaires pour connaître les raisons de leur départ. La DRH interroge le rapport fait par les représentants du personnel entre démission et risques professionnels ; la secrétaire du CSEC insiste justement sur le nécessité que la CSSCT puisse avoir un regard sur les raisons de ces démissions, vu leur grand nombre, même si les salariés qui démissionnent, le font pour un projet personnel.*

*Concernant la démarche de prévention des risques professionnels, la DRH explique qu'il y a des groupes de travail qui sont déjà mis en place et d'autres qui vont l'être, comme des ateliers sur la violence, la bientraitance, la gestion de conflits, la gestion de crises. De plus la Fondation a l'ambition de mettre en place un plan santé, qualité de vie, au niveau de la CSSCT Centrale. La secrétaire du CSEC demande qui participe aux ateliers présentés ? La DRH répond que ce sera sur le même modèle que le référent harcèlement, il y aura plusieurs référents qualité et pour la participation aux groupes, ce sera sur la base du volontariat. La secrétaire du CSEC demande aussi de quelle violence il sera question dans l'atelier, s'agira-t-il d'aborder tout ce qui peut faire violence aux salariés au sein de l'institution ? La DRH indique que sera abordé la violence interne et externe. La secrétaire du CSEC souligne que ce type d'ateliers a déjà été mis en place auparavant et qu'il serait important d'en faire un bilan afin de s'assurer que cela a eu des effets. La DRH répond que les chefs de service et les directeurs*

sont à même de savoir s'il y a besoin de refaire des formations sur ces questions ou pas, c'est leur rôle de s'adapter aux besoins de leurs équipes. Les salariés aussi lors de leur entretien professionnel, font un retour sur ces groupes de travail. **Les représentants du personnel** pour leur part, constatent que les conditions de travail se dégradent et ce malgré la mise en place de ces groupes de travail.

**Une élue SUD CSE75** demande sur quels éléments tangibles la direction générale s'appuie pour dire ce qui a fonctionné dans les actions mises en place, puisque le rapport annuel n'a pas été fait. **La DRH** répond qu'elle attend le retour des services pour établir ce rapport. **Les représentants du personnel** soulignent l'incohérence de proposer un plan de prévention avant d'avoir le retour sur l'efficacité des actions mises en place. Ils demandent que leur soit présenté les retours « terrain » fait par les chefs de service et quelle analyse en a été faite.

**Une élue cadre sans étiquette CSE75** indique qu'il y aurait un intérêt à faire un sondage individuel à l'ensemble des salariés sur le « bien-être au travail » afin qu'ils fassent remonter pourquoi ils se sentent bien à la Fondation car il y a aussi des salariés qui s'y sentent bien ; cela pourrait donner lieu à un partage d'expériences positives. Ces retours pourraient venir, par ailleurs, en appui du plan « Zéro poste vacant ».

**Une élue FO CSE92** rappelle que dans le cadre de la CSSCT Centrale, il a été décidé d'adresser un questionnaire aux cadres pour un retour sur les problématiques qu'ils rencontrent.

**Les représentants du personnel** insistent aussi sur la nécessité que, notamment, la réunion d'accueil de l'ensemble des nouveaux salariés soit effective, que la prime pour cooptation le soit également et que l'accompagnement des nouveaux salariés soit pensé en termes d'allègement de charge de travail pour les salariés qui s'y engagent.

**La DRH** rappelle que les grandes orientations de la Fondation propose la démarche d'intégration des nouveaux salariés. La prime de cooptation qui est déjà mise en place, fait l'objet d'une réflexion sur son maintien dans les mêmes conditions.

**Un élu SUD CSE Grand Sénart** interroge les critères d'attribution de la prime de cooptation, qui ne sont pas très lisibles. **La DRH** répond qu'il y a une note qui existe. **L'élu SUD CSE Grand Sénart** s'étonne que les représentants du personnel n'aient pas été consultés sur cette note et demande à ce que la procédure d'attribution de la prime cooptation leur soit transmise, afin d'en informer les salariés. **La DRH** indique que les salariés doivent passer par leur directeur pour la solliciter.

Concernant la demande d'un allègement de la charge de travail pour les salariés qui accompagnent les nouveaux professionnels, **la DRH** précise que c'est en cours de réflexion. **Une élue SUD CSE75** interpelle la DRH sur SA position en tant qu'employeur, concernant cette demande d'allègement ; **la DRH** répond que si c'est en réflexion, c'est que la direction générale y est favorable, afin que cela soit un levier pour accueillir un maximum d'apprentis ; concernant les nouveaux salariés, c'est aussi en réflexion, et cela dépend des directeurs et des postes concernés par l'accompagnement des nouveaux salariés, pour lesquels on parle plus d'intégration ; il ne peut donc y avoir un allègement identique pour chaque professionnel accueillant un nouveau salarié.

**Les représentants du personnel** rappellent, qu'en terme d'allègement de temps, pour les maîtres d'apprentissages, les textes sont très clairs puisqu'il s'agit de 3 heures par semaine ; la réflexion sur l'organisation du travail pour dégager ce temps, n'a toujours pas abouti, alors que cela fait plusieurs mois que les représentants du personnel la questionnent en instance. Ils s'étonnent que cette réflexion n'ait pas été menée en amont de l'accueil des apprentis. Idem pour le tutorat.

