

07/03/2025

Procès-verbal du CSE Central

Fondation Olga Spitzer

Président du CSEC : Monsieur Van Pevenacge, directeur général.

Secrétaire : Laure Desraisses, élue titulaire Sud Santé Sociaux, CSE75.

En présence de C. PICARD, assistante RH.

Membres présents :

Murielle VOLPEÏ : élue titulaire Sud Santé Sociaux, CSE75

Laurence GUILLAUME : élue titulaire FO, CSE92

Sarah DOINEL : élue titulaire FO, CSE92

Elise MOINARD : élue titulaire, sans étiquette, CSE94

Alexandra MERIC : élue titulaire, sans étiquette, CSE94

Raphaëlle FRAUCHE : élue titulaire, sans étiquette, CSE91

Gaëtan STANITCHIT : Délégué syndical et représentant syndical CFDT.

Ordre du jour

- 1) Approbation du PV du CSE Central (18/10/2024 et 13/12/2024)
- 2) Rappel sur les modalités de délibération des avis émis par le CSE C.
- 3) **Formation** : Poursuite des échanges relatifs à l'Information / Consultation : Projet du Plan de développement des compétences 2025. Réponse à l'avis transmis le 20/01/2025.
- 4) **CA** : Nomination des membres représentants au Conseil d'Administration (1 par organisation syndicale).
- 5) **Mutuelle** : poursuite de l'Information sur l'Accord relatif au régime collectif obligatoire de complémentaire santé. Les représentants du personnel constatent que les salariés n'ont pas tous été informés de l'augmentation des tarifs. Les représentants du personnel demandent si les salariés qui ont fait le choix de leur couverture santé avant d'être avertis de l'augmentation peuvent revenir sur leur choix ? Les représentants du personnel demandent si des négociations sont en cours pour une baisse des tarifs ou un élargissement de la couverture santé ?
- 6) **Télétravail/Déconnexion** : Information et consultation relative au projet d'accord télétravail et droit à la déconnexion.
- 7) **Entretien annuel** : Information/consultation relative à la mise en place des entretiens annuels.
- 8) Liste des accords signés par notre branche en 2024.
- 9) Echanges sur la plateforme ADERE (centrale de référencement permettant de bénéficier d'avantages pour les salariés).
- 10) **Contrat d'apprentissage** : Poursuite des échanges concernant le tutorat. Les représentants du personnel demandent quelles sont les perspectives concernant l'accueil des apprentis au regard de la nouvelle législation sur « l'aide à l'embauche pour un contrat d'apprentissage ». Les représentants du personnel demandent où en est l'application de l'accord du 9/09/2020 (prime de tutorat 100 euros brut et organisation du travail pour la mise en œuvre des 3H dévolues à l'accompagnement des apprentis).
- 11) **QVCT** : Présentation du Plan Santé/ Sécurité/Qualité de vie et conditions de travail 2025-2027.
- 12) **Situation économique** : en appui de l'article L2312-25, les représentants du personnel demandent à être consultés sur la situation économique et financière de la Fondation, et plus particulièrement sur les perspectives de l'année à venir.
- 13) **CPOM** : Les représentants du personnel demandent à être consultés sur le CPOM et s'il y a des négociations en cours, à en être informés.
- 14) **CMPP de la Fondation** : les équipes des 3 CMPP s'interrogent de l'absence de la nomination d'un/e directeur et directrice.
- 15) **Ordre des départs en congés** : Les représentants du personnel constatent que l'ordre des départs en congés indiqués dans la note du 30/01/2025 ne correspond

ni à celui inscrit dans le règlement intérieur, ni à ce qui avait été retenu lors du CSEC extraordinaire du 18/12/2024.

- 16) **Téléphonie** : Les représentants du personnel demandent ce que les salariés doivent comprendre lorsqu'ils voient s'afficher la mention « Rappel concernant les règles de confidentialité. Votre administrateur informatique peut voir vos données et votre activité sur ce Redmi note 13 ». Combien de temps sont conservés les données auxquelles peut avoir accès l'administrateur informatique ? Les données de localisation sont-elles concernées ? Combien de temps ?
- 17) **Droit à l'image** : Les représentants du personnel ont été alertés par un certain nombre de salariés dont la photographie a été diffusée sur les réseaux sociaux de la Fondation sans leur autorisation. Ils demandent à ce que toutes les photographies diffusées soient retirées.
- 18) **Question diverses.**

1) Approbation du PV du CSE Central (18/10/2024 et 13/12/2024).

Les deux procès-verbaux sont adoptés à l'unanimité.

2) Rappel sur les modalités de délibération des avis émis par le CSE C.

A la demande de la directrice des ressources humaines, **le directeur général** rappelle aux représentants du personnel, les modalités de délibération des avis émis par le CSE Central : « Nous rappelons que le CSE est une personne morale et que donc l'avis rendu par le CSE est l'avis de la personne morale et non l'avis individuel de chaque élu ; il convient donc de trouver un terrain d'entente sur le contenu de l'avis en cas de désaccord entre les membres du comité ; de même l'avis du comité ne peut pas être remplacé par celui des différentes orientations syndicales ; il n'est pas obligatoire que l'avis soit voté par les élus cependant il est certain que procéder à un vote donnera une légitimité supplémentaire ».

Une élue Sud CSE75 demande pour quelle raison ce rappel est fait ? **Le directeur général** répond qu'il y a peut-être le sentiment que les avis émis ne sont partagés que par quelques personnes. **Les représentants du personnel** ne comprennent pas ce rappel puisqu'il ne s'appuie sur aucun fait. **Le directeur général** répond qu'il s'agit là d'un rappel et qu'il ne s'agit pas d'en faire un débat. **La secrétaire du CSEC** souligne l'intérêt pour les élus de savoir exactement sur quoi s'appuie ce sentiment pour éviter qu'il perdure lors des prochains avis que les représentants du personnel auront à donner. **Le directeur général** répond qu'il s'agit juste d'un rappel sur les modalités de délibération des avis.

3) Formation : Poursuite des échanges relatifs à l'Information / Consultation : Projet du Plan de développement des compétences 2025. Réponse à l'avis transmis le 20/01/2025 :

Le directeur général reprend les vœux et les propositions faites par les représentant(e)s du personnel dans leur avis sur le Plan de Développement des compétences 2025.

Sur la demande d'une consultation du PDC dans les CSE locaux :

Le directeur général rappelle que le PDC de la Fondation concerne tous les services de la fondation et qu'à ce titre la compétence de la consultation revient au CSE Central donc qu'il n'y a pas lieu de consulter les CSE locaux. **La secrétaire du CSE Central** souhaite rebondir sur ces propos, mais **le directeur général** ne veut pas réengager un débat puisqu'il s'agit ici, de répondre à l'avis rendu par les élu(e)s.

Sur la demande que le CSE Central soit consulté plus tôt :

Le directeur général partage complètement cette remarque, et indique qu'ils vont s'y employer en 2025, il ajoute que son arrivée en Janvier 2024, associée à un débat avec les directeurs pour tester un nouveau fonctionnement en 2025, a retardé l'élaboration du PDC 2025. **Une élue Sud CSE75** demande à quelle période aura lieu cette consultation ? **Le directeur général** répond que septembre serait un calendrier plus propice.

Sur la préconisation que, dans l'hypothèse où le budget ne serait pas totalement dépensé, le budget restant soit dédié aux demandes de formations individuelles :

Le directeur général répond qu'au regard du programme chargé, il est possible que les objectifs ne soient pas atteints et qu'il reste une enveloppe, qui sera alors, soit réallouée au budget de l'année suivante, soit d'étudier, éventuellement, des demandes de formation individuelles, sachant que celles qui ont été refusées cette année, ne correspondent qu'à 1% de refus. **Une élue Sud CSE75** précise que la remarque des représentants du personnel porte sur le constat, que malheureusement, les formations individuelles qualifiantes sont exclues du PDC. **Le directeur général** estime qu'au vue des priorités, ces demandes de formations n'étaient pas prioritaires, que la fondation a un important retard en termes de formations et qu'il convenait de privilégier les formations nécessaires aux professionnels, plutôt qu'à une formation qualifiante type D.U à un salarié qui en déjà 3. **L'élue Sud CSE75** indique que la demande des élus s'inscrit dans l'évolution des décisions concernant le PDC, qui aujourd'hui sont assez rigides, puisque toutes les formations individuelles qualifiantes sont exclues du PDC, pourtant, une formation individuelle qualifiante, sur la protection de l'enfance par exemple, bénéficie à l'ensemble d'une équipe ; et ces refus privent de ressources collectives les professionnels, alors même qu'ils en demandent. Elle ajoute que les formations qui sont inscrites au PDC 2025, sont essentiellement de la sensibilisation sur une thématique, et un certain nombre de salariés a envie d'être plus que sensibilisé.

Le directeur général entend mais ne souhaite pas rouvrir le débat, puisque ces arguments lui ont été déjà dits. **L'élue Sud CSE75** insiste sur la nécessité d'avoir un dialogue à ce sujet. **Le directeur général** accepte de compléter sa réponse, en précisant que le PDC 2025 est construit sur les 3 prochaines années et qu'il y aura sans doute des évolutions ; pour cette année 2025 c'est ce choix là qui est fait. **L'élue Sud CSE75** regrette que la

réponse du directeur général soit peu précise et qu'il clôt le débat, alors que le CSE Central devrait être une instance de dialogue. **Le directeur général** ne partage pas ce point de vue concernant ce point à l'ordre du jour et redit qu'il s'agit uniquement de faire un retour sur l'avis des représentants du personnel.

Sur la question de savoir si la construction du PDC a pris en compte l'avis des salariés : **Le directeur général** répond par l'affirmative.

Sur les critères qui prévaut au refus des demandes de formations individuelles :

Le directeur général renvoie les représentants du personnel, à la note de cadrage où les critères sont inscrits. **La secrétaire du CSEC** demande que les salariés soient informés de ces critères. **Le directeur général** répond que la note de cadrage est publique, elle a été diffusée et est disponible. **Les représentants du personnel** s'étonnent de cette réponse et demandent de quelle manière et où les salariés peuvent la trouver ? **Le directeur général** répond qu'il suffit d'en faire la demande et il considère que les salariés en sont informés via les procès-verbaux des CSEC, puisque la note de cadrage a été transmise aux représentants du personnel qui ont donné leur avis. **Une élue Sud CSE75** souligne la nécessité que les salariés soient informés de ces critères, avant de faire leur demande de formation, et non au moment où les élus ont rendu leur avis. **Le directeur général** répond que la note de cadrage sera diffusée.

Sur la proportion du nombre de salariés concernés par les formations en fonction de l'effectif du service :

Le directeur général convient que le grand nombre de salariés de la direction générale inscrits pour une formation pouvait prêter à confusion ; il explique que ce sont des formations collectives qui concernent l'ensemble des dispositifs de la Fondation, mais sans la répartition du nombre de salariés par services inscrits au moment de l'élaboration du PDC, qui appartiendra aux directeurs, le choix a été fait de mettre le nombre de place disponible à la DG.

Sur la demande du nombre de formation individuelle refusée :

Le directeur général donne le nombre de 10 sur 1718 actions de formation ce qui représente 0.58% de refus ; même si n'est pas pris en compte dans ce calcul, une demande de formation individuelle qui a été transformée en formation collective, puisque cette formation pouvait être profitable à d'autres professionnels, tout comme 3 demandes de formation individuelle à la même thématique, qui ont été mutualisées en formation collective. **Une élue Sud CSE75** demande des précisions concernant ce nombre de 10 formations refusé, qui paraît sous-estimé. **Le directeur général** explique par exemple, qu'il s'agit d'un salarié qui fait une demande de D.U spécifique qui était impossible de transformer en action collective, sa demande a donc été refusée. **L'élue Sud CSE75** indique que rien que sur son antenne il y a déjà 4 demandes de formations individuelles qui ont été refusées, dont une formation en 3^{ème} année à l'IDES. **Le directeur général** en convient, puisque Paris a été très pourvoyeur de demande de formation en D.U. **L'élue Sud**

CSE75 constate alors que les salariés se censurent, car ils ont intégré que leur demande sera refusée. Le **directeur général** revient sur la demande de formation à l'IDES qui pour lui a été acceptée ; **les représentantes du personnel CSE75** lui indiquent qu'elle n'apparaît pas dans le PDC 2025 et que les salariés ont dû soit interrompre cette formation, qui leur avait été accordée pour les 2 premières années, soit ce la financer personnellement. Le **directeur général** indique qu'il va vérifier, car il assure qu'il n'a jamais été question qu'ils ne poursuivent pas leur formation et que cela a été validé définitivement le 13 février avec les directeurs. **Les représentantes du personnel CSE75** s'en étonnent puisque cette question a été plusieurs fois à l'ordre du jour du CSE75, dont la présidente est la directrice du SAEMO. Le **directeur général** demande que le nom des salariées soit transmis à l'assistante RH. Ils le sont à l'instant.

Sur la mutualisation des formations qui obligent les salariés du 91, notamment, à venir sur Paris, au risque qu'ils y prennent beaucoup moins part :

Le **directeur général** partage ce constat ; néanmoins ils vont essayer de faire en sorte, que lorsqu'il y a plusieurs sessions, elles puissent se dérouler sur les autres départements. S'il n'y a qu'une session avec une majorité de participants des services d'un même département, ils vont essayer que cette session se déroule dans le département concerné et non à Paris.

Sur la demande de précisions concernant le fonctionnement et l'organisation du Centre de Formation Olga Spitzer :

Le **directeur général** indique que le bureau du conseil d'administration a entériné l'idée de travailler sur la réactivation du Centre de formation Olga Spitzer ; il y a nécessité de regarder concrètement qu'elles sont les ressources humaines qui peuvent y être dédiées et lancer une dynamique, puisque cela s'appuie en priorité sur les professionnels de la Fondation, en utilisant leur expertise et leurs compétences. A l'issue de cette démarche, il sera présenté aux représentants du personnel un projet intitulé « fonctionnement du centre Olga Spitzer Formation ».

Sur la question du financement du Centre de formation à hauteur de 100000 euros/an :

Le **directeur général** indique que c'est à la Fondation de trouver cette somme ; un travail a déjà été engagé avec l'ensemble des financeurs, avec des arguments déployés pour que la ligne budgétaire formation soit considérablement augmentée, ce qui reçoit un écho favorable ; à cela s'ajoutera une recherche de fonds qui sera fléchée car la formation est un axe prioritaire.

Une élue FO CSE92 constate que les représentants du personnel ne sont pas destinataires du contenu des formations, alors même que l'expérience montre qu'un certain nombre de formations n'étaient pas de qualité ; il est donc difficile pour les représentants du personnel de se prononcer ; auparavant dans le cadre de la consultation en CSE local, le contenu des formations était transmis aux élus.

Le directeur général accepte cette critique et indique qu'avec les directeurs, mensuellement, ils prennent connaissance du contenu des formations, pour qu'ils soient validés pour éviter de mettre en place des formations non qualitatives ; néanmoins à ce jour le directeur général n'est pas en mesure de fournir aux élus le contenu des formations puisque c'est en cours ; l'année prochaine, ce sera transmis aux représentants du personnel, pour les formations qui se feront sur les 3 ans et pour celles qui auront eu lieu.

L'élue FO CSE92 fait une autre remarque sur le discours interne qui est tenu, sur la nécessité que les professionnels aient besoin de monter en compétence et participent à des formations collectives ; si elle convient que les travailleurs sociaux qui arrivent dans la Fondation ont besoin d'être formés, néanmoins elle rejoint l'élue Sud CSE75 pour confirmer que les D.U sont très intéressants et permettent d'en faire profiter les équipes.

4) CA : Nomination des membres représentants au Conseil d'Administration (1 par organisation syndicale).

Les membres du CSEC participant au Conseil d'administration sur le budget et les comptes administratifs, un par organisation syndicale sont :

- **Sud Santé Sociaux : Murielle VOLPEÏ**
- **Force Ouvrière : Laurence GUILLAUME**
- **Confédération Française Démocratique du Travail : Gaëtan STANICHIT**

Le directeur général rappelle que jusqu'alors, seuls deux membres du CSEC pouvaient participer au CA. Après sollicitation des représentants du personnel, il a donné son accord pour qu'il y ait un représentant du personnel par syndicat représentatif dans la Fondation.

Le prochain conseil d'administration se déroulera le 28 Avril 2025.

5) **Mutuelle : poursuite de l'Information sur l'Accord relatif au régime collectif obligatoire de complémentaire santé. Les représentants du personnel constatent que les salariés n'ont pas tous été informés de l'augmentation des tarifs. Les représentants du personnel demandent si les salariés qui ont fait le choix de leur couverture santé avant d'être avertis de l'augmentation peuvent revenir sur leur choix ? Les représentants du personnel demandent si des négociations sont en cours pour une baisse des tarifs ou un élargissement de la couverture santé ?**

Le directeur général s'étonne du fait que les salariés n'aient pas été informés. **La secrétaire du CSEC** confirme que tous les services de la Fondation n'ont pas diffusé la note d'information et pour ceux qui l'ont eue, elle a été diffusée après l'augmentation des tarifs et le choix de leur couverture santé. **Le directeur général** verra avec les directeurs pour qu'ils soient plus vigilants à ce que les notes soient diffusées et affichées. Par ailleurs, il déplore l'augmentation de la mutuelle et tient à préciser que ce n'est pas la fondation qui est à l'initiative de l'augmentation des tarifs comme il a pu l'entendre. **Une**

élue sans étiquette CSE91 tient à préciser que c'est la réponse qui a été faite par la mutuelle elle-même, aux salariés.

Le directeur général ajoute qu'ils ont été informés très tardivement par la mutuelle de l'augmentation des tarifs, ce qui explique que les salariés l'ont su après le choix de leur couverture santé.

L'assistante RH explique que les salariés ont jusqu'au 31 Mars pour modifier les options choisies ; pour des cas exceptionnels de personne qui seraient en difficultés financières, le service RH peut intervenir. **La secrétaire du CSEC** demande de quelle façon les salariés vont-ils être informés de cette possibilité ? **Le directeur général** indique qu'il va rédiger une note en ce sens :

Une élue FO CSE92 décrit la situation de salariés détachés de la fonction publique qui avaient donc une mutuelle beaucoup plus intéressante que celle de la Fondation, et qui sont obligés de prendre AESIO, ce qui est un problème. **Le directeur général** répond que la loi ne permet pas à ces salariés de garder leur mutuelle de fonctionnaire.

Il confirme qu'il y a une unanimité sur le fait que la mutuelle de la Fondation n'est pas du tout satisfaisante. La stratégie de la Fondation serait de mettre en concurrence les différentes mutuelles ; mais les 800 salariés de la Fondation ne sont pas suffisants pour établir un rapport de force avec les mutuelles, donc il s'agirait de se rapprocher des différentes associations parisiennes du même secteur, pour établir ce rapport de force qui pourrait être alors de 10000 salariés.

6) Télétravail/Déconnexion : Information et consultation relative au projet d'accord télétravail et droit à la déconnexion.

Le directeur général indique que la négociation n'a pas encore aboutie, le CSEC n'a pas à être consulté aujourd'hui. **La secrétaire du CSEC** souligne que de toute façon les représentants du personnel n'avaient pas reçu l'accord.

Le directeur général précise qu'il reviendra vers les délégués syndicaux la semaine prochaine.

7) Entretien annuel : Information/consultation relative à la mise en place des entretiens annuels.

Les représentants du personnel ont été destinataires de documents sur le projet de la mise en place des entretiens annuels, les entretiens professionnels et les entretiens bilan à 6 ans, avec un projet de trame d'entretiens.

Le directeur général donne la parole aux représentants du personnel.

La secrétaire du CSEC réagit en indiquant que le document transmis, de plus de 20 pages est totalement indigeste ; ce ne sont que des cases à remplir et cela ne correspond pas

du tout à la culture professionnelle. Par ailleurs, échanger avec son chef de service autour de l'exercice de la mission ne peut se réduire à un entretien par an ; cela doit se faire quand c'est nécessaire.

La grille d'entretien que propose la fondation est très infantilisante ; réduire une pratique professionnelle à des items - beaucoup trop nombreux et par toujours compréhensibles - évalués par « à améliorer-maitrisé-expert » est totalement réducteur. Par ailleurs, la question se pose de ce qui se passe ensuite, si le N+1 ne coche que des cases « à améliorer ».

Une élue FO CSE92 trouve problématique que ce soit des chefs de service qui fassent cette évaluation, alors même que certains ne connaissent pas le travail. **Une autre élue FO CSE92** rebondit aussi sur le fait de réduire l'exercice d'une mesure à « acquis-non acquis », l'évaluation de l'intervention éducative nécessitant beaucoup plus de subtilité que ce qui est présenté.

Le directeur général répond qu'il y a eu déjà de nombreux débats en COMEX et CODIR autour de la grille d'entretien sur les modalités dévaluation (acquis, non acquis, émojis, étoiles); l'objectif n'étant pas d'infantiliser les salariés. Au CSEC, il s'agit de faire des propositions et de ne pas être uniquement dans l'attaque.

Le directeur général précise que, pour lui, l'entretien annuel n'est pas un système de notation, c'est une trame qui amène à l'échange entre deux personnes. S'il y a l'identification de quelque chose de non acquis, c'est qu'il y a une difficulté qui doit donner lieu à un axe d'amélioration, via une formation par exemple. Si le travail du manager est fait correctement pendant toute l'année, l'entretien annuel ne prend que 10' ; en revanche si l'entretien annuel n'est pas une formalité, c'est qu'il y a un dysfonctionnement. Sur la forme de la grille d'entretien, les indicateurs d'évaluation « étoiles », peuvent être enlevé pour ne laisser que « à améliorer- maitrisé- expert ».

Les représentants du personnel indiquent qu'il y a nécessité que les items trop réducteurs et qui renvoient au monde de l'entreprise, soient remplacés par des questions beaucoup plus ouvertes, pour nourrir l'échange ; il est impossible de décider si les travailleurs sociaux ont une maîtrise de la relation humaine, qui est le cœur de leur intervention ; par ailleurs, sur quoi le chef de service va-t-il s'appuyer pour évaluer cela, alors qu'il n'est pas présent aux entretiens, ou lors des visite à domicile ? De même, concernant la gestion du temps, comment le chef de service va-t-il l'évaluer ? Car si l'on prend la rédaction d'un rapport, il y a des tas de facteurs qui sont à prendre en compte, différents selon chaque situation ? **Le directeur général** répond que si le travailleur social a rendu 3 rapports en retard sur l'ensemble de ses rapports à rendre, le chef de service ne va pas mettre « à améliorer ». **Les représentants du personnel** réagissent, car tout cela est totalement subjectif et va dépendre du chef de service

Une élue FO CSE92 demande comment va se passer l'entretien si le salarié est en conflit avec son chef de service ? **Le directeur général** souligne que le chef de service n'est pas le seul à s'exprimer.

La secrétaire du CSEC demande comment cela va se passer s'il n'y a pas d'accord sur l'évaluation faite par le chef de service ? **Le directeur général** répond que c'est justement intéressant, car cela va donner lieu à débat. Il assure que cela ne donnera lieu à aucune sanction, la voix du manager ne vaut pas plus que celle du professionnel. **Les représentants du personnel** s'inscrivent en faux à ce sujet, car ils constatent que la voix du chef de service a plus de poids que celle du salarié notamment parce qu'il y a un lien de subordination entre les deux. **Le directeur général** répond que même si le chef de service laisse son appréciation différente de celle du salarié, ça n'est pas très grave. **Les représentants du personnel** demandent quelle est alors, l'intérêt de cette évaluation ? **Le directeur général** répond que si de sa place, il constate qu'il y a, par exemple, un nombre important d'items concernant une amélioration à avoir sur les écrits, il aura à mettre en place des formations sur cette thématique.

Une élue Sud CSE75 pense qu'une difficulté d'un professionnel à l'écrit, ne peut se réduire à lui proposer une formation à ce sujet, c'est beaucoup plus complexe que cela, cela manque de subtilité, cela ne peut pas être noir ou blanc ; les professionnels ont leur propre ressource qui peuvent compenser leur faiblesse ; les professionnels ne peuvent pas être excellents dans tous les domaines et l'entretien annuel tel que le propose la direction, va mettre en avant les vulnérabilités, ce qui va créer des tensions, de la pression, jamais bon pour le travail. La qualité du dialogue peut exister sans entrer dans des grilles qui enferment.

Cette élue Sud CSE75 souligne aussi que le problème majeur de cette démarche, est qu'elle est très individualisante, alors même que dans une équipe, ce qui fonctionne, ce sont les ressources des uns en soutien des faiblesses des autres ; c'est cela qu'il faut soutenir : Comment collectivement, peut être amélioré le propre fonctionnement d'un professionnel sans le stigmatiser.

Le directeur général comprend là, qu'il y a deux visions de l'entretien annuel qui se percutent, l'une qui considère que cette grille de l'entretien annuel est là pour pointer des faiblesses ou des difficultés, et qui pourrait stigmatiser le salarié, et l'autre, qui a pour objectif d'identifier des axes à améliorer chez les professionnels. **Le directeur général** est sur cette dernière vision. **L'élue Sud CSE75** pense que cette identification est déjà faite et qu'il n'y a pas besoin de formaliser cela par un entretien annuel.

Le directeur général répond que c'est sa proposition aujourd'hui. Il indique qu'il a besoin de collecter des données pour identifier, par exemple, un manager qui va avoir des écarts avec toute son équipe, ce qui est un indicateur à son niveau, et qui amènera un échange avec lui au regard de ce constat. **Une élue Sud CSE75** répond que c'est à la direction du service de veiller au management de ces chefs de service, mais pas aux professionnels,

via l'entretien annuel, qui les aura mis à mal. Pour le **directeur général**, ça n'est pas l'entretien annuel qui aura mis à mal le salarié, qui l'était probablement déjà auparavant. **La secrétaire du CSEC** redit que le directeur général pourrait avoir les données dont il a besoin, sans entretien annuel, puisque les échanges entre un chef de service et chaque membre de son équipe devraient être régulier. **Le directeur général** répond qu'il lui manque un élément essentiel dans cette analyse : l'absence de l'expression du salarié. Cela reviendrait à dire qu'il baserait son analyse uniquement sur la voix des managers, ce qui serait alors totalement biaisé.

La secrétaire du CSEC demande au directeur général ce qu'il fera alors de ces retours différents entre manager et salariés ? **Le directeur général** répond que cela dépendra du nombre de retour soulignant des désaccords. **Une élue Sud CSE75** réagit en indiquant que les directeurs de service ont déjà cet indicateur. **Le directeur général** réplique que les directeurs ont cette connaissance, mais que lui-même veut entendre la voix des salariés et il s'étonne que les représentants du personnel ne soient pas d'accord avec ça. **Une élue Sud CSE75** répond que si les salariés ont des choses à dire au directeur général, ils ne souhaitent pas le faire sous la forme d'un entretien annuel.

Il invite donc les représentants du personnel à lui transmettre leur proposition pour qu'il puisse recueillir la parole des salariés. **Les représentants du personnel** ne sont pas favorables à l'entretien annuel, et qu'il s'agirait d'aller plutôt à la rencontre des salariés. Sur ce point **le directeur général** répond que cela ne permet pas une expression singulière de chaque salarié.

Une élue Sud CSE75 demande si le directeur général va prendre le temps d'étudier les 800 entretiens annuels. **Ce dernier** répond que cela se fera de façon dématérialisée, avec un logiciel qui va recueillir toutes les données et fera apparaître notamment celles qui « clignoteront ». **L'élue Sud CSE75** demande quels seront les clignotants ? **Le directeur général** indique que c'est lui-même qui fera ses requêtes pour comprendre les dissonances entre la voix de la direction et des chefs de service et celle des salariés. **Une élue FO CSE92** répond que cela suppose que le professionnel s'autorise, face à son chef de service, à dire qu'il n'est pas d'accord avec lui, ce qui ne peut se faire que dans un contexte bien traitant, alors même que ce n'est pas le cas.

Le directeur général répond qu'il souhaite que ce soit un objectif et propose alors une autre méthodologie pour l'entretien annuel : celle de demander au salarié de préparer son entretien et de cocher tous les items sans que le manager ne puisse le voir - ce qui est possible avec l'informatique- le manager faisant de même. Ainsi, cette partie « grille » pourra rester totalement confidentiel, sauf auprès de la DRH ; cela permettra de voir où se situe les difficultés et de mettre en exergue ce qui était déjà su la plupart du temps, mais pour lesquelles il n'y avait pas de données matérialisées.

Une élue Sud CSE75 réagit en soulignant que la direction générale devrait partir du regard des salariés ; l'objectif étant que le salarié puisse dire à son chef de service son

désaccord avec son évaluation, de produire du dialogue et de construire ensemble les critères de la qualité du travail, produisant une discussion toujours vivante et qui permettra de s'ajuster.

Le directeur général répond que c'est ce qui est fait dans la Fondation, puisque globalement, le débat entre les salariés et leurs chefs de service se passe très bien, même s'il y a des endroits où il y a des problèmes. Il ne s'agit donc pas de monter une organisation à partir de la minorité des problèmes.

L'élue Sud CSE75 répond qu'il s'agit d'acter une démarche de prévention.

Pour **le directeur général**, l'entretien d'évaluation, tel que présenté, est un outil de prévention. **L'élue Sud CSE75** assure que cela va avoir des effets délétères comme dans beaucoup d'endroits où cela est déjà mis en place.

Une élue FO CSE92 pense qu'il peut, en effet, y avoir des abus de pouvoir des chefs de service ; par ailleurs elle souligne le stress que peut représenter le fait de quantifier le travail ; elle propose des questions plus subtiles et plus ouvertes car cette démarche sur la qualité du travail et non sur la quantité, ne peut pas se faire en cochant des cases. Elle demande pourquoi n'y aurait-il pas alors aussi une évaluation des chefs de service par les professionnels de son équipe. **Les élues Sud CSE75** ne sont absolument pas d'accord avec cette proposition, estimant que cela n'est pas de cette façon que le travail doit être pensé. **L'élue FO CSE92** répond qu'elle non plus n'y est pas favorable mais que si l'entretien d'évaluation est mis en place il doit se faire pour les chefs de service aussi.

Elle ajoute qu'il ne fait aucun doute que cet entretien annuel va être utilisé, dans la perspective de la CCUE (convention collective unique étendue), pour accorder ou pas une augmentation du salaire ; cet entretien n'est donc pas du tout une démarche anodine bien au contraire. **Les élues Sud CSE75** rejoignent les propos de l'élue FO CSE92.

Le directeur général répond qu'il n'est pas responsable des négociations sur la Convention Collective Unique ; sa grille d'évaluation est très loin des arguments avancés par l'élue FO CSE92 ; il redit : l'unique objectif est de collecter des données pour faire de la prévention et identifier de potentiels problèmes afin de les traiter avant qu'ils ne prennent de l'ampleur. Il s'agit de ne pas lui prêter de mauvaises intentions. **Une autre élue FO CSE92** fait remarquer que si initialement il n'y a pas de mauvaises intentions, cela peut changer lorsqu'il y a une nouvelle direction, l'outil pouvant alors être dévoyé. **Le directeur général** répond que dans tous les cas, une nouvelle direction mettra en place son propre outil.

La secrétaire du CSEC indique que les échéances à tenir pour atteindre les objectifs notés, rajoutent du stress. **Le directeur général** explique que le salarié proposera ses objectifs en indiquant ses propres échéances ; si les échéances ne sont pas respectées, cela fera l'objet d'un échange lors de l'entretien annuel de l'année suivante, et même s'il y a une insatisfaction du N+1, cela n'ira probablement pas plus loin. **Les représentants du personnel** réagissent au « probablement », car cette incertitude est très insécurisante pour les salariés. **Le directeur général** assure à nouveau, que la direction générale est

garante du fait que la voix d'un chef de service ne vaut pas plus que celle d'un salarié. Les représentants du personnel insistent sur le fait que ce n'est pas vrai, notamment au SSE92. Le directeur général répond que s'il y a, par exemple des avertissements-sanction qui seraient injustifiés, qu'ils lui soient transmis et/ou que le salarié fasse valoir ses droits à contester.

Une élue sans étiquette CSE94 indique que dans cette grille d'évaluation, il y a des disfonctionnements qui n'apparaîtront jamais, comme un fonctionnement d'équipe où un chef de service « ferme les yeux » sur certaines pratiques. Le directeur général indique que cela peut être noté dans la partie « expression libre », ce qui apparaîtra via le logiciel et sera repris par la direction du service.

Le directeur général revient sur l'importance d'un second document présenté aux représentants du personnel, qui sera aussi transmis aux salariés et qui a pour objectif d'expliquer, de rassurer, de dédramatiser le rôle et les objectifs de l'entretien annuel et l'entretien professionnel : s'il y a un écart entre cet écrit et ses propos tenus en CSEC, il invite les représentants du personnel à modifier ce texte pour en réduire l'écart et à le lui transmettre.

Une élue FO CSE92 propose que cette grille soit remplie anonymement. Le directeur général réaffirme qu'il peut y avoir une partie anonyme ce que permet l'informatique.

La secrétaire du CSEC indique que ce document explicatif doit être beaucoup plus court au risque que les salariés ne le lisent pas.

Une élue Sud CSE75 rappelle que le code du travail stipule que l'entretien d'évaluation n'est pas obligatoire et que c'est un choix de l'employeur de le mettre en place ; seul l'entretien professionnel est obligatoire ; le directeur général répond qu'il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation mais d'un entretien annuel dans l'objectif d'un échange entre le professionnel et son N+1. Il ne s'agit pas d'évaluer mais de collecter des données.

Pour l'élue Sud CSE75 il ne faut pas se cacher derrière les mots, il s'agit bien d'une évaluation puisqu'elle est notée par 1, 2 ou 3 étoiles. Pour le directeur général, il ne s'agit pas d'une notation. Une élue sans étiquette CSE94 fait observer que sur le document lui-même il est écrit « évaluation » ce qui ne laisse pas de doute sur l'objectif de cet entretien. Le directeur général indique qu'il faut donc modifier ce document.

La secrétaire du CSEC demande au directeur général s'il pense qu'une grande partie des salariés est favorable à l'entretien annuel ? Le directeur général répond « favorables peut-être pas mais pour lesquels cela ne fait aucune difficulté ».

Le délégué syndical central CFDT indique qu'au grand Sénart la majorité des salariés est d'accord pour remplir cette grille.

La secrétaire du CSEC constate pourtant que les items proposés pour la grille d'entretien, concernent essentiellement les professionnels du milieu ouvert et peu ceux du médicosocial. En outre, il y a des items qui ne sont pas compréhensibles comme « qualité

du reporting » et c'est un exemple parmi d'autres. **Une élue FO CSE92** s'étonne, en effet, que la direction générale ait besoin d'évaluer qu'une partie des professionnels, notamment ceux du milieu ouvert. **Le directeur général** réagit vivement, en rappelant qu'il ne s'agit pas de faire le procès d'un projet, mais de faire des propositions non inquisitoires. Il a donc pris note de la remarque de la secrétaire du CSEC.

Une élue Sud CSE75 relate une proposition faite par les représentants du personnel du CSE75, celle que les équipes s'auto évaluent, en ouvrant un espace de discussion par équipe où les professionnels discutent de comment l'équipe fonctionne, de quoi ils ont besoin ; en revenant sur des situations de terrain, où l'un a manqué de ressources ou s'est senti seul, ou l'autre, en réunion pluridisciplinaire, s'est senti jugé ce qui l'a empêché de dire tout ce qu'il avait à dire ; et ce afin de réfléchir à la façon d'améliorer ces constats, où comment un collectif de travail soutient le travail de tout le monde et de chacun, y compris celui de la chef de service.

Le délégué syndical central CFDT indique que c'est ce qu'il fait avec son équipe.

Le directeur général indique qu'il prend note de cette notion d'équipe. Il attend les propositions écrites des représentants du personnel.

8) Liste des accords signés par notre branche en 2024.

Le directeur général indique qu'il doit informer les représentants du personnel une fois par an des différents accords. Il leur transmet une note sur laquelle il y a la liste des accords conclus en 2024. Il les invite à lui indiquer s'il y a des oublis.

9) Echanges sur la plateforme ADERE (centrale de référencement permettant de bénéficier d'avantages pour les salariés).

Le directeur général explique que cette plateforme permet aux salariés d'aller télécharger, par exemple, un bon d'achat de 100 euros qu'ils paieront 95 euros, soit une ristourne de 5%. Il trouve que les enseignes sont utilisées dans la vie courante et que cette plateforme permettra un peu de pouvoir d'achat. Il fait la proposition que les salariés de la Fondation puissent en bénéficier. C'est un service payant à hauteur de 6 euros par salariés/an, soit 4800 euros/an. Ils proposent aux représentants du personnel que l'employeur en prenne 50% à sa charge et que les CSE locaux prennent en charge la somme restante en fonction de la clef de répartition du nombre de salariés de chaque CSE.

Par ailleurs, **le directeur général** interroge l'intérêt qu'il y aurait à ce que le CSEC ait un budget 1,25% qui permettrait à l'ensemble des salariés de la Fondation de bénéficier des mêmes œuvres sociales. **Les représentants du personnel** répondent que ce débat entre eux a déjà eu lieu moult fois. Pour **la secrétaire du CSEC** la question, est celle du temps que prendrait, pour un représentant du personnel, la gestion du budget des œuvres sociales des 800 salariés de la Fondation, sauf à ce qu'il y ait des heures de délégation

supplémentaires pour cela. Elle ajoute qu'un CSE n'est pas un prestataire de service d'œuvres sociales, et que chaque CSE à sa politique à ce sujet.

Pour le **directeur général**, il pourrait y avoir une mutualisation des heures passées par les élus des CSE locaux à gérer les œuvres sociales pour gérer celles du CSEC et un accord de l'ensemble des élus sur le choix des œuvres sociales du CSE Central, comme typiquement la plateforme d'achat.

Chaque CSE local doit donc se prononcer sur cette proposition d'adhésion à la plateforme ADERE.

10) **Contrat d'apprentissage : Poursuite des échanges concernant le tutorat.** Les représentants du personnel demandent quelles sont les perspectives concernant l'accueil des apprentis au regard de la nouvelle législation sur « l'aide à l'embauche pour un contrat d'apprentissage ». Les représentants du personnel demandent où en est l'application de l'accord du 9/09/2020 (prime de tutorat 100 euros brut et l'organisation du travail pour la mise en œuvre des 3H dévolues à l'accompagnement des apprentis).

Le **directeur général** indique qu'il est toujours sur le dossier et que cela avance doucement. Il souhaite qu'il y ait une rencontre, début avril, avec les tuteurs actuels de la Fondation pour qu'ils puissent donner leur point de vue ; donc rien n'est encore arrêté, notamment sur la question d'une décharge ou pas, qui pour l'instant repose plus sur de ressenti ou des positions de principe et non du factuel. L'objectif étant de finaliser une méthode de travail et une procédure, la même pour tous.