**La secrétaire du CSEC** demande si la réunion d'accueil des nouveaux salariés existe toujours ? **La DRH** répond par la négative, expliquant que pour l'instant le service RH n'a pas les moyens de la mettre en place. Le poste d'assistant RH étant pourvu de façon stable depuis peu, l'assistante RH récence pour l'instant les différents outils et besoins avant qu'elle ne soit remise en place.

En réaction à toutes ces projets, procédures, qui doivent être mis en œuvre, **la secrétaire du CSEC** demande dans quel délai ; **la DRH** répond qu'elle ne peut pas donner de date précise mais que ce sera lancé en 2025. **La secrétaire du CSEC** insiste et revient, comme exemple à sa question, sur le PAPRIPACT, qui devrait être fait une fois par an et qui n'a toujours pas été rédigé, alors que cela fait plusieurs mois que le service RH dit aux représentants du personnel que cela va être fait.

### Répartition par effectifs et par fonctions :

Les représentants du personnel constatent une baisse générale des métiers administratifs (gestionnaires de paie, secrétariat, assistante de direction), ce qui ne peut être sans conséquence sur la charge de travail des salariés en poste.

**La DRH** répond que sur les postes administratifs, il y avait 21 hommes et 129 femmes en 2022, 16 hommes et 125 femmes en 2023 ; pour les gestionnaires de paie, 2 personnes en 2021, en 2023 3 gestionnaires de paie, cela a donc plutôt augmenté depuis 2021. Il n'y a pas de baisse non plus au niveau des secrétariats dans les effectifs budgétés. **La secrétaire du CSEC** réagit en faisant référence au SAEMO de Paris où il y avait 3 secrétaires de direction alors qu'aujourd'hui, il n'y en a plus que 2.

**Une élue FO CSE92** relate que le nombre de 2 secrétaires sur un pôle, au SSE92 est questionné, avec comme perspective, plus qu'une secrétaire par pôle, ce qui va alourdir la charge de travail des travailleurs sociaux.

**La secrétaire du CSEC** ajoute que dans l'équipe « logistique/technique » du siège, le nombre de postes a diminué et ce depuis longtemps.

Pour le service informatique, les représentants du personnel au CSE75 n'arrête pas d'alerter sur le nombre insuffisant de postes au regard du nombre d'intervention que ces salariés font pour l'ensemble des sites de la Fondation.

De même, les représentants du personnel constatent la baisse du nombre de postes de documentaliste, ce qui amène une charge de travail supplémentaires pour les travailleurs sociaux dans, par exemple, la recherche et l'actualisation des lieux de vie.

**La secrétaire du CSEC** rappelle que la fondation est passée de 3 postes de documentalistes à 1, elle ajoute qu'il n'y a plus de comptable pour le SEPPE et le SIE.

Le nombre de poste des services généraux est en constante baisse, alors même que le nombre d'établissements au sein de la Fondation est en augmentation. Les représentants du personnel alertent sur les risques professionnels liés à la charge de travail supplémentaire pour les salariés de ce service.

**Un élu Sud CSE Grand Sénart** rappelle que depuis 2017, de façon générale, le nombre de postes a largement diminué. **La secrétaire du CSEC** complète en rappelant qu'au SAEMO Paris, il y avait 3 antennes avec 3 équipes par antenne, alors qu'aujourd'hui il n'y a plus que 7 équipes, sans compter le nombre de postes de psychiatres qui n'est pas remplacé. **La DRH** répond qu'il s'agit de la difficulté à recruter et non des postes qui disparaissent. **La secrétaire du CSEC** constate pour autant qu'il n'y a pas d'annonce pour ces postes.

*Les représentants du personnel soulignent que la conséquence de tous ces postes en moins, ce sont moins de moyens pour ceux qui sont en postes et une dégradation des conditions de travail.*

### Répartition de l'effectif par catégorie professionnelle :

Les représentants du personnel rencontrent des difficultés à analyser ces chiffres de manière significative du point de vue de l'organisation du travail.

*La DRH renvoie les représentants du personnel vers la Base de Données Economiques et sociales pour avoir plus d'éléments précis.*

### Licenciements :

Les représentants du personnel soulignent la nécessité qu'il y ait une distinction de faite entre les licenciements pour faute et les licenciements pour inaptitude, ce qui permettrait une compréhension et une analyse plus fine des données.

*La DRH renvoie les représentants du personnel vers la BDES dans laquelle il y a des onglets avec le départ par motifs.*

### Absentéisme :

Les représentants du personnel constatent que malgré la baisse constante et régulière de l'effectif, le nombre de jours d'arrêts maladie augmente depuis 2017, ce qui, du point de vue des représentants du personnel, est un indicateur d'une dégradation des conditions et d'un mal-être au travail qui ne sont pas pris en compte.

*La DRH répond que cette question est au travail, notamment au travers de l'analyse des accidents du travail, de la nécessité de distinguer les AT et les ATJ, de renforcer toutes les formations comme gestes et postures, gestion de conflit, référent harcèlement. La secrétaire du CSEC rappelle une nouvelle fois, que l'employeur doit faire la déclaration des accidents du travail à chaque fois, ce qui n'est pas toujours le cas et ne doit pas demander au salarié s'il est d'accord pour une déclaration d'accident du travail soit faite.*

*Un élu Sud CSE Grand Sénart indique qu'il n'y a pas toujours de cahier de soins sur chaque établissement et par ailleurs certains directeurs, chefs de service ou secrétaire ne savent pas remplir une feuille de soins. La DRH répond que cela peut se faire en ligne.*