La **secrétaire du CSEC** constate que l'accord n'est donc toujours pas appliqué puisque la prime du tutorat, qui est de 100 euros bruts, n'est pas ce que perçoivent les tuteurs à la Fondation. Le **directeur général** répond que, soit cette somme est proratisée en fonction du temps de présence du tuteur, comme ce devrait être le cas, soit cette somme est de 90 euros bruts quel que soit le temps de travail du tuteur ; pour lui, le dernier choix fait par la fondation est plus avantageux. Le **directeur général** ajoute qu'il y a aussi un débat sur la différence entre être tuteur « école », être maître d'apprentissage avec la formation, être tuteur d'un nouvel embauché ; le constat est donc qu'il n'y a aucune règle commune, ce qui génère des différences selon les services alors que la procédure doit être la même pour tous.

Une **élue Sud CSE75** lit l'accord : « le salarié maître d'apprentissage percevra en plus de sa rémunération une indemnité de fonction de 100 euros brut/mois complet d'exercice de la fonction du maître d'apprentissage et par salarié encadré ; cette indemnité versée pendant toute la durée de formation de l'apprenti ; en cas de mois incomplet de mission du maître d'apprentissage, début ou fin de la fonction d'encadrement en cours du mois, l'indemnité de fonction sera calculée prorata temporis. »

Concernant les effets de la nouvelle législation sur l'aide à l'embauche pour un contrat d'apprentissage, le **directeur général** répond que cela n'a pas d'effet car la Fondation n'accueille pas assez d'apprentis, même s'il demande depuis de nombreux mois aux directeurs d'augmenter le nombre d'apprentis dans les services. **Une élue Sud CSE75** demande de quelle façon l'OPCO intervient sur l'indemnité qui est donnée aux salariés ; le **directeur général** répond que c'est le centre de formation qui touche la prime de l'OCPO et pas la Fondation. **L'assistante RH** précise que l'OPCO peut prendre en charge la formation « maître d'apprentissage » et la prime, que l'on retrouve dans le montant inscrit dans le Plan de développement des compétences.

11) QVCT : Présentation du Plan Santé/ Sécurité/Qualité de vie et conditions de travail 2025-2027.

Le **directeur général** explique que le document transmis aux représentants du personnel est une feuille de route pour les 3 prochaines années, sur les sujets qui sont importants pour la direction générale et à mettre au travail ; la première partie du document concerne la **consolidation des actions en cours** :

- Conformité des établissements
- Programme de formations aux premiers secours, et PSC1
- Prévention des risques psychosociaux
- Réagir face aux situations de violence physique ou psychologique
- Ergonomie des locaux et matériel
- Fiche mémo santé
- Télétravail
- Dialogue social

Et la deuxième partie concerne les **actions nouvelles mises en œuvre** :

- Comité de suivi QVCT et CSSCT
- Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes
- Risque routier
- Accidents du travail
- Actions en faveur des salariés ayant une RQTH
- Sécurité des locaux et des professionnels
- Agir sur l'absentéisme
- Agir sur la charge de travail
- Bien-être au travail
- Ressources utiles au comité de suivi et aux CSSCT dans le pilotage de leur PAPRIACT- « Outils de prévention en ligne »

Le **directeur général** s'arrête particulièrement sur le baromètre qualité de vie au travail, où il s'agira de recueillir des données, en consultant l'ensemble des salariés de la fondation pour voir s'il y a des chantiers qui sont plus prioritaires que d'autres.

Il souhaite savoir ce que les représentants du personnel peuvent lui renvoyer sur ce document et sur les items retenus et dire s'il y a des oublis, apporter des critiques constructives. Il souhaite aussi que ces sujets soient vus en CSSCT pour que dans chaque établissement, ce soit discuté.

La secrétaire du CSEC indique que la grande majorité des représentants du personnel n'ont pas eu le temps de prendre connaissance de ce document et qu'il leur est donc difficile de réagir.

Une élue Sud CSE75 demande pour quelle raison, comme indiqué dans le document, les formations sur les risques psychosociaux sont à la seule destination des cadres, car si il s'agit de parler de prévention, cela engage tout le monde. De plus dans le document il est fait mention de « référent de proximité » ce qui lui a fait penser, dans le cadre des négociations sur l'organisation des instances représentatives du personnel, à la demande des délégués syndicaux pour qu'il y ait des représentants de proximité ce qui avait été refusé. S'il est intéressant que ce terme réapparaisse, néanmoins il est là, totalement délié des instances représentatives du personnel ; il faudrait peut-être mieux définir ce qu'est un référent de proximité. **Le directeur général** a pour idée, avec ces référents QVCT de proximité, qu'ils soient présents dans chaque direction pour qu'il y ait un comité de pilotage QVCT au sein de la fondation avec les retours que ces référents en feront. Il y aura donc de potentiels volontaires pour y participer et qui devront être formés.

La secrétaire du CSEC demande pourquoi ces référents pourraient-ils ne pas être des membres des CSSCT ? **Le directeur général** répond que les CSSCT ont pour mission de traiter les problèmes de l'établissement et pas de gérer la Qualité de Vie au Travail de la Fondation. En revanche un membre de la CSSCT Centrale pourrait être associé au COPIL, car il y a sûrement des sujets qui se recoupent, entre les prérogatives de la CSSCT centrale et la volonté de la direction générale de mettre en œuvre ces actions-là.

La secrétaire du CSEC profite de la volonté de la direction générale d'analyser les accidents du travail, pour rappeler la nécessité que les déclarations d'accident du travail soient faites systématiquement par les directions des services, ce qui n'est toujours pas fait régulièrement. **Le directeur général** répond qu'il l'a fait très précisément le 13 Février avec l'ensemble des directeurs, qui ont validé la procédure et ont eu un document qui s'appelle « déclaration des accidents du travail » ; il sensibilisera les chefs de service lors de leur rencontre en Mai. Par ailleurs la DRH veille à ce que systématiquement, ce soit à l'ordre du jour des CSSCT.

Le directeur général conclut en invitant les représentants du personnel à lui faire un retour sur le document, même s'il ne s'agit pas d'une information/consultation.

12) **Situation économique** : en appui de l'article L2312-25, les représentants du personnel demandent à être consultés sur la situation économique et financière de la Fondation, et plus particulièrement sur les perspectives de l'année à venir.

Le directeur général répond que c'est une évidence mais la consultation ne pourra pas avoir lieu avant que les comptes ne soient arrêtés, et ils ne le seront pas avant le mois de juin. Il ne comprend donc pas la question.

La secrétaire du CSEC répond que les représentants du personnel ne souhaitent pas être consultés seulement sur les comptes arrêtés mais aussi sur les budgets prévisionnels qui sont le préalable ; l'article L2312-25 précise bien que les représentants du personnel doivent être consultés sur les perspectives financière à venir, or à ce jour cela n'a pas été fait, alors même qu'un certain nombre de projets leur ont été présentés. Pour **le directeur général**, l'enjeu de la consultation du CSE Central est de s'assurer qu'économiquement la Fondation est viable, que l'activité est pérennisée, que les salariés ne vont pas se retrouver sans emploi, et non pas de débattre des choix budgétaires au moment des budgets prévisionnels. **Les représentants du personnel** pensent justement le contraire.

L'élue Sud CSE75, en référence à l'article de loi, insiste pour savoir à quel moment alors, les représentants du personnel vont-ils être consultés sur les perspectives à venir ? **Le directeur général** répond : au moment de la présentation des comptes 2024 avec les perspectives et la « bonne santé » financière de la Fondation. **L'élue Sud CSE75** réagit en soulignant que c'est de la prérogative des représentants du personnel d'être informés de la santé financière de chaque établissement, des demandes d'investissements qui sont faites. **Le directeur général** assure que dans le cadre de cette consultation, les représentants du personnel auront accès aux résultats financiers de chaque activité par service et pourront faire part de leurs inquiétudes et demander des explications. **L'élue Sud CSE75** rappelle au directeur général que pendant 30 ans les représentants du personnel ont été consultés sur les budgets prévisionnels, et que cela ne soit plus le cas depuis son arrivée les questionnent, d'autant que cette consultation était très intéressante, permettant d'échanger avec les directions, de voir comment était construit leur budget, quelles étaient leur priorités ou en était l'activité de chaque service, ce qui concerne les représentants du personnel et leur permet de faire remonter les besoins des professionnels. **Le directeur général** répond qu'il ne fait pas des CSE pour que les représentants du personnel lui fassent remonter les besoins du terrain, mais lorsqu'il a besoin de faire une consultation. **Les représentants du personnel** réagissent vivement à cette réponse et à cette idée du dialogue social ; pour eux il s'agit d'être transparent sur ce sujet.

Pour la secrétaire du CSEC, la demande des représentants du personnel, d'être consultés sur les budgets prévisionnels, prend d'autant plus sens avec le Plan Santé sécurité et QVCT au travail qui leur est présenté, puisqu'un tel plan demande des moyens supplémentaires pour améliorer les conditions et la santé au travail. **Le directeur général** est complètement d'accord pour en échanger et entendre les besoins des professionnels, mais il ne s'agit pas d'une consultation sur les budgets qui n'a lieu qu'une seule fois par an en appui des constats et préconisations du commissaire aux comptes.

En revanche, il indique que les orientations stratégiques de la Fondation se déclinent dans une feuille de route pour chaque établissement qui doit être connue des salariés. Les représentants du personnel confirment qu'ils n'ont jamais eu connaissance de ces feuilles de routes. Le directeur général en prend acte, et explique que cela est peut-être dû au changement de fonctionnement institutionnel qui prend du temps à se mettre en place.

13) CPOM : Les représentants du personnel demandent à être consultés sur le CPOM et s'il y a des négociations en cours, à en être informés.

Sur ce point aussi, le directeur général indique que le CSEC n'a pas à être consulté.

Le délégué syndical central CFDT explique à nouveau que jusqu'alors les représentants du personnel au CSEC étaient consultés sur le CPOM, mais ajoute que les représentants du personnel du CSE91 le sont dans leur CSE. En revanche il précise qu'ils n'ont aucune information sur les négociations en cours dans le cadre du renouvellement du CPOM.

Le directeur général donne l'information que le CPOM est signé avec l'ARS, depuis cette semaine par le président jusqu'au 31 décembre 2029 dans les mêmes conditions que le précédent ; il n'y a donc aucune inquiétude à avoir sur la question économique du CPOM et de ses effets sur l'avenir de la Fondation.

La secrétaire du CSEC relève qu'il ne s'agit pas que d'une question financière, puisque le CPOM impose un pourcentage d'activité à réaliser pour être reconduit, ce qui a des effets, sur les conditions de travail, les perspectives d'avenir, sur des services qui pourraient être mis en difficulté, comme cela a été le cas du CFAS. Cela concerne donc les représentants du personnel. Le directeur général répond que s'il s'agit de parler du CAFS, cela se fait dans le cadre du CSE du Grand Sénart mais pas le CSE Central. Néanmoins rien n'empêche les directeurs et les présidents des CSE de faire une présentation des budgets en CSE local mais ça n'est pas une consultation.

14) CMPP de la Fondation : les équipes des 3 CMPP s'interrogent de l'absence de la nomination d'un/e directeur et directrice.

Le directeur général indique qu'il a des difficultés dans le recrutement de la direction des CMPP ; aujourd'hui c'est donc toujours en cours ; en revanche il a rencontré les 3 médecins directeurs, pour qu'il y ait des réponses apportées et un accompagnement des salariés qui pourraient avoir besoin de support, notamment, au travers de tous les services du siège ou toutes les ressources disponibles pour ne pas laisser les salariés des CMPP sans réponses.

La secrétaire du CSEC demande ce qui freine à cette embauche ? Le directeur général répond qu'il y a peu de candidatures et quelles ne sont pas satisfaisantes. Parallèlement, les médecins directeurs des 3 CMPP ont des attentes concernant ce poste, qui ont évolué et qui peuvent ne plus correspondre à une candidature pressentie. Il entend la question des salariés des CMPP et indique qu'il y a nécessité qu'il les rencontre pour leur donner des explications.

Une élue Sud CSE75 demande quel profil recherche la direction générale ? **Le directeur général** recherche un candidat qui a des fonctions de direction, et à savoir quel est sa vision de la répartition et de l'équilibre entre le périmètre et les missions des médecins directeurs et ceux d'un directeur administratif.

15) **Ordre des départs en congés** : Les représentants du personnel constatent que l'ordre des départs en congés indiqués dans la note du 30/01/2025 ne correspond ni à celui inscrit dans le règlement intérieur, ni à ce qui avait été retenu lors du CSEC extraordinaire du 18/12/2024.

Le directeur général est d'accord qu'il y a une coquille dans la note, il y aura donc une nouvelle note qui remplace et annule celle du 30/01/2025.

Une élue sans étiquette CSE94 explique que les salariés des services du 94 ont eu une information de la référente paie indiquant que la journée de solidarité était obligatoirement un CT, ce qui n'avait pas été évoqué ainsi en CSE Central et n'est pas notifié de cette façon dans le règlement intérieur. **Le directeur général** répond que le principe de base est 5 jours de CT sur le deuxième trimestre, mais qu'il y a une possibilité pour les salariés qui ont des heures de régulations, de poser ces heures. **L'élue sans étiquette CSE94** entend la réponse du directeur général mais indique que la référente paie, sans notification écrite indiquant cela, ne le valide pas, même si elle-même lui a fait part de ce qui a été décidé en CSEC. **Le directeur général** répond que c'est écrit dans le règlement intérieur qu'il signe, donc que cela valide cette possibilité.

Une élue Sud CSE75 demande au directeur général s'il peut aussi rappeler que les heures de régulation pour la journée de solidarité se posent au prorata du temps de travail, ce qui n'est pas intégré partout. **Une élue FO CSE92** donne l'exemple des psychologues qui sont à temps partiel, qui n'ont pas d'heures de régulation et qui n'ont d'autre choix que de poser une journée de CT alors qu'ils ne sont pas à plein temps. **Le directeur général** indique que l'on ne peut pas découper les jours de CT en heures. **L'élue FO CSE92** pense qu'il faudrait trouver une solution pour que la journée de solidarité lorsqu'elle est donnée à un autre employeur ne le soit pas aussi à Olga Spitzer. **Le directeur général** indique que le texte de loi a prévu la situation de salariés qui ont plusieurs employeurs, il faut s'y reporter.

16) **Téléphonie** : Les représentants du personnel demandent ce que les salariés doivent comprendre lorsqu'ils voient s'afficher la mention « Rappel concernant les règles de confidentialité. Votre administrateur informatique peut voir vos données et votre activité sur ce Redmi note 13 ». Combien de temps sont conservés les données auxquelles peut avoir accès l'administrateur informatique ? Les données de localisation sont-elles concernées ? Combien de temps ?

Le directeur général entend qu'au travers de la question des représentants du personnel, il y aurait des inquiétudes concernant la nouvelle flotte de téléphone, avec une crainte que l'employeur pourrait venir contrôler les salariés : ça n'est pas le cas, d'autant qu'un employeur n'a pas le droit de le faire.

Le logiciel Microsoft Intune permet de gérer les paramètres et les mises à jour de sécurité. L'employeur peut forcer les mises à jour de sécurité de tous les appareils de la fondation, car si elles ne sont pas faites, cela peut créer une faille dans la sécurité des appareils. Par ailleurs l'employeur décide des applications qui sont dans les téléphones, c'est donc lui qui les installe et les désinstalle ; pour autant l'employeur n'a aucun moyen d'aller regarder l'historique de l'utilisation des applications. L'employeur peut effacer à distance les informations personnelles et professionnelles (dans le cas par exemple de la perte d'un téléphone). Il n'y a pas de géo localisation des téléphones, ni d'accès possible aux mails.

La secrétaire du CSEC insiste au regard de la formulation du point à l'ordre du jour pour savoir de quoi parle-t-on quand il est question de données personnelles et activité du salarié auxquelles a accès l'administrateur ? **Le directeur général** précise donc que « Les données » : c'est la possibilité pour l'employeur de savoir si les mises à jour ont été faites ; les données du téléphone (n° de série etc) c'est permettre à la police de localiser le téléphone quand celui-ci est perdu.

Le directeur général transmet pour plus de transparence, le document suivant :

Lorsque les utilisateurs voient apparaître le message "Votre administrateur informatique peut voir vos données et votre activité sur ce Redmi Note 13" en lien avec l'enrôlement dans Microsoft Intune, voici ce que cela signifie et ce que les utilisateurs doivent comprendre :

• **Gestion des appareils avec Microsoft Intune**

1. **Stratégies de sécurité :**

- **Configuration des paramètres de sécurité :** Intune permet aux administrateurs de définir des paramètres de sécurité sur les appareils, comme l'exigence de mots de passe forts, le chiffrement des données et la configuration des pare-feux.
- **Mises à jour de sécurité :** Les administrateurs peuvent forcer l'installation de mises à jour de sécurité pour s'assurer que les appareils sont protégés contre les vulnérabilités connues.

2. **Conformité des appareils :**

- **Vérification de la conformité :** Intune vérifie régulièrement que les appareils respectent les politiques de sécurité définies par l'entreprise. Si un appareil n'est pas conforme, des actions correctives peuvent être prises, comme restreindre l'accès aux ressources de l'entreprise jusqu'à ce que l'appareil soit conforme.

- **Rapports de conformité** : Les administrateurs peuvent générer des rapports pour voir quels appareils sont conformes et lesquels ne le sont pas, ce qui les aide à identifier et à résoudre les problèmes de sécurité.
3. **Gestion des applications** :
- **Installation et suppression d'applications** : Les administrateurs peuvent installer ou supprimer des applications à distance sur les appareils gérés. Cela permet de s'assurer que les utilisateurs disposent des outils nécessaires pour leur travail et que les applications non autorisées ne sont pas présentes sur les appareils.
 - **Gestion des licences** : Intune permet de gérer les licences des applications pour s'assurer que l'entreprise respecte les accords de licence.
4. **Effacement à distance** :
- **Effacement sélectif** : En cas de perte ou de vol d'un appareil, les administrateurs peuvent effacer uniquement les données professionnelles tout en laissant les données personnelles intactes.
 - **Effacement complet** : Si nécessaire, les administrateurs peuvent effacer toutes les données de l'appareil pour protéger les informations sensibles de l'entreprise.

• **Respect de la vie privée des utilisateurs**

1. **Accès limité aux données personnelles** :
- **Données visibles par les administrateurs** : Les administrateurs peuvent voir des informations telles que les applications installées, les configurations de l'appareil et l'état de conformité. Cependant, ils ne peuvent pas accéder aux emails, messages, photos ou autres données personnelles des utilisateurs.
 - **Protection des données personnelles** : Intune utilise des mesures de sécurité robustes pour protéger les données personnelles des utilisateurs et s'assure que seules les informations nécessaires à la gestion des appareils sont collectées.
2. **Pas de surveillance en temps réel** :
- **Activités non surveillées** : Intune ne permet pas aux administrateurs de surveiller en temps réel les activités des utilisateurs sur leurs appareils. Par exemple, ils ne peuvent pas voir les sites web visités, les messages envoyés ou les appels passés.
 - **Gestion et sécurité** : Les données collectées par Intune sont utilisées uniquement pour la gestion et la sécurité des appareils. Elles ne sont pas utilisées à des fins de profilage, de marketing ou de publication.
 - **Conformité aux réglementations** : Intune respecte les réglementations de confidentialité et de protection des données, comme le RGPD, pour garantir que les données des utilisateurs sont traitées de manière légale et éthique.

17) Droit à l'image : Les représentants du personnel ont été alertés par un certain nombre de salariés dont la photographie a été diffusée sur les réseaux sociaux de

la Fondation sans leur autorisation. Ils demandent à ce que toutes les photographies diffusées soient retirées.

Le directeur général demande à ce que lui soit transmis les photos.

La secrétaire du CSEC lui répond qu'elles se trouvent sur LinkedIn ; par ailleurs, il ne s'agit pas de renverser la question, en demandant aux salariés d'adresser un mail à la direction générale pour qu'elle retire les photos. C'est à la chargée de communication de la Fondation de respecter la loi, qui fait obligation de demander l'autorisation avant toute publication, ce qui n'est pas fait, alors même que ce point a déjà été abordé à plusieurs reprises au CSE75 en demandant que les photos soient retirées. , ce qui là non plus, n'est toujours pas fait. **Le directeur général** répond que la chargée de communication n'a fait que publier des photos qui lui ont été adressées pour mettre en avant des actions éducatives qui ont été menées et valoriser la fondation. **Les représentants du personnel** soulignent que cela doit répondre à des règles. **Le directeur général** en est d'accord et indique qu'il a demandé qu'il y ait une affiche d'apposée, très prochainement, dans tous les services, qui reprend la politique du droit à l'image qu'il a rédigé. Néanmoins, il ne fera retirer que les posts qui posent problème ; il faut donc les lui signaler.

La secrétaire du CSEC ajoute qu'il y a aussi des mineurs dont la photo est publiée, certaines floutées donc pas de souci, mais pour les autres, elle espère aussi que les parents ont donné leur accord. **Le directeur général** va s'en assurer.

18) Question diverses.

Une élue FO CSE92 a une question concernant le bulletin d'hospitalisation qui ne servirait pas pour la Fondation, au SSE92 en tout cas, de justificatif d'arrêt de travail, ce qui devrait être le cas. **L'assistante RH** confirme que le bulletin d'hospitalisation est considéré comme un arrêt de travail sauf s'il s'agit d'une ALD (affection de longue durée) avec un suivi médical et des rendez-vous réguliers, dans ce cas là il y a du temps de donné mais qui n'est pas un arrêt de travail. **Le directeur général** indique que lorsque des salariés sont confrontés à ce type de problème, qu'ils se manifestent auprès du service RH de la fondation, si au préalable il n'a pas eu la réponse adaptée par sa direction.

L'élue FO CSE92 évoque la question des soldes de tout compte qui sont versés très tardivement, parfois un mois après le départ du salarié. **Le directeur général** rappelle la règle : « l'employeur doit mettre à disposition du salarié dans les 8 jours son solde de tout compte » ; la « mise à disposition » veut dire que le solde de tout compte peut-être retiré par le salarié au service et pas forcément adressé par la poste. **Le directeur général** convient qu'à la Fondation c'est un point d'amélioration pointé par le commissaire au compte et qui est donc au travail. **L'assistante RH** précise que le solde de tout compte, c'est le dernier jour du contrat de travail même si parfois, des salariés partent avant en congés ou si le préavis a été négocié.

Une élue Sud CSE75 évoque les coupes budgétaires dans le département de l'Essonne au niveau de la santé et du social ; elle demande comment cela va impacter les établissements

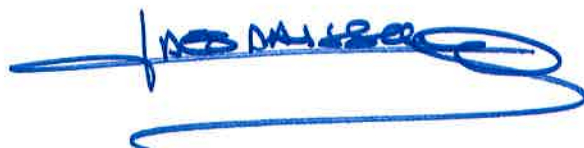
de la Fondation dans ce département ? Le directeur général répond qu'il n'a pas d'information officielle pour l'instant et qu'il rencontre le département le 27 Mars.

Une élue sans étiquette CSE91 confirme que les services de prévention spécialisée ferment.

Le prochain CSE Central aura lieu le 20 juin 2025.

La Secrétaire du CSE Central

L.DESRAISSES



Procès-verbal du CSE Central
20 juin 2025

Fondation Olga Spitzer

Président du CSEC : Monsieur Van Pevenacge, directeur général.

Secrétaire : Laure Desraisses, élue titulaire, Sud Santé Sociaux, CSE75.

En présence de Madame MAILLART, Directrice des Ressources Humaines

Membres présents :

- Murielle VOLPEÏ, élue titulaire Sud Santé Sociaux, CSE75, déléguée syndicale Sud Santé Sociaux 75
- Morad HEDJEM, élu titulaire Sud Santé Sociaux, CSE Grand Sénart, délégué syndicale central Sud Santé Sociaux
- Laurence GUILLAUME, élue titulaire FO, CSE92, déléguée syndicale central FO
- Sarah DOINEL, élue titulaire FO, CSE92
- Elise MOINARD, élue titulaire sans étiquette, CSE94
- Alexandra MERIC, élue titulaire sans étiquette, CSE94
- Frédérique RAVILLY, élue suppléante cadre, sans étiquette, CSE75

Ordre du jour

- 1) Approbation du PV du 07/03/25.
- 2) Télétravail/Déconnexion : Information et consultation relative à la charte de télétravail compte tenu des échecs des négociations relatives au projet d'accord télétravail et droit à la déconnexion (cf.CSE de Mars 2025).
- 3) Information et consultation relative aux orientations stratégiques : suivi du « plan d'action ».
- 4) Information et consultation relative à la politique sociale (BDESE, Bilan social, critères CP)
- 5) Information et consultation relative aux grandes orientations en matière de développement des compétences (Note de cadrage 2026)
- 6) Réponse à l'avis du CSE-C sur l'entretien annuel.
- 7) Primes de bienvenue et de cooptation : les représentants du personnel s'étonnent de ne pas avoir été consultés sur la note concernant l'application de ces primes. Les représentants du personnel demandent sur quelle ligne budgétaire émerge le montant des primes attribuées.
- 8) Augmentation de la charge de travail des chefs de service dans le cadre de postes vacants dans leurs équipes : les représentants du personnel cadres, demandent comment est pensée l'augmentation de leur charge de travail lorsqu'il y a plusieurs postes vacants, ou longs arrêts maladie dans leur équipe, alors même que la continuité de la mission doit être assurée par l'exercice des mesures éducatives en attente et les mesures débutées par les salariés en arrêt maladie.
- 9) Responsabilité dans le cadre des mesures en attente.
- 10) Communication de la Fondation : Les représentants du personnel relaient la question des salariés qui demandent sur quelle ligne budgétaire sont financés les nombreux outils de communication comme les goodies, le kit de communication de la Fondation ; quel budget cela représente-t-il ?
- 11) Flotte des anciens téléphones portables/voitures de service : Les représentants du personnel demandent ce qu'il va être fait de la flotte des anciens téléphones portables, ordinateurs, et des voitures de service à renouveler ; ils demandent à ce que les salariés puissent être informés s'ils sont mis en vente pour pouvoir en acquérir.
- 12) Note d'information « remboursement des frais professionnels en cas de déplacement » datée du 23 mars 2025 de la directrice financière : les représentants du personnel demandent quelles sont les raisons de ce rappel ? Ils constatent quelle rajoute une contrainte supplémentaire aux professionnels, alors même que l'avance des frais par les travailleurs sociaux n'est pas une démarche acceptable. Ils regrettent le ton et la formulation employés. Ils demandent que soit mis en place un mode de paiement par carte bancaire et par antenne.
- 13) Droit à l'oubli : les représentants du personnel demandent si les parents des mineurs pris en photo, sont informés que les photos publiées sur les réseaux sociaux et certains livrets d'accueil, resteront diffusées un temps certain.
- 14) CUE : les représentants du personnel souhaitent connaître la position du Président de la Fondation, Monsieur MORIN, sur les propositions d'AXESS concernant la CUE.

- 15) Heures supplémentaires/temps partiel : Les représentants du personnel demandent si les salariés à temps partiel ont la possibilité de faire des heures supplémentaires à réguler.
- 16) Courrier de l'équipe du SESSAD d'Épinay-sous-Sénart en date du 28/03/25 : Quelle est la réponse adressée par la direction générale ? Quel est le positionnement de la Fondation sur le dispositif SERAPHIN-PH ? Quel impact sur l'organisation du travail, l'exercice de la mission, les besoins des usagers et les risques psychosociaux ? Comment préserver la qualité du service ?
- 17) Calendrier et modalités de l'information et consultation sur la situation économique et financière de la Fondation.

1) Approbation du Procès-verbal du CSEC du 7 mars 2025.

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

2) Télétravail/Déconnexion : Information et consultation relative à la charte de télétravail compte tenu des échecs des négociations relatives au projet d'accord télétravail et droit à la déconnexion (cf. CSE de Mars 2025).

La directrice des Ressources Humaines indique qu'il y avait un accord de méthode pour renégocier les différents accords internes avec les représentants syndicaux, dans la perspective d'une harmonisation et de leur mise à jour ; dans ce cadre-là, il y a eu un accord CET et jours Fondation, mais concernant l'accord sur le télétravail et le droit à la déconnexion, les négociations ont échoué.

La déléguée syndicale centrale FO-CSE92 ajoute que l'échec des négociations, est un échec «de part et d'autre » ; **la Directrice des ressources humaines** réfute le propos de la déléguée syndicale centrale FO et ajoute que sera donné tous les détails de la négociation.

Dans ce contexte d'échec des négociations, la Fondation est dans l'obligation d'établir une charte ; dans un premier temps sur le télétravail, le droit à la déconnexion intervenant dans le cadre d'une autre négociation avec les syndicats. **La déléguée syndicale centrale FO** fait part de son incompréhension quant à cette nouvelle négociation à venir, puisqu'il n'y avait pas de désaccord entre les syndicats et la direction générale sur le droit à la déconnexion.

La Directrice des ressources humaines répond que cet accord sera intégré à celui de la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail).

Le CSE Central est donc consulté sur cette charte « télétravail » dont les représentants du personnel ont été destinataires.

Une élue titulaire FO CSE92 demande pour quelle raison il y a une nouvelle charte, la précédente datant de 2023. **Le directeur général** répond que la précédente charte a été élaborée par la précédente direction générale, elle devait donc être réécrite par la nouvelle direction générale, avec une consultation du CSE Central.

Une élue sans étiquette CSE94, fait le constat que rien n'est dit, dans cette nouvelle charte, sur les modalités de télétravail pour les salariés présentant une maladie. **Le directeur général** répond que lorsqu'il y a des préconisations du médecin du travail, cela ne rentre pas dans le cadre d'une charte ; il rappelle que, l'employeur n'a pas l'obligation d'être en accord avec les préconisations du médecin du travail ; elles seront étudiées au cas par cas.

Une élue titulaire cadre sans étiquette CSE75 fait le constat que dans cette charte ne figure plus l'indemnité financière, ce qui lui semble-t-il, avait fait désaccord au moment de la négociation. **La secrétaire du CSEC** indique que dans la précédente charte il n'y avait pas non plus d'indemnité financière pour le télétravail. **Le directeur général**, répond que dans la proposition du dernier accord, l'indemnité financière était notée mais qu'il y a eu échec des négociations à ce sujet.

La déléguée syndicale centrale FO fait part de son incompréhension quant à la position de la direction générale à ce sujet, à l'issue de ces négociations. **La secrétaire du CSEC** rebondit, indiquant que les représentants du personnel syndiqués, ont été informés de la nature des négociations et des différentes propositions faites, de part et d'autre sur le montant d'une indemnité. S'il n'y a pas eu d'accord sur le montant de cette indemnité, elle interroge le fait que la direction générale n'ait pas maintenu la somme qu'elle avait proposée. **Le directeur général** répond, qu'au départ la direction générale n'était pas d'accord sur le principe même d'une indemnité, elle s'en est donc tenue à sa première position.

Les représentants du personnel font le constat que dans cette nouvelle charte, les modalités de télétravail pour les temps partiels ont été restreints, puisqu'en dessous de 80% il n'y a plus de possibilité d'en faire. **Les représentants du personnel** ne peuvent que regretter ce recul, notamment pour les psychologues dans les SIE, qui sont, pour beaucoup, à temps partiel et ont un nombre conséquent de rédaction de rapports.

Les représentants du personnel font aussi le constat que dans cette nouvelle charte, a été supprimé la possibilité de faire du télétravail régulier, ce qu'ils regrettent ; qu'il n'y a toujours pas la possibilité pour le personnel administratif de faire du télétravail, ce qui n'est pas compréhensible au regard des moyens informatiques/partage de réseau qui permettent le travail à distance, y compris pour ces salariés, au moins une journée par semaine.

Enfin, **les représentants du personnel** ne peuvent que regretter qu'il n'y ait aucune indemnité financière, venant compenser les dépenses des salariés relatives au télétravail (facture d'électricité par exemple). **La DRH** regrette qu'il n'ait pas été possible de signer un accord.

La secrétaire du CSEC répond que rien n'empêchait la direction générale de faire mieux.

La déléguée syndicale centrale FO fait le constat que la position de la direction générale ne fait que pénaliser les SIE, qui sont déjà en grandes difficultés concernant leurs conditions de travail. **Une élue FO CSE92** ajoute que cette charte est très rigide, ne prenant pas en compte la nécessaire souplesse dans l'organisation du travail, en AEMO notamment. **Le directeur général** assume la rigidité de cette charte et renvoie les représentants du personnel au procès-verbal de désaccord et ce qui a été soumis à signature ; les négociations ont pour objectif d'aboutir à des décisions intéressantes et partagées, et lorsque cela ne mène à rien, la direction générale revient à ses propositions de départ. **La secrétaire du CSEC** interroge le fait qu'il n'y ait pas une distinction entre accord et charte ; si l'accord n'a pas abouti, la charte peut intégrer les propositions faites par la direction générale au moment des négociations ; **le directeur général** ne voit pas pourquoi ce serait le cas ; s'il n'y a pas de négociations possibles, la direction générale revient à ses propositions de départ qui font la charte actuelle. **Une élue FO CSE92** souligne que cela pénalise l'ensemble des salariés ; pour **le directeur général** cela montre surtout la force des négociations. **L'élue FO CSE92** ajoute que dans la perspective de la Fondation de tendre vers « zéro poste vacant », une telle charte ne va pas inciter les salariés à rester.

Le directeur général indique que les représentants du personnel ont encore quelques jours pour lui adresser leur avis et en fonction, la direction générale verra ce qu'elle fait de ce projet de charte.

3) Information et consultation relative aux orientations stratégiques : suivi du « plan d'action ».

Le directeur général rappelle que tous les ans le CSEC doit être consulté sur les orientations stratégiques de la Fondation qui couvre les années 2024/25/26. Il les rappelle :

- **Axe 1** Développer l'agilité de la Fondation pour adapter l'offre en continu à partir des besoins des publics accompagnés.
- **Axe 2** : Garantir une gestion exemplaire pour sécuriser les activités de la fondation
- **Axe 3** : Créer une image forte pour rayonner et attirer les talents.

Pour chacun de ces axes, **le directeur général** rappelle les quelques actions à conduire :

AXE 1 (Réalisé-en cours- prévu)

QUELQUES ACTIONS A CONDUIRE :

- Augmenter nos jours d'ouverture au public
- Garder un lien régulier avec nos partenaires
- Maintenir nos projets de service à jour et les adapter aux besoins des publics
- Promouvoir la participation et l'expression des personnes accompagnées (Enquête auprès des jeunes et familles pour recueillir leurs attentes)
- Définir la politique Qualité de la Fondation
- Formaliser et harmoniser les procédures qualité et doter tous les services d'un PACQ
- Ecrire du nouveau projet de la Fondation pour la période 2025-2030
- Etudier toutes les possibilités d'extensions possibles de nos dispositifs
- Être attentif aux appels à projets et mobiliser les équipes pour y répondre
- Construire le schéma directeur des SI
- Réviser la charte informatique en une charte des médias sociaux
- Faire monter en compétence les utilisateurs

AXE 2

QUELQUES ACTIONS A CONDUIRE

- Recenser et diagnostiquer l'ensemble du parc immobilier de la Fondation et établir un plan d'entretien pluriannuel
- Etude des fournisseurs et passage de contrats cadres sur tout le périmètre de la Fondation
- Formaliser un guide des bonnes pratiques managériales au sein de la Fondation
- Créer des groupes transversaux interservices
- Proposer un parcours de formations aux managers
- Fixer les règles d'achats et les modalités de l'approvisionnement
- Formaliser les procédures et règles comptables applicables à l'ensemble des services
- Définir la procédure et les outils du contrôle interne
- Définir la politique RH (Accords, recrutement, rémunération, avantages...)
- Construire un parcours d'intégration du nouveau professionnel
- Mettre en place les entretiens annuels et les articuler avec les entretiens professionnels

AXE 3

QUELQUES ACTIONS A CONDUIRE

- Construire un plan de formation ambitieux à compter de 2025
- Proposer un programme de formations internes pour les fonctions supports et d'encadrement
- Formaliser une procédure tutorat
- Plan de prévention et d'actions de lutte contre le Harcèlement moral et sexuel, agissements sexistes
- Définir le plan SSCT-QVT 2024-2026
- Trouver un accord concernant le télétravail
- Réviser l'identité visuelle de la Fondation et se doter d'un plan de communication annuel
- Créer un espace de ressources sur l'Intranet de la Fondation

- Fournir une carte professionnelle à tous les salariés
- Décarbonation de nos achats/Choix des fournisseurs
- Définir notre programme d'entretien de nos bâtiments pour réduire nos consommations d'énergie
- Définir un programme d'incitation aux bonnes pratiques en faveur de l'environnement

et plus précisément pour l'année 2024/2025 :

Les actions réalisées :

- Pilotage SilaO et Plan stratégique SilaO
- Projet Fondation 2025-2030 et Projet & charte Fondation
- SMQ Guide présentation et SMQ Olga
- Plan canicule et prévention et Kit canicule et outils com
- Rôle et Missions du Siège et Manuel
- Stratégie communication 2025 et Plan de Com
- Mise en concurrence prestations ménage et Dossier consultation
- Plan ZERO poste vacant et Plan d'actions
- Pilotage des SI et Plan d'actions
- Kit Campagne Budgétaire et Kit
- Procédure compta Fondation et Procédure
- Changement de Banque et Cahier des charges
- Formulaire Note de frais Fondation et Formulaire
- Clôture des comptes et Note de cadrage clôture 2025
- Plan de formation 2025-2027 et Centre de Formation et Note de cadrage et plan 2025-27
- Procédure article 39 et Procédure
- Accord CET, CT, Fonds de solidarité et Accord
- Guide Manager chez Olga et Cahier d'Olga
- Fiche de demande d'absence Fondation et Fiche de demande d'absence
- DUERP/PAPRI Pact et Consultation CSE et Papripact
- Procédure MAJ B2/FIJAIS/FIJAIT et Procédure
- Parcours d'intégration OLGA et Procédure et guide
- Acompte et avance et Procédure 53%

Ce qui représente 53% des actions réalisées.

Les actions qui sont en cours :

- Les VAD chez Olga et Procédure pour Fin 2025
- Actions Qualité et Evaluations, PCA et Procédures et outils pour 2026
- Guides rouge, bleu et jaune /Guides pour 2026
- Règles achats et gestion de la flotte auto et Procédure pour 2026
- Gestion de crise avec Procédure pour 2026
- Tableaux de bord avec Tableaux de bord pour janv-26
- Entretien annuel avec Grille, dématérialisation, cahier d'Olga pour Début 2026
- Plan SSQVCT avec Plan stratégique SSQVCT pour Automne 2025
- Affichage et registres obligatoires avec Procédure pour fin 2025

Soit 20% des actions qui sont en cours d'ici fin 2025 car pour certaines actions il faut du temps pour les mettre en œuvre.