*Un élu Sud CSE Grand Sénart rappelle aussi la nécessité que la CSSCT soit informée à chaque accident du travail, ce qui n'est pas fait, les représentants du personnel apprenant très tardivement qu'il y a eu, sur un site de leur périmètre, un accident du travail grave. Une élue Sud CSE75 souligne que ne pas informer les représentants du personnel entrave la possibilité de faire une enquête à la suite d'un accident du travail. La DRH précise qu'il existe en ligne des questionnaires pour faire l'analyse de l'accident du travail.*

*Une élue Sud CSE75 revient sur le constat fait par les représentants du personnel d'une augmentation du nombre de jours d'arrêt maladie et demande à la DRH qu'elle en est son analyse ? La DRH lit les actions ciblées concernant l'absentéisme : analyser les accidents, identifier les AT et les ATJ... les représentants du personnel réagissent, demandant une analyse sur le nombre d'arrêt maladie en augmentation alors que la DRH n'évoque que les accidents du travail. La DRH répond que dans le cadre des CSSCT, il s'agira de suivre les maladies de courtes durées et de longues durées afin de mettre*

en place des actions pour accompagner le salarié, penser l'organisation du travail en appui de la médecine du travail.

**Une élue Sud CSE75** revient sur le constat des représentants du personnel d'une augmentation des arrêts maladie qui doit amener l'employeur à une vigilance, car c'est un indicateur d'une dégradation des conditions de travail et d'un mal être au travail. Les représentants du personnel attendent donc le point de vue de l'employeur à ce sujet : confirme-t-il cette augmentation ?

**La DRH** répond par : analyser les chiffres pour voir quelles actions peuvent être mises en place ; elle convient que le service RH n'a pas analysé les chiffres car il y a des paramétrages du logiciel à revoir, notamment pour distinguer les AT et les ATJ. **L'élue Sud CSE75** en conclue que l'employeur n'a donc aucune vision sur des indicateurs de la santé au travail des salariés. **La secrétaire du CSEC** ajoute qu'il y aurait un intérêt à affiner ces indicateurs par service et par équipe. **La DRH** indique qu'ils n'ont pas les moyens de le savoir, ce dont les représentants du personnel s'étonnent vivement.

**Une élue cadre sans étiquette CSE75** indique qu'il serait bien que le paramétrage du logiciel soit fait pour 2025.

### Accident de travail et de trajet :

Les représentants du personnel font le constat que le nombre de journées a doublé comparativement à 2018, alors même que l'effectif était supérieur.

Les représentants du personnel observent une sous déclaration des accidents du travail par l'employeur, ce qu'ils ne cessent de rappeler dans les différentes instances CSE-CSSCT-CSEC.

**La DRH** indique qu'il va y avoir une nouvelle sensibilisation sur la déclaration des accidents du travail, et qu'elles soient transmises à la CSSCT. **Une élue cadre sans étiquette CSE75** dit qu'il y a nécessité de bien expliquer ce qu'est un accident du travail et que ce n'est pas à la demande du salarié. **La DRH** répond qu'ils ont vérifié auprès d'un avocat et c'est bien à la demande du salarié ; les représentants du personnel demandent à avoir l'élément juridique qui stipule cela.

**L'élue cadre sans étiquette CSE75** insiste pour avoir une réponse claire sur : est-ce au salarié de donner son accord pour qu'il y ait une déclaration d'accident du travail de faite ? **la DRH** répond que le salarié doit demander la déclaration d'accident du travail, donner les détails et le nom des témoins. **L'élue cadre sans étiquette CSE75** demande ce qu'il en est si le chef de service constate néanmoins, l'accident du travail et que le salarié ne veut pas que cela soit déclaré. **La DRH** répond que le salarié doit venir voir le chef de service pour donner les détails et le nom des témoins. **L'élue cadre sans étiquette CSE75** ajoute que cela n'est pas simple, car le salarié lui-même, ne sait pas toujours qu'il a été victime d'un accident du travail et c'est donc au chef de service de rappeler le cadre légal et de faire une déclaration quel que soit la position du salarié.

**La secrétaire du CSEC** rappelle que dans tous les cas, c'est la sécurité sociale qui déterminera si c'est un accident du travail ou pas.

**Une élue Sud CSE75** insiste pour que la position institutionnelle soit claire sur la nécessité de déclarer tous les accidents du travail, ce qui ne paraît pas être le cas. **La DRH** affirme la position de la direction générale transmise à tous les directeurs qui est de faire les déclarations.

**Une élue FO CSE92** rappelle aussi l'importance d'informer sur la possibilité d'aller consulter un psychologue dans le cadre de la médecine du travail, ce qui n'est pas assez su. **La DRH** indique que la liste des psychologues est affichée, elle ajoute qu'il y a donc lieu de rédiger une procédure sur les

modalités de déclaration d'accident du travail et les outils à disposition dans ce type de situation pour soutenir le salarié.

Néanmoins malgré la difficulté contextuelle du recrutement, certains services de la Fondation (SPPE) maintiennent leur effectif. Il conviendrait que les autres services de s'appuient sur leurs pratiques de recrutement.

### Mobilité et promotion interne :

Les représentants du personnel constatent qu'il n'y a aucune promotion et mobilité en interne inscrites à ce bilan 2023.

**La DRH** donne les éléments suivants :

- **Promotion** : non cadre : homme 23 ; cadre 2 hommes - 7 femmes ;
- **Mobilité / mutation** : sur un poste comme sur un site : non cadre 1 homme - 18 femmes ; cadre 1 homme - 8 femmes ; **la DRH** précise que les  $\frac{3}{4}$  des demandes viennent des salariés ; **une élue FO CSE92** indique qu'il serait nécessaire que les chiffres transmis le précise.