Les actions qui n'ont pas pu être réalisées sur l'année 2024/2025 :

- Fiches Mémo Santé avec Publication fiches santé Olga pour 2026
- Charte éthique de la Fondation avec Charte pour 2026

- Prévention harcèlement moral, sexuel, Agissements sexistes avec Guide de prévention et sensibilisation pour Fin 2025
- Gestion des fugues avec Procédure pour Fin 2025
- Modalités de remboursement transport et repas et Procédure pour 2026
- Contrôle interne et Procédure, trame de rapport pour 2026
- Procédure Transfert/séjours avec Procédure pour Fin 2025
- Protocole situation traumatisante Salarié avec Procédure pour sept-25
- STC avec Procédure pour Fin 2025
- Gestion des astreintes avec Procédure pour Fin 2025

Soit 27% des actions.

Le directeur général présente les projets d'actions à mener 2025-2026 :

- Projets de service à jour
- Plan de formation spécifiques pour les référents et membres des groupes de travail
- Premières évaluations Olga
- Séminaire annuel CA/COMEX : plan de développement 2026 - 2030
- Fête Olga Spitzer
- Séminaires COMEX/CODIR (Novembre 25 et mai 26)
- Comité scientifique
- Collectif des anciens professionnels de la Fondation
- Centre de formation, Formations 2026, formations en ligne, modules maison
- Communauté IA : stratégie et plans d'actions
- COPIIL SSQVCT et déploiement plan actions
- Nouveau projet de la Fondation - Présentation et communication
- SharePoint - Portail Fondation et accès données
- Mise en œuvre des entretiens annuels et pro - Dématérialisation
- Ouverture portail RH - Congés, données personnelles...
- Chefs de service - supervision, outils, accompagnement, posture
- Tolérance Zéro – Lutte contre harcèlement et agissements sexistes • Décarbonation • Formations Premiers secours pour les professionnels
- Investissements et pilotage patrimoine immobilier
- Lab'
- Gestion crise et sensibilisation des professionnels
- Politique Achats et écoresponsabilité
- Appli Olga Spitzer pour les TS
- Contrats cadres : copieurs, incendie, visites périodiques, interprétariat
- Service civique

- Prise en compte de la parole de l'enfant ? Thématique 2026 ?
- Optimisation du Process paie
- Procédure cession des anciens téléphones, PC et véhicules
- Procédure Vaccination et tuberculose
- Cahier Olga : Être tuteur et maitre d'apprentissage à la Fondation
- Signalétique des services
- Nouveau Bulletin de salaire

Le directeur général précise, concernant la procédure pour les VAD, que celle-ci devrait être finalisée pour l'automne. **Une élue FO CSE92** demande pourquoi les équipes ne sont pas impliquées dans cette démarche. **Le directeur général** répond que pour l'instant ils sont en train de collecter ce qui se fait ; dans un second temps les professionnels seront sollicités.

Le directeur général souhaite que les représentants du personnel fassent des propositions d'actions concrètes, dans le cadre de leur avis.

Une élue FO CSE92 fait deux propositions d'action :

- avoir une réponse rapide sur des questions juridiques.
- avoir la liste des places vacantes dans les lieux d'accueil pour les mineurs, dans le cadre d'une recherche de placement.

La secrétaire du CSEC souligne que pour pouvoir faire des propositions d'actions ou réagir à celles proposées, il faudrait que le directeur général développe ses propositions comme par exemple « le service civique ». **Le directeur général** répond qu'il s'agira pour la Fondation de faire une demande d'agrément pour recevoir des services civiques pour des missions de 6 à 9 mois. Ils pourraient par exemple, venir en soutien sur la mission culture qu'à la fondation, en coanimant des projets dans tous les musées parisiens.

Concernant l'action « décarbonation », il s'agira de se poser la question du choix des fournisseurs, à quel moment la fondation décidera de réduire son empreinte carbone, quand passera-t-on au papier recyclé dans toute la Fondation et arrêter les climatiseurs, par exemple. Il faudra se réunir pour construire un plan commun à la fondation, sur 3 ou 5 ans, pour atteindre les objectifs en matière d'une réduction de son empreinte carbone.

Une élue FO CSE92 s'étonne qu'il y ait encore de prévu, un nouveau bulletin de salaire.

Le directeur général répond que le bulletin de salaire actuel n'est pas satisfaisant ; il s'agit de l'améliorer pour le rendre plus compréhensif et ensuite éditer une notice pour que tous les salariés arrivent à lire leur bulletin de salaire.

Une élue FO CSE92 confirme que pour beaucoup de salariés les bulletins de salaires ne sont pas compréhensibles ; **un élu Sud CSE Grand Sénart** ajoute qu'il y a des mentions qui devraient apparaître et qui n'y sont pas, notamment sur le déroulement de carrière. **La DRH** répond qu'il n'y a pas d'obligation, mais que néanmoins c'est noté, avec la mention du changement d'échelon. Il s'agira de rajouter le solde des congés légaux qui n'y est pas.

Une élue FO CSE92 pose la question des modalités de la procédure transfert/séjours qui doivent être différentes pour l'ITEP et pour l'AEMO, par exemple. **La DRH** répond qu'il y aura soit une procédure générique et en interne des précisions, soit une procédure différenciée.

4) Information et consultation relative à la politique sociale (BDESE, Bilan social, critères CP)

La DRH indique que l'information/consultation commence par la politique sociale de la Fondation et se terminera à la fin de l'année par le plan de formation.

La consultation porte sur :

- L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires.
- Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.
- Le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.
- L'apprentissage.
- Le recours aux contrats de travail à durée déterminée (CDD).
- Le recours à l'intérim ou au portage salarial.
- Les informations sur le plan de développement des compétences des salariés.
- La durée de travail (heures supplémentaires, temps partiel, etc.).
- Les actions de prévention en matière de santé et de sécurité.
- Les conditions de travail.
- L'égalité professionnelle H/F.

De plus, lorsque l'effectif de l'entreprise compte plus de 300 salariés, la consultation traite également :

- De la mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle continue et de la validation des acquis de l'expérience.
- Du bilan social.
- Des conditions et des congés qui ont été accordés aux salariés.

CONGES PAYES

Acquisition des congés payés : 2,08 par mois travaillé, soit 5 semaines pour une année complète

Période de référence : acquisition de juin de l'année en cours à mai de l'année n+1.

Prise des congés principaux : période de mai à octobre (mini 2 semaines, maxi 4 semaines).

Date de départ des congés fixée par l'employeur.

Fermeture d'établissement.

Ordre de départs selon les critères (en cas d'arbitrage) : Cf règlement intérieur article 6 - **Congés payés** :

C/ Pour tous les congés, la Direction de chaque établissement définit l'ordre des départs en congés en fonction :

- des nécessités de service,
- du respect des dates de dépôts de la demande de congés,
- du roulement des années précédentes,
- des charges de famille et des situations de famille (enfants d'âge scolaire ayant priorité pour le choix de leurs congés, présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie),
- de la durée de leurs services au sein de la Fondation,

• le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs employeurs.

Les représentants du personnel valident l'introduction du critère tel que rédigé dans la note d'information du 20/03/2025 :

Accord aux salariés divorcés ou séparés des congés en correspondance avec les jugements rendus de droit de garde.

Une élue SUD CSE75 demande si dans les congés principaux sont compris les congés d'ancienneté ; la DRH répond par la négative, il s'agit des 5 semaines de congés payés.

La DRH rappelle que les informations concernant la politique sociale sont disponibles dans la BDESE, le bilan social et le PDC. La secrétaire du CSEC souligne que la BDESE est rarement accessible ; la DRH en convient, indiquant que ce sont des problématiques liées au serveur, il est prévu un changement d'hébergeur.

La DRH décline les effectifs de la fondation :

- Stabilité entre 2022 et 2023 (790-788), et entre 2023 et 2024 (788-791), chiffre calculé au 31/12.
- CDD : augmentation des contrats de courte durée, fin des CDD longs pour remplacement
- Embauches CDI : 2022 = 145 - 2023 = 111 - 2024 = 116
- Démissions : baisse depuis 2022

Nb de postes vacants : une soixantaine de poste notamment des travailleurs sociaux. La DRH attend la réponse pour 2024.

CDD (dont le motif est majoritairement le remplacement)

Turnover Nb départs / effectifs au 31/12 : turnover en baisse 2024 = 20.4% avec CDD et 14.85% hors CDD.

Une élue FO CSE92, s'étonne de ces chiffres qui auraient besoin d'être plus précis sur chaque département, car l'impression aït, qu'il y a beaucoup plus de départ que cela.

La DRH va voir s'il y a une possibilité de faire le calcul du turnover par établissement.

Une élue Sud CSE75 fait remarquer qu'auparavant dans les bilans sociaux apparaissaient l'effectif permanent, ce qui n'est pas le cas dans celui présenté. Le directeur général demande ce que signifie « effectif permanent ». Pour la DRH, il s'agirait peut-être du nombre de CDI + les CDD d'accroissement. La DRH va vérifier.

La DRH donne les chiffres de :

➤ Evolution de l'emploi (par métier) TS

Educateur spécialisé et sportif : 2023 = 32.61% 2024 = 31.98%

EJE : 2023 = 4.95% 2024 = 5.00%

Psychologue : 2023 = 12.81% 2024 = 13.00%

Secrétaire administrative : 2023 = 8.37% 2024 = 7.00%

Pyramide des âges

Stabilité. Majorité des salariés : entre 30 ans et 59 ans.

Mise en place d'une politique de recrutement et transmission des compétences.

Les représentants du personnel s'étonnent que les assistantes sociales n'apparaissent pas dans les métiers principaux au sein de la fondation. Le directeur général précise que le nombre

d'éducateurs spécialisés est de 250, celui des psychologues est de 106, celui des secrétaires administratives de 61, celui des assistantes sociales 39 et celui des EJE de 46, ce qui explique que les assistantes sociales ne font pas partie des 4 métiers principaux dans la Fondation.

La DRH va les rajouter néanmoins ; elle ajoute que ne sont pas nommés ceux qui n'ont pas le diplôme.

Une élue Sud CSE75 rappelle que l'année dernière les représentants du personnel avaient fait une remarque par rapport aux postes de comptable, qui étaient en baisse puisqu'il y en avait 12 en 2023 alors qu'en 2016, il y en avait 17. **Le directeur général** précise qu'en 2024 il y a 14 comptables.

La secrétaire du CSE ajoute que le constat avait été le même pour le nombre de poste de secrétaires, en baisse, ce que les chiffres confirment. **Le directeur général** souligne néanmoins que le nombre de secrétaire + secrétaires de direction est de 70 au lieu de 69 en 2023.

➤ **Répartition H/F :**

Stabilité de la répartition H/F = en 2023 : H 17.51% ; F 82.48%. En 2024 : H 17.57% ; F 82.43%

Secteur féminisé : « Le secteur tertiaire emploie ainsi 55,9 % de femmes. Au sein du tertiaire, certains secteurs sont très féminisés : l'hébergement médico-social et l'action sociale (82,7 % de femmes en 2020), la santé (74,7 %), l'enseignement (68,5 %) ... ».

(Source INSEE 2022).

➤ **Absentéisme : nb de jours d'arrêts, absence, temps partiels thérapeutiques**

Jours d'absence : 2023 = 19677 ; 2024 = 23690

Taux d'absentéisme : 2023 = 9.9% ; 2024 = 13.37%

Taux absentéisme (maladie, AT/ATJ, maternité/paternité)

Augmentation des arrêts maladie notamment chez le personnel paramédical et augmentation des accident de travail/trajet et des congés maternité/paternité. Le taux reste toujours élevé,

- Maladie : 41 salariés en arrêt de plus de 30 jours, (45 en 2023)
- AT/ATJ/MP : 12 salariés en arrêt de plus de 30 jours, (10 en 2023)
- Mi-temps thérapeutique : 24 salariés en arrêt de plus de 30 jours (20 en 2023)

→ Correction du logiciel CEGI non résolu : les temps partiels thérapeutiques sont toujours pris en compte comme 100 % d'absence maladie.

Baromètre de l'absentéisme (sources : Ayming, Malakoff Médéric) :

- 6,11 % : taux national moyen tout secteur confondu,
- 22,3 jours d'absence par salarié en moyenne,
- 61 % : part de l'absentéisme de longue durée (arrêt 3 mois et plus) chez les séniors et juniors : → hypothèse : changement du rapport au travail, opposition des valeurs et pathologies de plus en plus lourdes chez les jeunes,

Nb moyen de jours prescrits par arrêt long durée : 111 jours, le secteur de la santé et de l'action sociale est celui où la part de salariés arrêtés est la plus forte (63%),

Augmentation des arrêts maladies : un des facteurs importants : salariés de plus en plus aidants ou avec des difficultés financières.

Observatoire du travail : Période post Covid (source Axa / Observatoire) :

- Prépondérance des arrêts de longue durée et émergence de troubles psychologiques chez les jeunes et chez les femmes,
- Transformation des organisations avec le télétravail, le congé coparentalité et le temps partiel thérapeutique. Recréer le collectif au travail après la crise sanitaire.

La DRH constate qu'elle n'a pas eu de retour des CSE/CSSCT sur l'analyse des accidents du travail, pour connaître, par exemple, les zones où il y a le plus d'accidents et prévoir un plan de prévention.

Une élue FO CSE92 indique que leur constat, au SSE92, était que le plus d'accidents avaient lieu

sur le trajet du retour, particulièrement pour les salariés qui sont à vélo. La DRH redit l'importance d'en analyser les raisons pour pouvoir mettre en place un plan de prévention.

➤ **Actions ciblées face à l'Absentéisme : poursuite :**

Analyser les accidents de travail (CSSCT), identifier les AT des ATJ (trajet), paramétrer le logiciel pour calculer les absences/présences des temps partiels thérapeutiques, poursuivre les actions de formation (gestes & postures, gestion des conflits, référent harcèlement, prévention RPS, formation managériale, etc), déployer les sensibilisations par la médecine du travail, aménagement du poste, soutien psychologique, assistante sociale, accompagner et soutenir le manager dans sa démarche de prévention, etc.

Rappel :

Le manager a comme missions principales 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** au cœur d'une **démarche de prévention**.

Les représentants du personnel ainsi que les salariés sont également moteurs/acteurs dans cette approche.

➤ **PLAN D'ACTION - GRANDS AXES : Suivi**

- Attractivité

Diffusion annonces, procédure recrutement et grille de métiers

Affiche / kakémono / Flyer

Procédure Prime de bienvenue et de cooptation, mise en avant des avantages Fondation

- Intégration (process)

Cahier d'Olga n°2 : parcours d'intégration

Olga Day pour les nouveaux embauchés

- Fidélisation (process)

Actions en cours

- Harmonisation des procédures (gestion de la formation, gestion des congés, tutorat, livret d'accueil, activation de l'article 39, heures complémentaires & supplémentaires, etc)

Procédure tutorat en cours après groupe de travail

Accord CET / CT / Jours Fondation / Fonds solidarité

Les représentants du personnel font remarquer qu'il n'y a pas la prime d'ancienneté.

La DRH va la rajouter plutôt dans la partie fidélisation.

La secrétaire du CSEC demande si le terme « Olga Day » va être maintenu ? **La DRH** répond oui.

Les représentants du personnel proposent « journée d'intégration » ; **la DRH** n'est pas convaincue.

➤ **PLAN D'ACTION - GRANDS AXES : Suivi**

- Programme « zéro poste vacant »
- Cahier d'Olga n°3 Management
- Groupe de travail / Ateliers : violence et bientraitance, Guides rouge/bleu/jaune, Rapport d'activité. Gestion de conflits, gestion de crise, gestion financière
- Développement des compétences : Grandes orientations, Note de cadrage, centralisation de la formation pour optimiser le budget alloué, formation inter-établissement, etc
- Plan Santé/Sécurité/Qualité de vie regroupant plusieurs sujets (CSSCT centrale avec PAPRIACT central)
- Procédure enquête interne
- Charte Télétravail
- Plan d'action Egalité H/F

Voir également le suivi du plan d'action de la Direction : Orientations Stratégiques 2024-2026

Le directeur général revient sur le Plan santé sécurité et conditions de travail et QVT transmis aux représentants du personnel lors du dernier CSEC de Mars, pour indiquer qu'il est toujours

preneur de leurs remarques et commentaires sur ce document, qui est au travail dans le cadre du COMEX, et devrait être validé à la rentrée.

La **secrétaire du CSEC** demande si la direction générale prévoit de donner des heures de délégations supplémentaires, pour que les représentants du personnel aient le temps de rédiger les nombreux avis qu'ils ont à donner et le travail sur ce document. **Le directeur général** répond par la négative, en indiquant que cela fait partie des prérogatives des représentants du personnel, qu'il doit les consulter et qu'il est intéressé d'avoir leur avis. Par ailleurs, il invite les représentants du personnel à se partager le travail. **Une élue FO CSE92** ajoute que cela n'est pas simple quand les élus sont répartis sur 4 départements.

Une élue Sud CSE75 demande si les représentants du personnel pourront être destinataires du cahier n° 3 (management) ? **Le directeur général** répond par l'affirmative et ajoute qu'il doit être à disposition dans tous les services ; il demande si les salariés ont été destinataires des deux premiers ? **Les représentants du personnel** confirment que ces cahiers ne sont pas à disposition des salariés. **Le directeur général** informe qu'il est prévu que chaque salarié en ait un.

Une élue cadre sans étiquette CSE75 indique que la consigne qui leur a été donnée au SPPE, est que le cahier n° 3 est pour les managers mais pas pour les équipes. **Le directeur général** répond que ce document est public.

La secrétaire du CSEC demande ce que signifie la procédure « enquête interne ». **Le directeur général** répond que c'est lorsque l'employeur déclenche une enquête interne, comme par exemple lorsque des faits de harcèlement sont signalés. La direction générale a formalisé l'ensemble des actions à mettre en œuvre dans ce cas-là avec des documents de synthèse.

5) Information et consultation relative aux grandes orientations en matière de développement des compétences (Note de cadrage 2026)

La DRH explique que le document transmis aux représentants du personnel est une fusion de la politique du plan de formation et de la note de cadrage 2026 ; de ce fait les éléments restent les mêmes. **Le directeur général** précise qu'en ce qui concerne la note de cadrage relative à la formation permanente, elle n'avait pas, comme les représentants du personnel l'avaient fait remarquer, été diffusée à tous les salariés. Il va donc veiller à ce que cela soit fait. En septembre, il s'agira de se concentrer sur les actions de formation qui seront envisagées pour l'année prochaine.

La DRH rappelle les priorités de la Fondation en termes de formation :

1. Des actions de formation qualifiantes nécessaires à l'exercice des fonctions et 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.
2. Formations obligatoires, légales et réglementaires.
3. Des actions de formation en lien avec le déploiement de la démarche d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement.
4. Des actions de formation pour tous les travailleurs sociaux sur les thématiques suivantes : violence, prostitution des mineurs, bientraitance, repérage des abus sexuels, relations mère/enfant, interculturalité et toutes autres thématiques s'inscrivant dans les orientations de la Fondation.

5. Un programme spécifique de formation pour les cadres de la Fondation en matière de management et de communication.

6. Des actions de formation en lien avec la QVCT et la prévention des risques professionnels (gestion des conflits, prévention RPS, etc).

7. Des actions de formation qui accompagneront le lancement de la transformation digitale de la Fondation et anticiper les besoins à venir.

8. Des actions de formation individuelles et/ou collectives identifiées par le directeur d'établissement comme nécessaire pour l'amélioration de la qualité des actions menées par l'établissement, le développement de l'expertise professionnelle (exemple : écrits professionnels, visites à domicile, autisme).

Une élue FO CSE92 demande si ces formations sont au choix du salarié ou si elles peuvent être imposées ? **Le directeur général** répond qu'un service peut imposer une formation comme par exemple les comptables, qui dès qu'ils sont embauchés, partent en formation CEGI.

L'élue FO CSE92 fait remarquer que si c'est de la prérogative de l'employeur d'envoyer les salariés en formation, il y a une manière de faire qui n'est pas toujours respectueuse ; dire à un salarié : vous allez en formation sur les écrits parce que vous êtes nul, comme cela s'est passé dans son équipe, est pour le moins brutal. **Le directeur général** espère que ça n'est pas la pratique courante dans la fondation et ajoute que lorsque les formes sont mises, les salariés acceptent de partir en formation sans difficulté.

La secrétaire du CSEC constate que la priorité numéro 1 sont les formations qualifiantes et demande si les directions vont privilégier les demandes de formation individuelles qui sont souvent des demandes de formations qualifiantes. **Le directeur général** répond que l'objectif est d'identifier les personnes les moins qualifiées et non des salariés qui ont des masters, et d'engager un travail avec elles pour qu'elles démarrent des formations qualifiantes.

Une élue Sud du CSE75 demande si pour les salariés qui n'ont pas de diplôme de travailleur social la direction générale fera une priorité de les former ; elle ajoute que cela pourrait être un principe dans la Fondation que de former ces salariés à une formation du secteur social, ne serait-ce que pour avoir une sémantique commune, un regard convergeant et accepter d'être remis en question, ce qui n'est pas toujours facile pour ces salariés non formés au social. **Le directeur général** répond que cela sera à l'appréciation des directeurs, en fonction des besoins repérés au moment des entretiens professionnels. **L'élue cadre sans étiquette CSE75** souligne que lorsqu'il y a des embauches de salariés sans formation du social, les cadres sont vigilants à ce que leur formation soit proche du champ d'intervention avec des expériences dans des structures du sociale.

La DRH poursuit la présentation du document avec notamment :

- **Les entretiens professionnels** : Pour réaliser un entretien efficace :
 - 1. Je prends le temps de lire l'ensemble du support d'entretien.
 - 2. Je fais le point sur mes formations suivies lors de l'année écoulée et j'en synthétise le bilan.
 - 3. J'identifie mes besoins en connaissances et compétences qui me sont nécessaires dans le cadre du poste que j'occupe actuellement, voire celui que je souhaiterais occuper à court/moyen terme.
 - 4. Je recherche les moyens qui me permettraient de répondre à mes attentes et les dispositifs les plus adaptés (formation, VAE, e-learning, CPF, CPF de transition...).

- 5. Je recherche un ou des organismes susceptibles de répondre à mes attentes et je constitue un dossier de présentation de la formation avec son devis.
- 6. Je réfléchis à mon projet professionnel et les moyens à mettre en œuvre pour le réaliser. 7. Je remplis le support de l'entretien.

➤ **LES DISPOSITIFS DE FORMATION :**

- La PRO-A, <https://www.opco-sante.fr/>)
- Le COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) s'inscrit comme dispositif privilégié de formation. <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>
- LA FORMATION EN LIGNE (e-learning)
- Les MOOC (Massive Open Online Course), cours en ligne à distance, et webinars, conférences en ligne
- LE BILAN DE COMPÉTENCES
- LA VAP & LA VAE

Le directeur général souligne qu'ils vont être vigilants à ce que le dispositif démarre beaucoup plus tôt que l'année précédente.

Il demande aux représentants du personnel de formaliser leur remarques et propositions faites ce jour, par un avis au 30 septembre, pour qu'il puisse les prendre en compte et veiller à l'identification des professionnels qui y correspondent.

6) Réponse à l'avis du CSE-C sur l'entretien annuel.

AVIS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU CSEC

SUR L'ENTRETIEN ANNUEL

Les représentants du personnel au CSEC émettent un avis défavorable sur la mise en place d'un entretien annuel, qui vise à évaluer individuellement les salariés de la Fondation.

Sur le fond, nous sommes défavorables à cet entretien annuel qui individualise les relations professionnelles et oriente le management vers un management par objectifs qui n'est pas adapté à la culture de nos métiers. Nous ne travaillons pas par objectifs et nous n'obtenons pas de résultats.

Sur la forme, nous notons que la grille d'évaluation présentée, ne correspond pas à l'ensemble des métiers présents dans la Fondation. Elle semble ne viser que l'évaluation des travailleurs sociaux, des chefs de service et éventuellement des psychologues. Quid des métiers administratifs ? Quid des maîtresses de maison ?...

Nous pensons qu'une évaluation basée sur des critères comportementaux (savoir être, savoir-faire) comporte un risque pour la santé des professionnels. En effet, les critères comportementaux présentés sont vagues, imprécis et ne peuvent donner lieu à une évaluation mesurable et objective. Ils prêtent à interprétation et pour certains pourraient donner lieu à une évaluation de la personnalité du professionnel, ce qui est illicite. Exemple : aptitude à convaincre, prise de décision, autonomie, bienveillance... D'autres sont trop vagues : capacité à faire face aux imprévus, prise d'initiative, gestion des conflits...

Nous considérons que la multiplicité des critères comportementaux, détachée de toute effectivité du travail accompli, est préjudiciable à la santé mentale des professionnels de la Fondation. (cf : TGI Nanterre, 5/9/2008, n°08/05737).

Par ailleurs, la grille d'évaluation, telle que présentée et à laquelle le professionnel serait soumis, est déliée des conditions d'exercice des métiers et des fonctionnements plus ou moins efficaces

des équipes, ce qui représente un biais important dans l'appréciation des compétences individuelles. Travailler dans une équipe qui met à disposition des professionnels, des ressources collectives, n'est pas équivalent à travailler dans une équipe dont le fonctionnement isole ou/et est pathogène.

Au lieu de chercher à identifier des « faiblesses » personnelles, pourquoi ne pas interroger les conditions de réalisation du travail :

- Quels freins organisationnels entravent l'activité ?
- Comment les professionnels adaptent-ils leurs actions pour contourner ces obstacles ?
- Quels ajustements ou compromis rendent le travail possible malgré les contraintes ?

Pourquoi ne pas travailler à renforcer les collectifs de travail en faisant émerger des leviers d'amélioration collectifs pour construire un management constructif et un travail efficace et en santé pour tous ?

Des représentants du personnel au CSE C

Le 20 Mars 2025

La DRH revient sur : « [...] la forme et la grille d'évaluation qui ne correspond pas à l'ensemble des métiers présents dans la Fondation ». Elle précise que cette grille est un support qui aide à cet entretien, avec des items généraux ; ils ne voient pas la nécessité de faire un support par métier.

La secrétaire du CSEC rebondit en indiquant que leur remarque portait principalement sur le fait que cette grille s'adressait aux professionnels du milieu ouvert plus qu'à ceux du médicosocial.

Le directeur général explique que les représentants du personnel ont été destinataires de l'ensemble du support, mais que celui-ci va être dématérialisé, que les questions apparaîtront en fonction du poste du professionnel. Par ailleurs, ils réfléchissent à la remarque faite par les représentants du personnel concernant les professionnels du médicosocial.

Enfin, ce support va être testé avec des professionnels volontaires afin d'améliorer le processus.

Le directeur général réaffirme que dans la mise en place de cet entretien annuel il n'y a aucune démarche malveillante, d'évaluation, de « ranking » des salariés de sa part, mais qu'il s'agit d'offrir au salarié un moment privilégié avec son manager; il va essayer d'en convaincre les représentants du personnel et un bilan sera fait dans un an. Un livret sera rédigé pour que tous les professionnels sachent à quoi s'attendre.

Une élue Sud CSE75 répond qu'à aucun moment les représentants du personnel n'ont indiqué dans leur avis que cette démarche était malveillante ; mais être mis dans une position d'être évalué par son N+1 est très inconfortable ; c'est infantilisant puisque l'on parle du travail tout le temps avec notre N+1 et qu'il n'y a pas besoin d'un entretien pour cela ; par ailleurs, en cas de désaccord sur l'évaluation qui va être faite, cela risque de créer des crispations, alors que dans une équipe il faut essayer de créer une dynamique positive.

La DRH revient sur le constat fait par les représentants du personnel d'une grille d'évaluation basée sur des critères comportementaux ; elle précise que ce n'est pas la posture de la direction

générale ; l'objectif de cet entretien ne devant porter que sur le travail et non sur la personnalité du professionnel. **Les représentants du personnel** maintiennent leur position.

La DRH prend comme exemple l'item « aptitude à convaincre », il s'agira d'évaluer, pour les postes où il y a nécessité de pouvoir convaincre, comme les professionnels qui ont à faire à des fournisseurs, cette aptitude-là. **Une élue Sud CSE75** fait remarquer alors, que l'avis des représentants du personnel s'est fait à partir d'un document qui n'est pas le bon, puisque tous les items et questions ne s'adressent pas tous, à tous les métiers. **Le directeur général** rappelle que pour l'instant c'est un projet, qui peut encore évoluer, avec une prise en compte des remarques des représentants du personnel qui seront destinataires de la grille finale, ce qui leur permettra de constater que les grilles se différencieront en fonction des métiers.

Le directeur général redit que cet entretien d'évaluation ne doit pas être dans un seul sens ; le salarié doit aussi pouvoir évaluer son N+1. **Une élue Sud CSE75** réagit vivement, s'inscrivant en faux à cette perspective, précisant que les salariés ne souhaitent pas entrer dans une culture de l'évaluation individualisée ; mais en revanche, qu'il y ait un bilan fait collectivement par équipe, sur la manière dont le travail est fait, est totalement pertinent ; c'est une des propositions des représentants du personnel rédigée dans leur avis ; elle ajoute qu'il est dommage que le directeur général ne l'entende pas, puisque les représentants du personnel viennent du terrain et savent ce qui est bon pour les équipes.

Le directeur général répond, agacé, que personne n'a la science infuse ! **L'élue Sud du CSE75** demande au directeur de ne pas dénigrer ses propos ;

Il répète qu'il ne s'agit pas d'évaluation, mais d'un entretien entre le N+1 et le professionnel, pour discuter de l'année en cours, en prenant le temps de se dire les points positifs, les points d'amélioration.

L'élue cadre sans étiquette du CSE75 réagit aux propos concernant les cadres qui ne seraient pas bienveillants lors de ce type d'entretiens annuels. Elle souhaite dire que les chefs de service ont à cœur d'accompagner les professionnels lors de ces entretiens annuels, qui ne sont pas simples non plus pour les chefs de service. Ils ont le souci que cela ne vienne pas cliver les équipes, que cela ne crée pas plus de tensions, que cela ne mette pas à mal le travail en équipe et l'accompagnement des familles. Cela reste compliqué d'entendre toujours que les cadres ne vont pas être bienveillants.

Une élue FO CSE92 répond qu'il ne s'agit pas qu'une question de bienveillance mais aussi de chefs de service dont c'est le 1^{er} poste, qui ne connaissent pas la protection de l'enfance qui ne connaissent pas l'AEMO, ce qui pose question sur leur capacité, leur légitimité à faire un entretien d'évaluation. **Une autre élue FO CSE92** donne l'exemple d'une chef de service qui dit au travailleur social que le travail auprès d'une famille n'a pas été fait, alors que c'est la résistance de la famille à l'intervention qui ne l'a pas permis et non le travailleur social qui n'a pas fait son travail.

La DRH rappelle qu'il y a la possibilité de formaliser les événements marquants et toutes les difficultés rencontrées. **Le directeur général** insiste pour dire qu'il s'agit d'entendre les deux professionnels et pas seulement le N+1, afin de voir les axes d'amélioration à mettre en place pour l'année suivante.

La DRH revient sur la grille d'évaluation pour indiquer que n'y paraîtra plus les étoiles (*/**/****) qui graduait l'évaluation.

Une élue FO CSE92 demande si les représentants du personnel seront destinataires de la nouvelle mouture de la grille d'évaluation. **Le directeur général** répond par l'affirmative.

Une élue Sud CSE75 demande si la mise en place des entretiens annuels d'évaluation est à mettre en corrélation avec l'application d'un salaire individualisé ? **Le directeur général** répond qu'il s'agit là d'une invention et que cela n'est pas inscrit dans le projet de l'entretien annuel qu'il présente aujourd'hui. **L'élue Sud CSE75** répond qu'elle peut néanmoins poser la question et qu'il est légitime de vouloir en discuter dans cette instance et ce d'autant que les salariés se posent aussi la question. Pour répondre à cela, **le directeur général** indique que la direction générale diffusera à la rentrée le cahier N°4, sur les entretiens annuels et professionnel, pour expliquer la différence entre les deux et la philosophie de la Fondation à ce sujet.

L'élue Sud CSE75 demande pourquoi le directeur général utilise le terme entretien annuel et non entretien annuel d'évaluation qui est le terme approprié. **Le directeur général** réagit en estimant que ce sont les représentants du personnel qui veulent mettre le terme « évaluation à toutes les sauces », alors que pour la direction générale il ne s'agit que de favoriser le dialogue entre deux personnes.

L'élue Sud CSE75 fait remarquer que la graduation par nombre d'étoiles ou les termes « acquis-non acquis » correspondent bien à une évaluation. **Le directeur général** maintient sa position que ce n'est pas une évaluation, et contrairement à ce que dit l'élue Sud CSE75, cela n'est pas une question que se pose « tous les salariés », lui-même les consultant beaucoup. **L'élue Sud CSE75** maintient que le directeur général ne peut pas dire que tous les salariés ne se posent pas la question puisque les représentants du personnel vont à leur rencontre. ; « Certains oui mais pas tous » dit-il. **Une élue FO CSE92** rebondit en indiquant que les salariés ne sont pas naïfs car dans la Convention Collective Unique, c'est cela qui est fortement pressentie et la mise en place de ces entretiens en est le préalable. **Le directeur général** répond qu'il n'est pas dans les négociations sur la CCUE, et qu'il a indiqué aux représentants du personnel, ce que la direction générale attendait de ces entretiens. Il précise que la prochaine étape sera, avec des volontaires, de faire une expérimentation à la fin de l'année, puis que les entretiens annuels, première mouture, seront lancés début 2026.

La secrétaire du CSEC demande qui sera les volontaires et si cette expérimentation sera susceptible de modifier la grille d'évaluation ? **Le directeur général** indique qu'il y a des chefs de service qui se sont portés volontaires avec quelques professionnels de leur équipe ; cela permettra de retravailler certains items. **Une élue FO CSE92** pose la question du volontariat des salariés dont la chef de service s'est portée volontaire. **Le directeur général** est sûr que ces chefs de service sont en mesure de présenter leur démarche de façons adaptées. **L'élue cadre sans étiquette CSE75** rebondit en insistant sur le fait, qu'en effet il y a des nuances à apporter, et qu'il y a aussi des travailleurs sociaux qui sont très en difficultés que les chefs de services essaient d'accompagner comme ils peuvent, et qu'il s'agit aussi de respecter les chefs de service.

7) Primes de bienvenue et de cooptation : les représentants du personnel s'étonnent de ne pas avoir été consultés sur la note concernant l'application de ces primes. Les représentants du personnel demandent sur quelle ligne budgétaire émerge le montant des primes attribuées.

La DRH indique que la consultation n'est pas obligatoire et que l'information a été transmise aux représentants du personnel dans le cadre du programme « zéro postes vacants ». Le montant de la

prime de cooptation a été augmenté ; elle est de 300 euros ; **une élue FO CSE92** fait remarquer que le montant de ces primes, est plus élevé que le montant de la prime d'ancienneté, ce qui ne paraît pas équitable. **La DRH** répond que c'est pour répondre à la problématique d'attractivité de la Fondation. **La secrétaire du CSEC** souligne que si la fondation doit être attractive pour favoriser des embauches, elle doit aussi l'être pour les maintenir.

Le directeur général en prend bonne note.

« La prime de cooptation sera versée en une seule fois à compter de la fin de la période d'essai du salarié coopté du contrat signé par le nouveau professionnel. » **Le directeur général** précise que le salarié qui postule doit mettre dans sa lettre de motivation, qu'il postule sur les conseils de ... et que cela concerne les postes en tensions définis une fois par an par le COMEX .

« La prime de bienvenue est de 250 euros, donnée à la fin de la période d'essai et 250 euros au bout d'un an. Les CDD ne sont pas concernés. Elle sera mise en place à partir du 1^{er} mai 2025. »

La DRH en profite pour informer que le directeur général a validé un projet pour une revalorisation du salaire des orthophonistes par une augmentation du coefficient, de manière à ce que leur salaire se rapproche de plus en plus de celui des psychologues. Elle ne peut dire précisément le nombre de points supplémentaires.

Concernant la communication relative à ces primes de bienvenue et de cooptation, **le directeur général** indique que des affiches vont être mises dans les services pour en informer les salariés.

La secrétaire du CSEC demande sur quelle ligne budgétaire émerge le montant de ces primes ? **Le directeur général** répond que s'il y avait 60 candidatures correspondant aux nombres de postes vacants, cela correspondrait à un montant de 20000 euros, ce qui est peu comparé au montant que prend un cabinet de recrutement ; cette somme sera prise sur les fonds propres de la Fondation.

Une élue Sud CSE75 demande si c'est sur la somme restant du CITS que sont pris les 20000 euros ? **Le directeur général** répond par la négative, le CITS étant uniquement consacré aux actions de formation.

L'élue cadre sans étiquette CSE75 évoque une prime de fidélité dont il avait été question, il y a 4 ou 5 ans mais que n'a jamais été versée, ce qui suscite des réactions de certains salariés qui ne peuvent prétendre ni à la prime de bienvenue, ni à la prime d'ancienneté.

Une élue FO CSE92 pose la question de la nécessité de se demander ce qui ferait rester ou/et venir des salariés hormis de l'argent ? Qu'est-ce qui différencie la Fondation des autres associations ? **Le directeur général** répond que c'est l'objet du plan « zéro postes vacants » mais que si les représentants du personnel ont des idées qu'ils les donnent. Pour lui, la différence avec les autres associations, ce sont les professionnels qui ont un cran qualitatif propre à la Fondation, et qui fait que tout le monde n'a pas envie de travailler avec cette exigence. La question est : comment le fait-on savoir aux autres professionnels, d'autres association qui seraient intéressés par la dynamique constante et diversifiée des équipes ? Peut-être faudrait-il faire des petites vidéos sur les projets, des portraits de professionnels ?

Une élue FO CSE92 évoque le rapport d'activité comme moyen ; **le directeur général** constate qu'il n'est pas lu.

La secrétaire du CSEC demande si la direction générale a déjà une ébauche de résultats des effets de la communication mis en œuvre par la Fondation ; **le directeur général** répond qu'ils se donnent jusqu'à la fin de l'année pour cela.

8) Augmentation de la charge de travail des chefs de service dans le cadre de postes vacants dans leurs équipes : les représentants du personnel cadres, demandent comment est pensée l'augmentation de leur charge de travail lorsqu'il y a plusieurs postes vacants, ou longs arrêts maladie dans leur équipe, alors même que la continuité de la mission doit être assurée par l'exercice des mesures éducatives en attente et les mesures débutées par les salariés en arrêt maladie.

L'élue cadre sans étiquette CSE75 précise qu'il y a des organisations différentes selon les services, ce qui a fait l'objet de la question à l'ordre du jour ; un certain nombre d'équipe est impacté par l'absence de professionnels en leur sein. Lorsque c'est une absence courte, c'est le chef de service qui fait le relais ou l'équipe ; mais les professionnels ont chacun leur norme, le risque étant que, si on leur demande de prendre un peu au-dessus de leur norme, il y ait plus d'arrêt. Quand l'arrêt maladie est long, il arrive parfois que les chefs de service exercent les mesures, doivent rédiger un rapport afin d'éviter qu'il y ait du retard etc. Il y a certains services où des heures supplémentaires ont été rémunérées au chef de service, d'autres où cela n'est pas possible ; donc la demande est qu'il y ait une réflexion à ce sujet et qu'il y ait une réponse qui soit prise autour d'une uniformité de traitement pour l'ensemble des chefs de service.