**Une élue Sud CSE75** demande si l'employeur note, proportionnellement, plus de promotion pour les hommes que pour les femmes ? Manifestement selon les chiffres, il y a plus de promotion pour les hommes que pour les femmes alors même qu'il y a plus de femmes au sein de la Fondation. **L'élue Sud CSE75** demande quels enseignements l'employeur tire-t-il de cela et comment compte-t-il y remédier ?

**La DRH** répond qu'il y a une volonté d'accorder des promotions internes notamment dans le cadre de la fidélisation des salariés mais les salariés ne souhaitent pas toujours avoir une promotion ; il y a aussi des promotions qui correspondent à une augmentation des activités comme un directeur qui a plus d'établissements.

**L'élue Sud CSE75** attend toujours la réponse à sa question. **La DRH** répond qu'elle n'en pense rien car cela doit s'analyser sur plusieurs années. **L'élue cadre sans étiquette CSE75** entend la réponse de la DRH, mais souligne qu'il y a peut-être nécessité de ne pas attendre pour en tirer des enseignements, car il est fort dommage que dans le secteur du social essentiellement féminin, il y ait le même fonctionnement que dans les entreprises aux postes majoritairement occupés par des hommes. **La DRH** est totalement d'accord pour que ce soit une majorité de femmes qui soit promue ; toutefois, il ne s'agit pas d'une question homme / femme, mais d'une question d'opportunité ; elle assure qu'il n'y a pas de différence au sein de la Fondation entre les hommes et les femmes pour les promotions et dans tous les cas il y a nécessité à affiner les chiffres donnés pour avoir une réponse précise.

**Une élue Sud CSE75** rappelle que des biais inconscients existent aussi chez les employeurs et la fondation Olga Spitzer n'y échappe pas non plus, il y a donc lieu d'avoir une analyse à ce sujet puisque les chiffres sont parlants.

### Formation :

Le nombre de formation accuse une baisse significative année après année.

Les représentants du personnel constatent que le choix qui est fait, est celui des formations collectives au détriment des formations individuelles.

Il y a une réelle nécessité à ce que soit mise en place une politique de la Fondation pour la formation, afin de favoriser, notamment, la mobilité interne. »

*La DRH indique que la baisse du nombre de formation, a nécessité la mise en place d'une politique de la Fondation afin de favoriser une mobilité interne.*

**c. Information et consultation de la politique sociale/volet formation : projet du Plan de Développement des Compétences 2025.**

Un élu **SUD CSE Grand Sénart** s'étonne que l'information/consultation ne se déroule pas sur deux séances plénières, une première pour l'information, la seconde au cours de laquelle les représentants du personnel donneront leur avis. **La DRH** répond qu'aujourd'hui les représentants du personnel sont consultés sur le projet du Plan de développement des compétences 2025, et qu'il y aura une seconde consultation sur le Plan de développement des compétences 2024 qui n'est pas clos.

**La secrétaire du CSEC** redit qu'il est difficile pour les représentants du personnel de s'organiser en étant convoqués à un CSEC extraordinaire, 15 jours avant la séance plénière. De ce fait, les élus sont peu nombreux aujourd'hui. De plus, être consultés sur des documents, qui ont été remis aux représentants du personnel la veille de la séance plénière, ne leur permet de se réunir pour échanger à ce sujet. **La DRH** répond que c'est aussi difficile pour eux d'avoir toutes les informations nécessaires à la consultation, bien en amont du CSEC.

Les représentants du personnel sont donc consultés sur le Plan de développement des compétences de la Fondation pour 2025. Plan qui regroupe toutes les formations prévues, de tous les services ; individuelles, collectives, à la demande de l'employeur ou/et du salarié.

La DRH fait lecture d'une note de la direction générale qui décline la politique de formation de la fondation au travers du « Plan de Développement des Compétences élaboré pour 3 ans » à partir des éléments suivants :

- Les axes stratégiques définis par la direction générale.
- Les priorités identifiées par les établissements et services
- Les besoins exprimés lors des entretiens professionnels.

Le Centre de Formation Olga Spitzer, réactivé, devient ainsi un pilier de cette démarche.

[...] Dans ce cadre, la fondation met en place un dispositif de formation accompagnant chaque parcours professionnel autour de 3 axes complémentaires :

➤ **LES FORMATIONS « COMPETENCES CLES » :**

[...] certaines sont considérées comme indispensables par notre Fondation et doivent, dès lors, être intégrées dès l'arrivée du salarié. Elles constituent un socle

de connaissance, de savoir-faire et de savoir être sur lequel les professionnels peuvent s'appuyer [...] :

- Ecrits professionnels
- Visite à domicile
- Entretiens familiaux
- Observation et évaluation de la situation de danger
- Besoins fondamentaux de l'enfant
- Droits des mineurs et de la famille
- Participation des familles
- Gestion de la violence et manifestations agressives
- Outils bureautiques, administratifs et financiers
- Travail en binôme
- Analyse systémique
- Génogramme
- Conférences familiales

[...] à l'attention plus particulièrement des managers qui ont un rôle essentiel dans l'écosystème de la Fondation [...]

- Gestion des conflits
- Gestion de crise
- Entretiens annuels et professionnels

#### ➤ LES FORMATIONS « EXPERTISE OLGA »

[...] Cet axe de formation permet à notre fondation de garantir ainsi la qualité de notre accompagnement. En 2025 les thèmes suivants seront mis en lumière :

- Violences - notamment conjugales, intrafamiliales, sexuelles
- Interculturalité
- Addictions et conduites à risques
- Observation du tout petit

#### ➤ LES FORMATIONS TRANSVERSES

[...] Le COMEX a décidé d'inclure dans son PDC 2025/2027 plusieurs actions de formations thématiques « fil rouge » qui s'étendront sur les 3 prochaines années :

- Prévention et lutte contre toute forme de harcèlement
- Démarche d'amélioration continue de la qualité
- Prévention des risques psychosociaux
- Renforcement de la stabilité financière et la gestion des établissements de la Fondation

- Montée en compétence collective sur les outils systèmes d'information (SI)
- QVCT et SSCT
- Formation aux premiers gestes qui sauvent
- Engagement pour la transition écologique

➤ **PUBLICS CIBLES**

-Administratifs et cadres : formation aux outils de gestion du management.

- Travailleurs sociaux et paramédicaux : modules axés sur les pratiques de terrain et la relation d'aide.

➤ **LE CENTRE DE FORMATION OLGA SPITZER : PILOTE DE LA MISE EN OEUVRE**

[...] un rôle central assurant la coordination, le suivi et les évaluations des actions de formation [...]

**BUDGET FORMATION 2025 :**

CIFA (OPCO)	180Keuros	PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES
ETABL	147Keuros	427Keuros
TOTAL	327Keuros	

Centre de formation Olga : 100Keuros

(Sur les fonds de la Fondation)

**La secrétaire du CSEC** constate que le budget du PDC est déjà dépassé puisque la dépense se monte à 427496 euros.

**La DRH** précise qu'ont été regroupées des demandes de formations individuelles identiques dans différents services pour en faire une formation collective, avec des places supplémentaires lorsqu'un directeur de service estimait que cela pouvait intéresser plusieurs de ces salariés.

**La secrétaire du CSEC** souligne qu'il serait intéressant que la colonne « à la demande de l'employeur » et celle « à la demande du salarié » soit indiquée. **La DRH** indique qu'elle va le rajouter.

**Une élue FO CSE92** demande des précisions quant au choix des formations fait, car elle comprend que les professionnels ne pourront plus choisir la formation à laquelle ils souhaitent participer, puisque le nombre de place est déjà décidé.

**Une élue cadre sans étiquette du CSE75** comprend que le nombre de place disponible par formation, par service et par équipe, fera l'objet d'un échange en équipe sur les

salariés qui souhaitent y participer, **la DRH** ajoute qu'il faudra être vigilant aux demandes individuelles qui auront été exprimées et qu'il faudra inclure.

**La secrétaire du CSEC** interroge la « réactivation » du centre de formation Olga Spitzer avec 100000 euros qui sont dévolus à son fonctionnement et qui seront pris sur les fonds propres de la Fondation : qu'est-ce qui justifie cette somme ? **La DRH** répond qu'il s'agit d'avoir une personne qui va s'occuper du centre de formation avec un 0.5ETP possible. **Les représentants du personnel** essaient de savoir s'il s'agit d'une création de poste et s'en étonnent car ils n'ont pas vu cette mesure nouvelle dans les budgets.

Par ailleurs, **la secrétaire du CSEC** s'inquiète de la pérennité de ce centre s'il est financé par les fonds propres de la Fondation qui ne sont pas pérennes.

**Une élue cadre sans étiquette CSE75** demande ce que signifie « formation interne ». **L'assistante RH** répond qu'il s'agit d'une formation dispensée par une ressource interne. **La secrétaire du CSEC** rebondit en demandant des précisions sur « une offre de formation interne animée par des professionnels volontaires » ? **La DRH** répond que des salariés pourront se proposer pour dispenser une formation en fonction de leur compétence et de leur technicité. **La secrétaire du CSEC** pose alors la question du temps qui sera dégagé pour permettre aux professionnels de s'engager dans une telle démarche ?

Par ailleurs **la secrétaire du CSEC** interroge le fait que les représentants du personnel soient consultés sur un PDC construit sur 3 ans. **La DRH** précise que les représentants du personnel seront consultés tous les ans ; pour ce PDC il y avait, au regard du nombre de personnes susceptibles de participer à certaines formations, nécessité de les étaler sur plusieurs années ; l'année prochaine le PDC devra être ajusté. **La secrétaire du CSEC** trouve dommageable de ne pas avoir connaissance des demandes de formations individuelles, ce qui ne permet pas aux représentants du personnel de savoir si elles ont été acceptées et pour quelles raisons elles sont refusées.

**Un élu Sud CSE Grand Sénart** déplore qu'il n'y ait pas de distinction faite entre les formations à destination des cadres et celles à destination des non cadres. **La DRH** indique que c'est dans l'intitulé que l'on peut les repérer.

**Un élu sud CSE Grand Sénart** constate que pour une formation à destination des salariés du DITEP, il n'y a que 24 places. **La DRH** répond qu'il s'agit du nombre de places possibles par sessions. **L'assistante RH** ajoute qu'en fonction des besoins et des demandes, cette formation pourra être reproposée.

Pour **la secrétaire du CSEC** cela pose à nouveau la question des critères : comment seront déterminés les salariés qui pourront participer à ces sessions ? **La DRH** renvoie la question en demandant si les représentants du personnel souhaitent que des critères soient définis ? **La DRH** répond que ce sera en fonction des demandes lors des entretiens professionnels, puis de l'organisation du service ; la question se pose surtout s'il reste des places.