Une élue FO CSE92 ajoute que cette question se pose différemment lorsque c'est une petite équipe ou lorsqu'elle est composée de 10 professionnels. **La secrétaire du CSEC** précise que la question se pose aussi différemment si l'on parle des mesures qui ont été démarrées avant que le professionnel ne soit en arrêt et s'il est question de la gestion de la liste d'attente.

La DRH répond que la direction générale est entrain de revoir l'indemnité de sujétion spéciale qui est dans la convention collective

Une élue FO CSE92 pose l'équité du nombre de jour de RTT pour un chef de service qui a 5 professionnels dans son équipe, et celui qui en a 10. **Le directeur général** indique que ce sujet est à la réflexion, car il partage ce constat.

L'élue cadre sans étiquette CSE75 revient sur la question des heures supplémentaires qui si elles sont appliquées au SPPE, ne le sont pas partout.

La secrétaire du CSEC entend qu'il y a une réflexion de menée sur une compensation financière, mais qu'en est-il de la charge mentale ? **La DRH** répond qu'ils n'ont pas de baguette magique mais que c'est un sujet qu'il faudra mettre à la réflexion. **L'élue cadre sans étiquette CSE75** indique que s'il existe dans certain service, une réflexion autour de la gestion de la liste d'attente, il y aurait nécessité que cela fasse l'objet d'un débat lors d'un séminaire de chefs de service, et que la procédure à suivre soit claire pour tous.

9) Responsabilité dans le cadre des mesures en attente.

Le directeur général répond qu'il a, par sa fonction, cette responsabilité. En tant que directeurs d'établissement, directeur général et président, ils doivent systématiquement être en lien et de façon permanente avec le département pour informer des listes d'attente, qu'il sache exactement les dangers ; sinon, si jamais il arrivait quelque chose, cela se retournerait contre le directeur

d'établissement, la DG et le président qui assumeront leur responsabilité, qui n'incombe pas au chef de service ou à l'éducateur.

10) Communication de la Fondation : Les représentants du personnel relaient la question des salariés qui demandent sur quelle ligne budgétaire sont financés les nombreux outils de communication comme les goodies, le kit de communication de la Fondation ; quel budget cela représente t-il ?

Le directeur général tient à rassurer les représentants du personnel sur le fait que les goodies ne vont pas faire couler la fondation !

La secrétaire du CSEC tient à préciser les raisons de ce point à l'ordre du jour. Elles s'articulent avec le fait que d'une part, les travailleurs sociaux n'arrivent pas à être remboursés de la totalité de leur repas éducatif, ou leurs frais d'hébergement pour un colloque en Province par exemple, et d'autre part que les dépenses qui sont faites pour la communication de la Fondation, pourraient être utilisées à mieux rembourser les professionnels des dépenses qu'ils engagent pour exercer leur mission.

Le directeur général relève qu'il y a depuis peu un service communication dans la Fondation au travail, ce qui explique que les éléments de communication se soient concentrés sur peu de temps. Ce service a un budget qui est différent de la ligne budgétaire des repas éducatifs et donc il l'utilise à bon escient. Si la question sous-jacente des représentants du personnel est : « est-ce qu'il pourrait y avoir un travail d'engagé pour que les professionnels soient moins en difficulté pour trouver un hébergement quand ils vont à un colloque », que la question soit posée ainsi plutôt que de la mettre au regard d'un autre service qui n'a aucun impact dans ses dépenses sur les budgets éducatifs.

Le budget communication est pris sur les fonds de la Fondation, alors que les frais pour les colloques sont financés par le financeur.

La secrétaire du CSEC convient qu'il s'agit là, en effet, de la difficulté des professionnels à se faire rembourser totalement les dépenses éducatives relatives à la mission ; elle ajoute que c'est une question qui n'est pas nouvelle et qui a été posée plusieurs fois en CSE local, en vain. **Le directeur général** invite à ce qu'elle soit posée en CSEC, ce qui n'a pas été le cas jusqu'à maintenant ; il ajoute qu'il peut y avoir une fongibilité entre certaines lignes budgétaires qui ne sont pas dépensées et qui permettrait d'étudier la question, contrairement à ce que les représentants du personnel pourraient penser. Il ajoute que la question des remboursements éducatifs insuffisants est une question régulièrement amenée en COMEX et qui va être traitée.

11) Flotte des anciens téléphones portables/voitures de service : Les représentants du personnel demandent ce qu'il va être fait de la flotte des anciens téléphones portables, ordinateurs, et des voitures de service à renouveler ; ils demandent à ce que les salariés puissent être informés s'ils sont mis en vente pour pouvoir en acquérir.

Le directeur général indique que c'est une volonté de la Fondation que les salariés est un accès privilégié à ce matériel ; le service informatique reconditionne tous les téléphones, et tous ceux qui sont fonctionnels, seront proposés à la fois aux salariés et à la fois aux familles. Cela devrait se faire courant septembre.

12) Note d'information « remboursement des frais professionnels en cas de déplacement » datée du 23 mars 2025 de la directrice financière : les représentants du personnel demandent quelles sont les raisons de ce rappel ? Ils constatent quelle rajoute une contrainte supplémentaire aux professionnels, alors même que l'avance des frais par les travailleurs sociaux n'est pas une démarche acceptable. Ils regrettent le ton et la formulation employés. Ils demandent que soit mis en place un mode de paiement par carte bancaire et par antenne.

Concernant les raisons du rappel fait dans cette note, **la DRH** indique que ce type de rappel se fait régulièrement en fin d'année.

Concernant la mise en place d'une carte bleue, **la secrétaire du CSEC** rappelle que les professionnels doivent faire l'avance des frais éducatifs, ou relatif à un colloque pour leur hébergement, avec leur propre carte bleue, ce qui n'est pas normal, d'autant que cela peut parfois provoquer le blocage de leur carte, car ayant atteint le plafond dont ils disposent.

Donc, il serait adapté que chaque antenne dispose d'un moyen de paiement pour éviter cela.

Le directeur général répond que c'est aussi un souci pour la direction. Il informe que la Fondation change de banque au 1^{er} juillet pour la Banque Populaire, c'est donc l'occasion de revoir les procédures et les moyens possibles en matière de paiement. Il partage le constat que les professionnels ne doivent pas se retrouver en difficulté pour ces raisons. La décision a été prise que les chefs de service aient accès à un moyen de paiement ; pour que les professionnels en aient un aussi, c'est à l'étude afin que cela simplifie les modalités des frais professionnels pour tous, y compris pour les comptables.

Une élue Sud CSE75 revient sur la contrainte qui est faite aux travailleurs sociaux, via cette note, de devoir faire leur feuille de frais dans les deux mois, sinon ils ne sont pas remboursés, ce qui n'était pas le cas précédemment. Pour **le directeur général** ce n'est pas une contrainte, c'est un délai raisonnable, sachant qu'ensuite, il y a des collègues qui doivent traiter l'ensemble des documents, particulièrement en fin d'année où les comptes doivent être clôturés. **L'élue Sud CSE75** explique que cela a été mal perçu par les salariés, qui d'un côté continuent de faire l'avance des frais éducatifs dans une démarche professionnelle et dans l'intérêt des familles et de l'autre à qui l'on rajoute cette contrainte, ce qui est exagéré. Dans leur constat les représentants du personnel prennent complètement en compte les contraintes des salariés qui doivent traiter les remboursements professionnels mais deux mois pour faire ses feuilles de frais, c'est très court.

L'élue cadre sans étiquette CSE75 fait remarquer qu'il y a des salariés qui donnent tous leurs justificatifs à la fin de l'année et qu'il y a un paradoxe à se plaindre du délai de deux mois et d'attendre la fin de l'année pour se faire rembourser.

L'élue Sud CSE75 convient qu'il y a des salariés qui attendent la fin de l'année pour se faire rembourser et que cela ne va pas, mais note que cela représente que très peu de salariés et qu'il est alors dommage d'imposer une contrainte pour tout le monde ; par ailleurs, l'articuler à un non remboursement si ce délai n'est pas respecté, n'est pas possible.

Le directeur général redit que le délai de deux mois reste complètement raisonnable et que c'est donc tout à fait possible.

Quant au ton employé dans cette note, **le directeur général** ne le perçoit pas mal opportun.

La secrétaire du CSEC souligne le côté infantilisant du propos de la directrice financière et ce d'autant, que le salarié qui met plus de deux mois pour faire sa note de frais ne le fait pas de manière intentionnelle mais a d'autre préoccupation liée à la mission.

L'élue Sud CSE75 insiste en constatant que le ton employé dans la note de la directrice financière, ne reconnaît pas les efforts que font les travailleurs sociaux pour rendre vivant le travail, faire des activités et proposer des repas éducatifs aux enfants dont ils font l'avance sur leur propre compte, ce qui explique le ressenti des salariés à la lecture de cette note.

Le directeur général répond que les travailleurs sociaux ne sont pas les seuls concernés par le traitement des notes de frais mais qu'il y a aussi les comptables qu'il faut respecter et qui ne peuvent traiter les frais professionnels avec plus de deux mois de retard. C'est donc un juste équilibre qui a été trouvé en donnant ce délai de deux mois.

L'élue Sud CSE75 souligne vivement la rigidité de cette procédure, ce qui est dommage.

13) Droit à l'oubli : les représentants du personnel demandent si les parents des mineurs pris en photo, sont informés que les photos publiées sur les réseaux sociaux et certains livrets d'accueil, resteront diffusées un temps certain.

La secrétaire du CSEC reprend l'exemple des livrets d'accueil sur lesquels figurent des photos de mineurs suivis par la Fondation, et pour lesquelles les parents ont donné leur accord ; mais savent-ils que ces livrets d'accueil sont donnés à d'autres parents ? de plus concernant les réseaux sociaux notamment, est-ce que les parents savent que la photo de leur enfant va y rester un temps certain. **Le directeur général** répond que sur le support que les parents signent, il est écrit la destination, la durée du support et sa diffusion tout public ; en outre, il est noté qu'ils ont le droit de se rétracter à tout moment en écrivant aux directions. **Le directeur général** indique donc que le cadre légal est respecté, et demande aux représentants du personnel s'ils souhaitent qu'il n'y ait plus aucune diffusion d'image d'enfants dans un livret d'accueil ? **Les représentants du personnel** répondent par l'affirmative ; **le directeur général** entend la position énoncée mais du point de vue de la Fondation, tant que la réglementation est respectée, il n'y aura pas de changement. **Une élue Sud CSE75** poursuit en précisant qu'il s'agit aussi de questions éthiques, car les travailleurs sociaux sont chargés de veiller à la confidentialité des mesures qu'ils exercent, de protéger les enfants d'une exposition qui pourrait être néfaste pour eux ; ainsi mettre leur visage sur des livrets d'accueil, c'est les exposer vis-à-vis des autres familles qui vont aussi recevoir ce même livret d'accueil et c'est ne pas en maîtriser les conséquences ; cette incohérence crée une tension pour les travailleurs sociaux. **La secrétaire du CSEC** ajoute que les travailleurs sociaux ont le souci d'alerter les parents sur les risques que comportent le fait d'exposer des photos de leurs enfants sur les réseaux sociaux, alors même que la Fondation le fait, ce qui renvoie à une injonction paradoxale. **Le directeur général** convient que le débat à ce sujet est intéressant, il propose que dans le cadre de la mise en place du conseil scientifique de la Fondation, cette question lui soit remontée pour qu'il en débattre et propose que lui soit adressée une note de quelques lignes sur le sujet qu'il pourra soumettre au conseil scientifique. **L'élue Sud CSE75** est volontaire pour cela.

14) CUE : les représentants du personnel souhaitent connaître la position du Président de la Fondation, Monsieur MORIN, sur les propositions d'AXESS concernant la CUE.

Le directeur général répond que Monsieur MORIN n'a pas de commentaire à faire sur la position d'AXESS.

L'élue Sud CSE75 indique que cette réponse ne peut être satisfaisante, et qu'en l'absence de Monsieur MORIN à ce CSEC, le directeur général en est le président, donc que la question s'adresse à lui. **Le directeur général** répond qu'il n'a pas de commentaires à faire concernant la position d'AXESS car il n'y travaille pas. **L'élue Sud CSE75** souligne que néanmoins le directeur général a proposé une réunion aux salariés sur ce sujet à la rentrée. **Le directeur général** le confirme, mais précise que ce sera le président et le trésorier de la Fondation qui la feront. **L'élue Sud CSE75** réagit en rappelant que la Fondation adhère à une convention collective qui fait des propositions sur la construction d'une convention unique ; au nom de cette adhésion, et du fait que la Fondation adhère à un syndicat employeur NEXEM dont le président est au sein du conseil d'administration de la Fondation, les salariés sont en droit d'avoir le regard du président à ce sujet. **Le directeur général** répond que pour l'instant il y a des négociations en cours et tant que ce sera le cas, il n'y a rien qui en résulte, d'autant qu'elles sont suspendues à l'heure actuelle. **L'élue Sud CSE75** fait le constat alors que la Fondation laisse NEXEM totalement libre de mener les négociations telles qu'il l'entend. **Le directeur général** répète qu'il n'a pas de commentaires à faire et demande à passer au point suivant, le débat n'ayant plus lieu d'être. **L'élue Sud CSE75** réagit vivement, défendant le fait que les salariés sont en droit d'avoir des réponses.

Le directeur général redit qu'ils feront une réunion d'information à la rentrée sur ce que la Fondation sait à ce sujet et l'état des négociations en cours. **L'élue Sud CSE75** trouve consternant, que le directeur général ne veuille rien en dire en CSEC. **Une élue FO CSE92** constate que la Fondation suit les demandes de NEXEM, puisqu'elle adhère à ce syndicat.

Le directeur général donnera toujours la même réponse aux interpellations des représentants du personnel, celle qu'il n'a pas de commentaire à faire tant qu'il y a des négociations ! Il ajoute que si demain il y a un projet qui est signé, et que la Fondation est en total désaccord avec ce projet, elle prendra ses dispositions. **L'élue Sud CSE75** relève que ce sera trop tard ! Elle ajoute que les représentants du personnel feront savoir la réponse du directeur général.

15) Heures supplémentaires/temps partiel : Les représentants du personnel demandent si les salariés à temps partiel ont la possibilité de faire des heures supplémentaires à réguler.

Une élue FO CSE92 explique qu'en CSE, il leur a été dit que les psychologues ne faisaient pas partie de l'accord des 35 heures. S'ils font une heure de plus par exemple, ils ont l'obligation de réguler dans la semaine, ce qui reste très compliqué d'autant plus, s'ils font plus d'une heure en plus.

Une élue Sud CSE75 demande qu'elle est la règle ? **La DRH** répond que c'est l'accord sur les 35 heures qui s'applique. **La secrétaire du CSEC** précise donc que les psychologues comme les travailleurs sociaux peuvent réguler sur une période de 12 semaines. **Une élue Sud CSE75** indique que ce qui circule dans les services c'est que lorsque dans le contrat de travail, il y a des horaires de travail indiqués, certaines directions ont des difficultés à autoriser à des dépassements d'horaires.

Le directeur général indique qu'ils vont relire l'accord RTT et voir avec la directrice du SSE92, la situation présentée.

16) Courrier de l'équipe du SESSAD d'Epinau-sous-Sénart en date du 28/03/25 : Quelle est la réponse adressée par la direction générale ? Quel est le positionnement de la

Fondation sur le dispositif SERAPHIN-PH ? Quel impact sur l'organisation du travail, l'exercice de la mission, les besoins des usagers et les risques psychosociaux ? Comment préserver la qualité du service ?

La DRH demande si ce point a été mis à l'ordre du jour du CSE du Grand Sénart ?

Le directeur général précise qu'il a été destinataire en copie, du mail adressé au directeur de l'établissement et non le destinataire principal. L'élu Sud CSE Grand Sénart répond que le directeur du service devait en échanger avec le directeur général afin d'avoir une réponse qui devait être transmise en CSE local. Le directeur général indique que l'échange avec le directeur d'établissement a eu lieu et que ce dernier a rencontré les rédacteurs de ce courrier pour répondre à leurs questions. Par ailleurs, le CSE local n'a pas été saisi de ce courrier, le directeur général ne voit donc pas pour quelle raison ce point est à l'ordre du jour du CSE Central. Il s'agit d'un échange entre les salariés et leur direction sans qu'il y ait toujours besoin de passer par le CSE. L'élu Sud CSE Grand Sénart répond que les représentants du personnel peuvent néanmoins poser la question ! Une élue Sud CSE75 fait remarquer que le courrier a bien été adressé à la direction générale et que le CSE Central, destinataire de ce courrier, aimerait avoir la réponse du directeur général aux différentes questions posées par les salariés du SESSAD. Le directeur général fait sa même réponse, ajoutant que le dispositif SERAPHIN-PH a donné un travail très conséquent ces dernières semaines, que l'ARS doit indiquer, à la Fondation, ce qu'elle envisage de faire de ce dispositif. Cela a touché toutes les associations qui sont dans le secteur du handicap ; l'année 2026 sera donc une année blanche. La Fondation est en attente de voir les conséquences que cela aura, et l'ensemble du milieu associatif se mobilisera si les décisions prises par l'ARS sont complètement « hors sol ».

Une élue Sud CSE75 souligne que ce dispositif vient impacter fortement les valeurs du travail et peut-être celles de la Fondation, car ce qui est déjà analysé, ce sont les résultats de la tarification à l'activité, qui a lieu dans l'hôpital public et les conséquences que l'on connaît. Si la perspective est de ne plus arriver à prendre en compte la complexité des situations avec tout un pan du travail invisibilisé au risque de disparaître, cela va impacter totalement la qualité de la réponse éducative qui est apportée aux enfants qui sont intégrés dans ce dispositif. Ainsi les salariés sont en droit d'attendre une réflexion, une analyse et un positionnement de leur employeur à ce sujet. Le directeur général répond que pour le moment cela les préoccupe au niveau de l'ensemble des associations, dans la perspective de faire une réponse collective, Olga Spitzer, n'ayant pas le pouvoir d'agir seule.

L'élue Sud CSE75 souligne l'importance de connaître les termes du débat mené entre associations, pour les collègues qui vont subir de plein fouet les conséquences de ce dispositif ; l'importance qu'il y ait du lien de fait à ce sujet, par la Fondation. Le directeur général estime qu'encore une fois, les représentants du personnel débattent avec rien puisqu'ils n'ont pas les décisions de l'ARS et que de sa place, sans rien, il ne peut ni débattre ni agir. L'élue Sud CSE75 fait remarquer qu'il a reçu un courrier qui lui explique tous les impacts que cela va avoir sur l'organisation du travail, sur la mission, sur les risques psychosociaux, sur les besoins des usagers et au final sur la qualité du service, ce qui n'est pas rien.

Les représentants du personnel notent que le directeur général n'a rien à en dire.

Une élue FO CSE92 soutient le fait qu'hormis le côté politique de ce dispositif, il y a un côté humain à avoir, en allant à la rencontre de cette équipe du SESSAD pour lui dire que le directeur

général partage ses inquiétudes. **Le directeur général** s'insurge sur le fait qu'on lui fasse ce procès, puisque c'est exactement ce que le directeur de cet établissement a fait. **L'élue FO CSE92** répond qu'elle ne fait aucun procès au directeur général mais souligne que lorsque l'élue Sud CSE75 lui demande d'en dire quelque chose, il ne le fait pas. **Le directeur général** répond vivement, que cette élue Sud énonce uniquement des positions politiques. **L'élue Sud CSE75** demande au directeur général d'arrêter de dénigrer ces questions, car cela devient insupportable !! **Le directeur général** répond qu'il ne les dénigre pas mais que les propos tenus, ne sont que des attaques ! **L'élue Sud CSE75** maintient que le directeur général a à respecter les questions qu'elle pose, et lui demande d'arrêter de personnaliser ses réponses. **Le directeur général** en prend acte, mais demande à l'élue Sud CSE75 d'arrêter alors de personnaliser ses attaques ! **L'élue Sud CSE75** se demande à qui elle doit alors s'adresser.