**Une élue cadre sans étiquette CSE75** interroge l'intérêt de faire figurer sur ce PDC les formations qui relèvent du GPF et constate donc qu'il reste la somme de 25000 euros, une fois que ces formations seront retirées du PDC. **La DRH** en convient.

**Une élue FO CSE92** estime difficile de donner un avis sans avoir le programme des formations. **La DRH** n'est pas sûre que la consultation du CSEC porte sur les programmes des formations ; elle porte surtout sur les actions de formation, et de bien vérifier si tout le monde a accès à la formation, cadre, non cadre, homme femme. **Les représentants du personnel** au contraire, pensent nécessaire d'avoir connaissance des programmes, car il peut y avoir bon nombre de formation qui ne valent rien. **La DRH** invite les représentants du personnel à leur faire remonter l'information.

**La secrétaire du CSEC** interroge le sens, pour les représentants du personnel, de donner un avis sur un PDC sans les éléments comme :

- Les demandes individuelles des salariés
- Les critères d'accord ou de refus
- Les critères de choix pour les salariés qui participeront
- Les programmes des formations
- Les formations à la demande de l'employeur ;
- La proportion des formations cadres/ non cadres
- Des précisions sur le fonctionnement du centre de formation Olga Spitzer

Il n'est par exemple, pas possible de répondre à la question de savoir si l'ensemble des salariés a accès à la formation.

**Un élu Sud CSE Grand Sénart** souligne l'intérêt d'une consultation d'un le cadre des CSE Locaux afin de pouvoir faire remonter auprès des directions les demandes des salariés et leurs préoccupations.

**Une élue cadre sans étiquette CSE75** interroge le nombre de formation pour la DG, qui proportionnellement au nombre de ses salariés, est beaucoup plus importants qu'un autre service qui va avoir moins de formation alors que son nombre de salariés est supérieur. **La DRH** indique que les formations qui émergent pour la DG sont des formations à destination des salariés comme celles pour les référents, des formations « qualité » par exemple, mais qui ne sont pas à destination des directeurs de la DG.

**Une élue cadre sans étiquette CSE75** demande que le nombre total de salariés dans chaque service soit indiqué, et ce qui va être fait de la somme qui correspond aux formations via les CPF et qui doit être réintroduite dans le PDC. Elle demande aussi si les salariés qui vont faire leur formation via un CPF, vont pouvoir la faire sur leur temps de travail, ce qui serait un atout pour le plan « zéro poste vacant » ? **La DRH** répond qu'elle doit s'informer à ce sujet mais, si c'est une formation qui dure 3 mois cela paraît difficile qu'elle puisse se faire sur le temps de travail.

**Une élue Sud CSE75** interroge le fait qu'il y ait des formations inscrites via le CPF alors même qu'elles n'y sont pas éligibles.

**Une élue cadre sans étiquette CSE75** souligne qu'il y a beaucoup de formations intéressantes dans ce PDC, ce que confirme **une élue FO CSE92**. **La DRH** souligne que c'est la volonté de la Fondation d'offrir un panel de formation qui intéresse les professionnels et de les mutualiser pour que les petits services puissent aussi en bénéficier.

Concernant les critères pour refuser une formation **la DRH** les précise :

- Celles qui sont non prioritaires par rapport aux orientations stratégiques de la Fondation
- Celles dont le budget est trop important pour les formations individuelles
- Celles qui sont en inadéquation avec le poste, n'assure pas l'adaptation au poste, ne maintient pas les capacités, compétences pour occuper le poste versus évolution
- Regroupement des formations afin d'inscrire un plus grand nombre de salarié de négocier les prix
- En fonction du nombre de demande de formation par salarié afin d'assurer une équité

### 3) Information sur l'Accord relatif au régime collectif obligatoire de complémentaire Santé.

**La DRH** informe les représentants du personnel d'un accord du 2/10/2024 relatif au régime collectif et obligatoire de la complémentaire santé, qui a pour conséquence une augmentation des cotisations de la mutuelle ; la base conventionnelle a fait l'objet d'une tarification à 1.65 PMSS au lieu de 1.48 afin de tenir compte de l'évolution des niveaux de remboursements par la sécurité sociale. Les salariés vont en être informés.

**Une élue Sud CSE75** fait remarquer que les salariés devaient donner leurs réponses quant aux options qu'ils choisissaient pour la mutuelle, avant le 31 octobre et qu'ils ont fait leur choix avant d'avoir connaissance de cette augmentation. Y a-t-il une possibilité qu'ils reviennent sur leurs choix ? **La DRH** va se renseigner.

**Une élue cadre sans étiquette CSE75** relaie l'insatisfaction d'un grand nombre de salariés sur la mutuelle et ses taux de remboursements. **Une élue Sud CSE75** demande s'il ne peut pas y avoir une négociation sur les couvertures ?

### 4) Information relative au versement de la Prime Ségur.

**La DRH** indique que les apprentis et les contrats de professionnalisation y ont droit, cela leur sera versé en Décembre avec la rétroactivité, si le gestionnaire de paie à le temps.

**Une élue FO CSE92** demande des explications sur le fait que des associations versaient déjà la prime SEGUR aux apprentis et ce que n'a pas fait Olga Spitzer ? **La DRH** répond que la Fondation s'appuyait sur une note d'ACCESS.

### 5) Présentation du programme « zéro poste vacant ».

**La DRH** fait une présentation résumée du document transmis aux représentants du personnel, lors de l'instance. Il y a donc 60 postes vacants, principalement sur les fonctions éducatives ; il y a une pénurie sur le marché de l'emploi sur laquelle la Fondation ne peut agir, tout comme sur la grille des salaires ; malgré cela, la Fondation va mettre en place des mesures et des actions à compter de 2025, à l'échelle de la Fondation, qui soient réalisables et réalistes pour l'attractivité et la fidélisation des salariés. Un échange avec l'encadrement sur une liste d'action à mener a eu lieu, avec un calendrier et différentes étapes à tenir .

**Les représentants du personnel** réagissent à ce qui est noté sur le document, concernant les professionnels « ciblés » par cette démarche « zéro poste vacant » ; par exemple, sur le fait qu'ils doivent tous être diplômés ou en cours de formation ; si c'est une évidence, pour les représentants du personnel, que les professionnels doivent être diplômés, ils insistent pour qu'ils le soient avec un diplôme du travail social.

De même **les représentants du personnel** demandent, quelle attente à la Fondation, vis-à-vis des salariés, lorsqu'elle note qu'ils soient « loyaux envers la Fondation », cela signifie-t-il que les salariés ne peuvent pas critiquer la Fondation ? Pour **la secrétaire du CSEC**, un contrat de travail n'engage pas à être loyal envers son employeur, pour **la DRH** si. Concernant la critique, **la DRH** indique qu'il y a un écart entre la critique constructive et la liberté d'expression puisque par exemple il n'est pas possible d'insulter un collègue. **Les représentants du personnel** défendent la liberté d'expression et le droit à la critique ; quant au fait de ne pouvoir insulter son collègue, c'est de toutes les façons interdit dans la loi donc ça n'est pas le sujet. Dans tous les cas, il y a nécessité à ce que la Fondation définisse ce qu'elle entend par l'exigence d'une loyauté envers elle.

Une autre action attendue par la Fondation, fait réagir les représentants du personnel, celle où il est demandé aux professionnels de « diffuser l'information et commenter et publier sur les réseaux sociaux de la Fondation ». C'est donc nouveau la création d'une page Instagram, et une chaîne YouTube Olga Spitzer, mais demander aux salariés de réagir sur les réseaux sociaux de la Fondation, c'est demander aux salariés de le faire de leur espace privé Instagram par exemple, ce qui n'est pas possible. **La DRH** indique qu'elle va poser la question sur comment cela fonctionne, puisqu'il lui semble que cela ne nécessite pas de passer par l'espace privé/réseaux sociaux des salariés. **Les représentants du personnel** insistent sur l'impossibilité d'attendre des salariés qu'ils interagissent de leur espace personnel sur leurs réseaux sociaux pour la Fondation.

**Une élue Sud CSE75** trouve que la dernière page de ce document « Zéro poste vacant », qui invite les salariés à s'abonner aux réseaux sociaux de la Fondation, à « liker » les posts de la Fondation et à relayer les offres d'emploi, est abusive. Elle rappelle que le contrat de travail ne lie pas les salariés aux réseaux sociaux de la Fondation.

**Une élue cadre sans étiquette CSE75** précise qu'il faudrait rajouter pour le moins, à l'invitation aux salariés de réagir sur la chaîne YouTube et Instagram de la Fondation, « s'ils le souhaitent » sinon, cela laisse à penser qu'il faut le faire et pose la question de : si le salarié ne le fait pas que peut-il se passer ; il y a la liberté et l'espace individuel de chacun qui est à respecter.

**La secrétaire du CSEC** évoque la situation des salariés et des mineurs pris en photo, lors des événements Olga Spitzer, et qui sont publiées sur le site d'Instagram de la Fondation mais aussi sur LinkedIn. Elle rappelle l'obligation d'avoir recueilli l'accord des salariés et des parents des mineurs. Pour les salariés, la secrétaire du CSEC indique que leur accord n'a pas toujours été donné.

**Une élue Sud CSE75** demande qui gère les réseaux sociaux de la Fondation ? auquel cas cette personne le fait s'en s'assurer d'avoir les autorisations, ce qui est un problème. **La DRH** répond que c'est la chargée de communication de la Fondation qui gère ces diffusions et va lui demander ce qu'il en est.

**La secrétaire du CSEC**, concernant la diffusion auprès des équipes « du rôle et des missions du siège », invite le directeur général à se présenter dans tous les services car il y a des salariés qui ne connaissent pas Monsieur VAN PEVENACGE, ce qui est la b-a ba de la communication.

**Une élue Sud CSE75** constate que, si dans ce document les faiblesses de la Fondation ont été listées, en revanche aucune réponse n'y est apportée, hormis la création des réseaux sociaux de la Fondation, ce qui ne répond en rien aux faiblesses constatées et ne va pas empêcher le turn over ou faire venir des professionnels. **La DRH** répond qu'il y a des éléments auxquels la Fondation ne peut pas répondre, comme la question des salaires. **L'élue Sud CSE75** reprend, comme exemple une des « faiblesses » notées : « le coût de la vie et le logement en IDF » et rappelle qu'avec la DRH précédente avait été abordé la possibilité que la Fondation adhère à une association des entreprises pour le logement, ce qui permettait d'avoir un peu plus d'ouverture sur des demandes de logements, or cela ne s'est jamais finalisé, alors même que cela aurait plus d'impact sur les salariés que les réseaux sociaux et cela répondrait aux faiblesses qui ont bien été identifiées.

**La DRH** répond que la proposition est intéressante, elle la note et elle invite les représentants du personnel à en faire d'autres qui pourraient compléter les actions déjà mises en place. Dans tous les cas, **les représentants du personnel** soulignent que tout miser sur la communication (goodies, réseaux sociaux, flyers, affiches) ne fera pas venir de nouveaux professionnels.

**Une élue cadre CSE75 sans étiquette** rappelle que les chefs de service avaient indiqué que faire un mail mensuel à tous les salariés, rappelant le nombre de postes vacants, pouvait être plutôt anxiogène. **La DRH** répond que cela va être revu.

**La secrétaire du CSEC** ajoute que le document, tel qu'il est présenté sur les actions à mener pour atteindre le zéro poste vacant, renvoie la responsabilité des postes vacants sur les salariés, notamment quand il est écrit : « Nous sommes tous concernés par ces vacances de postes, ce programme s'appuie sur les 800 salariés de la Fondation » : qu'attend la direction générale des 800 salariés pour répondre aux postes vacants ?

**La DRH** répond qu'ils soient acteurs, au travers de la cooptation par exemple. Par ailleurs, peut être mis en avant les jours de repos supplémentaires, le CET, la formation.

**Une élue cadre CSE75 sans étiquette** ajoute qu'il serait bien d'avoir la liste de l'ensemble des forces de la Fondation (2 jours de congés supplémentaires, la formation, le télétravail, la mutuelle, la médaille du travail, l'article 39, les jours enfants malades...) notamment au moment des entretiens d'embauches. Il faudrait aussi mettre en avant le séminaire de réflexion avec B.Golse, les matinées de Winnicott, les GAP dans toutes les équipes, auprès des cadres et des secrétaires, le travail de la documentaliste du SSE94, tout comme le choix, par la Fondation de se mettre dans une dynamique de recherches, tout cela peut attirer des nouveaux professionnels, or ce document est déséquilibré entre une partie trop importante sur la communication et l'emploi de la Novlangue et d'autres valeurs existantes dans la Fondation, précédemment citées.

**La secrétaire du CSEC** ajoute qu'il y aurait intérêt à faire apparaître dans les annonces de postes vacants ces différents atouts.

**L'élue cadre CSE75 sans étiquette** dit aussi qu'il faudrait développer un partenariat avec une crèche. **La DRH** répond que cela est compliqué, car les crèches sont gérées par les mairies et il n'est pas possible de réserver des places. **Une élue Sud CSE75** indique qu'il y aussi un partenariat possible avec les crèches associatives comme l'association des crèches Kangourou, cela nécessite en effet de démarcher.

**La secrétaire du CSEC** demande ce qu'est la journée Olga Day, terme qui peut prêter à sourire ? **La DRH** répond qu'il s'agit de la journée d'intégration. **Une élue Sud CSE75** pose la question de la pertinence du choix d'un anglicisme pour nommer cette journée ?

**La DRH** répond que pour l'instant personne n'a fait de remarque à ce sujet, mais elle prend note de la réaction des représentants du personnel ; aujourd'hui c'est ce terme qui a été choisi, mais c'est en réflexion. Elle indique qu'ils vont essayer de mettre dans ce document plus en avant les forces existantes et invite à nouveau les représentants du personnel à lui transmettre leurs propositions.

**La secrétaire du CSEC** ajoute qu'il serait bien que la chargée de communication rencontre les professionnels pour qu'elle ait une idée de ce qu'est la culture du travail social ; un travailleur social ne va pas venir travailler dans une association, parce qu'il y a une chaîne

YouTube ou des goodies ; en revanche, l'espace de penser, la dynamique d'équipe, l'ambiance de travail, oui. **Une élue Sud CSE75** rebondit en évoquant l'effet inverse que cela pourrait produire, tellement cela est très loin de la culture du travail social. Les étudiants en formation du travail social, le font pour se dégager de ces questions marchandes et du monde de la com. **La DRH** réagit en indiquant qu'il ne s'agit pas de cela, mais d'agir en termes d'image et de faire connaître la Fondation à l'extérieur par ce canal des réseaux sociaux.

**Une élue Sud CSE75** amène la question des professionnels qui interviennent dans les centres de formation, ce qui participe à faire connaître les métiers et la Fondation ; elle porte à nouveau, la demande des représentants du personnel, que ces interventions puissent se faire sur le temps de travail avec maintien du salaire, conjugué à l'indemnité versée par le centre de formation, car c'est aussi un moyen de faire venir de nouveaux professionnels à Olga Spitzer.

**Une élue cadre CSE75 sans étiquette** évoque comme autres forces à Olga Spitzer, celle de la norme éducative, 21 mesures en AED et 25 en AEMO, ce qui n'est pas le cas dans les autres départements, celle de l'existence d'un budget éducatif ; celle d'un espace de création possible, ayant du temps pour faire des activités avec les familles, tout cela peut attirer des professionnels bien plus que la chaîne YouTube.

**La secrétaire du CSEC** demande qu'elle va être le contenu de cette chaîne YouTube ? **La DRH** répond qu'il peut y avoir, par exemple le film qui a été projeté lors des 100 ans de la Fondation, pourquoi pas les conférences, les séminaires.

**La DRH** conclue en invitant les représentants du personnel à prendre le temps de lire plus précisément le document « zéro poste vacant » et de revenir vers s'il y a des propositions.

La secrétaire

Laure DESRAISSES