En réponse à la demande de l'élue FO CSE92, **le directeur général** redit que leur priorité ce sont les professionnels du SESSAD, qu'ils partagent leurs préoccupations mais qu'ils n'ont pas toutes les solutions et que seule, la Fondation ne pourra pas régler les décisions du législateur qui sont parfois complètement inadéquates.

17) Calendrier et modalités de l'information et consultation sur la situation économique et financière de la Fondation.

Le directeur général explique que le conseil d'administration va approuver les comptes 2024, le 3 juillet. Ils pourront en suivant être présentés au CSE Central. Pour que la consultation des représentants du personnel soit réalisable, il s'agit de convenir d'un calendrier :

- Envoi des documents début juillet :

Les représentants du personnel soulignent que faire démarrer un calendrier de consultation au début de la période des vacances d'été n'apparaît pas adapté. **Le directeur général** répond que « la France ne s'arrête pas du 1^{er} juillet au 31 Août ! », que lui-même ne dirait pas à un salarié, qui lui écrirait le 1^{er} juillet, qu'il lui répondra le 1^{er} septembre et enfin que les représentants du personnel ne peuvent pas lui reprocher de vouloir les consulter et d'avancer à chaque fois, qu'ils ont du travail !. **Les représentants du personnel** rappellent au directeur général qu'ils n'ont pas, eux même, deux mois de vacances, mais qu'il est question pour eux de pouvoir tous se réunir, ce qui est impossible pendant cette période de congés payés !

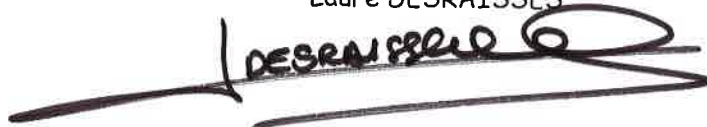
Pour **le directeur général**, il est tout à fait possible pour les représentants du personnel de s'organiser et que la consultation pourrait démarrer le 15 septembre.

La secrétaire du CSEC rappelle qu'il y a déjà une date d'arrêtée pour un CSE Central le 19 septembre.

- Il est donc convenu que les documents seront transmis aux représentants du personnel à partir du 10 juillet, ce qui pourra leur permettre la transmission de questions avant même le CSEC plénier.
- Que la consultation démarrera lors du CSEC du 19 septembre
- Que l'avis des représentants du personnel sera à transmettre pour le 30 septembre.

La secrétaire

Laure DESRAISSES





19/09/2025

Procès-Verbal du CSE Central

- **Président(e) du CSE Central par délégation** : Madame MAILLART, Directrice des Ressources Humaines.

En présence de Céline PICARD, assistante des Ressources Humaines

- **Secrétaire** : Laure DESRAISSES, élue titulaire, Sud Santé Sociaux, CSE75

- **Membres présents** :

Murielle VOLPEÏ, élue titulaire, déléguée syndicale Sud Santé Sociaux75.

Morard HEDJEM, élu titulaire, CSE Grand Sénart, délégué syndical central Sud Santé Sociaux.

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

Laurence GUILLAUME, élue titulaire, CSE92, déléguée syndicale central FO.

Sarah DOINEL, élue titulaire FO, CSE92.

Elise MOINARD, élue titulaire, sans étiquette, CSE94.

Ordre du jour

- 1) Approbation du PV du CSE Central (20/06/2025).
- 2) Information/consultation sur la situation économique et financière de la Fondation.
- 3) Information sur les procédures internes :
 - Lanceur d'alerte.
 - Maîtres d'apprentissage et tuteur de stage.
- 4) **SIE75** : les représentants du personnel souhaitent connaître la réaction du Président de la Fondation, au courrier qui lui a été adressé par l'inspecteur du travail, Monsieur OU-RABAH en date du 9 septembre 2025 au sujet du SIE75 (cf. courrier joint).
- 5) **IdealCO** : Les représentants du personnel demandent quelle est la démarche de la Fondation en adhérant à cette plateforme ? Est-ce que cette adhésion représente une dépense ? et si oui, de quel montant ?
- 6) **SIE92** : Les représentants du personnel s'inquiètent du devenir de ce service en raison : du COM non atteint et de ses conséquences éventuelles sur le nombre d'ETP ; ainsi que d'un turn over des professionnels, très important. Les représentants du personnel demandent quelle réponse la direction générale peut-elle apporter ?
- 7) **Apprentis** : Les représentants du personnel demandent quelles sont les conditions et l'organisation du travail, ainsi que le cadre légal de l'exercice de la mission pour un alternant ?
- 8) **Prévoyance** : Les représentants du personnel constatent toujours, qu'il y a un retard important dans la prise en charge des salariés en arrêt maladie, par la prévoyance, ce qui génère pour ces derniers, des difficultés financières. Les représentants du personnel demandent que les salariés, en arrêt maladie, soient destinataires des coordonnées téléphoniques du référent de la prévoyance pour la Fondation.
- 9) **Indemnité de sujétion spéciale pour les chefs de service** : Dans le procès-verbal du CSEC du mois de juin, en page 22, la DRH dit : « La direction générale est en train de revoir l'indemnité de sujétion spéciale qui est dans la convention collective. » Les représentants du personnel demandent des précisions à ce sujet.
- 10) **Tickets restaurants** : Les représentants du personnel constatent qu'il peut y avoir des erreurs sur la comptabilisation du nombre de tickets restaurant par salariés. Les représentants du personnel demandent à ce qu'il y ait une lisibilité sur le montant versé aux salariés (nombre de jours, période...).
- 11) **Organigramme** : Les représentants du personnel demandent un organigramme précis(fonction-ETP) pour l'ensemble des services de la fondation.
- 12) **Questions diverses.**

1) Approbation du PV du CSE Central (20/06/2025)

Ce procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

2) Information/consultation sur la situation économique et financière de la Fondation. En présence de la directrice financière.

Les représentants du personnel font remarquer qu'ils n'ont reçu aucun document relatif à la situation économique et financière de la Fondation et qu'en conséquence ils ne peuvent pas être consultés aujourd'hui sur ce point.

La secrétaire du CSEC rappelle que, pourtant, lors du dernier CSEC, un calendrier pour l'envoi des documents, avait été établi. Il était convenu qu'il devait leur être adressés début juillet. **La directrice des ressources humaines** en convient, mais propose que néanmoins, a minima, des éléments soient présentés aujourd'hui et qu'un CSEC extraordinaire se tienne en Octobre sur ce point. **Une élue Sud CSE75** rappelle que la consultation de l'instance commence à partir de la date d'envoi des documents, l'échange d'aujourd'hui ne pouvant donc être considéré comme le début de la consultation. **La directrice des ressources humaines** indique qu'il s'agit là du début de l'information.

Les représentants du personnel répondent que la procédure information/consultation ne peut être dissociée de l'envoi des documents. **La directrice financière** intervient, et souhaite rassurer les représentants du personnel concernant les comptes administratifs 2024 de la Fondation, en indiquant que tous les éléments financiers qui se trouvent dans le document qu'ils n'ont pas eu, se trouvent déjà dans le rapport d'activité 2024 qui a été édité au moment de l'assemblée générale du 3 juin et dont ils ont dû prendre connaissance.

La directrice financière indique que ces comptes administratifs qui sont certifiés, sont publics puisque la Fondation a l'obligation de les publier et sont d'ores et déjà accessibles à l'ensemble des salariés.

La secrétaire du CSEC réagit en indiquant, qu'il s'agit de respecter une procédure d'information/consultation des représentants du personnel, et ce, avant même que les comptes soient publiés et donc là, la consultation en tant que telle n'est pas respectée.

Le point est donc reporté à un CSEC en Octobre.

3) Information sur les procédures internes :

- Lanceur d'alerte.
- Maîtres d'apprentissage et tuteur de stage.

La DRH indique que ces procédures vont être diffusées sur l'ensemble des services de la Fondation.

➤ Lanceur d'alerte :

La DRH explique que cette procédure de lanceur d'alerte vient d'être renforcée par l'état, mieux cadrée par la loi : « *L'article 6 de la loi du 9 décembre 2016 définit le lanceur d'alerte comme « une personne physique qui signale ou divulgue, de bonne foi et sans contrepartie financière, un crime ou un délit, une violation d'une obligation légale ou une tentative de dissimulation d'une violation, une menace ou encore un préjudice grave pour l'intérêt général. »*

Cette procédure s'applique aux situations suivantes :

- Irrégularités financières.
- Manquements à la déontologie professionnelle.
- Violations règlementaires.
- Atteintes à l'environnement
- Risque pour la santé publique

En revanche les situations suivantes relèvent d'autres procédures :

- Maltraitance et violence
- Réclamations des personnes accompagnées
- Situations de harcèlement moral, sexuel ou agissements sexistes.

La procédure décline la protection du lanceur d'alerte, les canaux de signalement du lanceur d'alerte, la description de la procédure.

La secrétaire du CSEC demande s'il y a déjà eu des lanceurs d'alerte dans la Fondation ? **La DRH** ne pense pas, même si elle n'a pas tout l'historique de la Fondation sur cette question.

La secrétaire du CSEC demande si « le bouton » qui permettra de lancer l'alerte via le portail intranet est déjà en fonction ? **La DRH** répond que c'est en cours, et devrait être prévu pour le mois d'octobre, l'intranet de la Fondation venant tout juste d'être mis en fonction. Le bouton qui permettra de lancer l'alerte, renverra vers un lien direct ou vers un document spécifique.

Une élue FO CSE92 entend que la Fondation ait cette ambition de passer par l'informatique pour toutes les procédures internes, mais pour que tout cela fonctionne, il faudrait que l'Informatique soit plus fiable, ce qui n'est pas le cas actuellement. **La DRH** répond que tout cela va passer par internet et non par les serveurs de la Fondation, ce qui va permettre un flux plus fluide et fiable.

La secrétaire du CSEC revient sur la procédure « lanceur d'alerte », ou sur les fiches d'évènements indésirables, pour rappeler que ce qu'il y a de plus important au-delà de la forme, c'est de quelles façons cela sera traité, car à ce jour, les représentants du personnel ne savent pas, qui réceptionne les fiches « évènements indésirables » et ce qui en fait.

Un élu Sud CSE Grand Sénart ajoute qu'aucun lien n'est fait avec la CSSCT Centrale. **La DRH** répond que ça n'est pas de son domaine mais celui de la directrice qualité auprès de

qui elle va se renseigner. **Une élue sans étiquette CSE94** rappelle qu'il y a un COPIL qualité composé par un référent de chaque service. **Tous les représentants du personnel** n'ont pas cette information comme le Grand Sénart par exemple.

- **Maîtres d'apprentissage et tuteur de stage.**

La secrétaire du CSEC relève que dans cette procédure est indiqué que les stagiaires/apprentis seront en coréférence sur l'ensemble de leur mesure mais sans préciser le nombre de leurs mesures qui leur sera attribuées et donc la norme du maître d'apprentissage ou du tuteur de stage qui sera appliquée, puisque cela viendra en déduction du nombre de leurs mesures.

Une élue FO CSE92 rappelle qu'en effet, un alternant ne peut pas être référent de mesure.

La secrétaire du CSEC relève que dans la procédure, il est fait une distinction entre la référence de mesures possible pour le stagiaire école lors de son stage à responsabilité et après évaluation du tuteur et du chef de service, alors que pour les alternants, ils ne peuvent jamais être seuls, ce qui est surprenant.

Une élue FO CSE92 rappelle qu'en effet, un alternant ne peut pas être référent de mesure et que cela engageait la responsabilité des maîtres de stage et tuteurs. Un débat s'engage entre les représentants du personnel à ce sujet. Les avis divergent entre ceux qui pensent que cela fait partie de la démarche d'apprentissage, notamment dans le cadre d'un stage long, de laisser le stagiaire seul avec un jeune par exemple, et ceux qui pensent que c'est trop de responsabilité pour le tuteur/maître d'apprenti.

Une élue Sud CSE75 constate que ces nouvelles dispositions font, que les apprenants ne sont donc plus pourvoyeurs de mesures, ce qui n'était pas les cas jusqu'alors puisque cela faisait partie de la stratégie « zéro poste vacant » de la Fondation ; elle pose la question de l'accord des financeurs face à cette nouvelle donne, à savoir rémunérer des salariés qui ne sont pas pourvoyeur de mesures. Aujourd'hui, cette information ne paraît pas être la même sur tous les services ; à Paris, les alternants sont pourvoyeurs de mesures. Elle ajoute qu'au SAEMO de Paris, il y a des groupes de professionnels qui travaillent sur l'accueil des stagiaires et des alternants et demande si la direction générale est en lien avec ces groupes de travail, car ces professionnels ont une expertise sur le sujet qui peut être intéressante à entendre. **La DRH** indique qu'elle va se renseigner à ce sujet ainsi que sur la réaction des financeurs à la perspective que les alternants ne soient plus pourvoyeur de mesures.

Une élue FO CSE92 demande ce qui au final, différencie un alternant, d'un stagiaire école si ce n'est un salaire pour le premier et une gratification pour le second alors même qu'ils exercent les mesures en coréférence. **La DRH** répond que c'est aussi la longueur du stage qui est de 3 ans pour un alternant, ce qui demande une implication du maître de stage, certaine.

La secrétaire de CSEC souligne que dans cette procédure, il n'est pas du tout fait état des tuteurs qui accompagnent les nouveaux professionnels qui n'ont pas d'expérience dans la mission qu'ils exercent ? **La DRH** indique qu'elle n'a pas connaissance que les professionnels qui favorisent l'intégration des nouveaux professionnels perçoivent la prime de 70 euros. **Les représentants du personnel** rappellent que cela a déjà fait l'objet de débat dans cette instance et s'étonnent que la DRH ne soit pas au courant. **La DRH** répond qu'elle va se renseigner.

La secrétaire du CSEC revient sur la procédure et plus particulièrement sur la partie qui concerne les maîtres d'apprentissages, où il n'est pas fait état du temps de 3H/semaine (stipulé dans l'accord) qui leur est accordé pour l'accompagnement des alternants. Elle demande que l'accord soit adjoint à cette procédure afin que chacun soit au courant de ses droits.

Une élue Sud CSE75 fait part de la satisfaction des représentants du personnel qui constatent que la direction générale ait accordé la prime dans son entièreté, car cela fait un an qu'ils font remonter cette question au CSE local et au CSE Central les salariés étant alors payés 90 euros brut. Elle demande si en conséquence, il y aura une rétroactivité du montant non pourvu, rétroactivité qui est possible jusqu'à 3 ans en arrière ? **La DRH** va poser la question pour pouvoir donner une réponse aux représentants du personnel.

4) [SIE75: les représentants du personnel souhaitent connaître la réaction du Président de la Fondation, au courrier qui lui a été adressé par l'inspecteur du travail, Monsieur OU-RABAH en date du 9 septembre 2025 au sujet du SIE75 \(cf. courrier joint\).](#)

La DRH indique que la réaction du président et du directeur général est d'avoir pris rendez-vous avec l'inspecteur du travail pour échanger avec lui autour d'une incompréhension par rapport à la référence faite à l'accord sur la réduction du temps de travail et en même temps sur la flexibilité des horaires de travail avec la période de référence pour réguler. **Les élèves Sud CSE75** redisent que la demande de l'inspecteur du travail est très claire et relaie celle des représentants du personnel au CSE75 depuis plus d'un an : il s'agit de lui adresser un outil individualisé de comptabilisation des horaires des salariés, qui pour l'instant n'existe pas. **La DRH** maintient que ça n'est pas clair pour eux et qu'ils en échangeront avec l'inspecteur du travail.

La secrétaire du CSEC demande si en attendant cette rencontre, l'outil est mis en place ? **La DRH** n'a pas la réponse, le directeur du SIE75 étant en congés.

Une élue FO CSE92 ne comprend pas comment un directeur de service peut s'autoriser de son propre chef, à ne pas appliquer l'accord des 35 heures, ce qui relève d'une forme de toute puissance. **La DRH** répond qu'il ne s'agit pas de cela, **les représentants du personnel** maintiennent leur position.

La secrétaire du CSEC demande, à quel moment à lieu la rencontre avec l'inspecteur du travail ? **La DRH** indique qu'ils attendent la date.

5) IdealCO : Les représentants du personnel demandent quelle est la démarche de la Fondation en adhérant à cette plateforme ? Est-ce que cette adhésion représente une dépense ? et si oui, de quel montant ?

La DRH répond que la plateforme a été mise en place à la demande des professionnels. La Fondation y adhère, avec un accès privilégié à la communauté « aide sociale à l'enfance ». La dépense correspond a, à peu près 1500 euros/an. **Une élue sans étiquette CSE94** demande à quel moment les professionnels ont il été consultés sur l'intérêt que la Fondation adhère à cette plateforme ? **La DRH** répond que cela n'a probablement pas été une consultation des salariés, mais des salariés qui en ont parlé et la documentation a trouvé cela pertinent ; **la DRH** entend qu'il y a eu un manque de communication préalable à ce sujet.

Une élue Sud CSE75 demande sur quels fonds sont pris les 1500 euros. **La DRH** répond qu'elle n'a pas le détail.

Une élue FO CSE92 demande si les échanges qu'il y a dans le cadre de cette plateforme et des forums de discussions possibles, garantissent le secret professionnel. **La DRH** suppose que le site est sécurisé.

6) SIE92 : Les représentants du personnel s'inquiètent du devenir de ce service en raison : du COM non atteint et de ses conséquences éventuelles sur le nombre d'ETP ; ainsi que d'un turnover des professionnels, très important. Les représentants du personnel demandent quelle réponse la direction générale peut-elle apporter ?

La directrice financière explique qu'étant en lien avec les tarificateurs, particulièrement quand une difficulté liée à l'activité impacte le budget d'un service, elle est informée de la situation du SIE 92. Elle indique que la direction générale a saisi la PJJ, il y a déjà plusieurs mois afin de les rencontrer pour les informer de toutes ces difficultés. La rencontre a eu lieu le 2 septembre. La PJJ a bien entendu, toutes les difficultés énoncées et un travail de collaboration doit se mettre en place avec eux. La Fondation va donc revoir le budget 2025, ce qui a déjà été le cas l'année précédente, année 2025 qui sera une année de transition avec une mise en place de plans d'action. **Une élue Sud CSE75** demande quelle est la nature des difficultés qui a été exposée à la PJJ. **La Directrice financière** répond que ce sont les mêmes que celles énoncées par les représentants du personnel. **Les représentants du personnel** tentent d'en savoir un peu plus, comme par exemple, une explication sur les raisons qui font que le COM (Contrat Objectif Moyens) n'est pas atteint. **La directrice financière** évoque un manque de coordination entre la PJJ, la DT et les juges des enfants, ajoutés à cela, les difficultés de recrutement en interne, le turnover. **Une élue Sud CSE75** insiste pour connaître l'analyse de la direction générale

sur ces difficultés internes. **La directrice financière** répond que la PJJ est au courant des difficultés de ce service... **Une élue FO CSE92** explique que pour pallier à l'activité qui n'est pas faite, des travailleurs sociaux de l'AEMO se sont mobilisés pour exercer des MJIE ; pour autant, à ce jour, il y a des postes gelés dans ce service, et l'inquiétude demeure quant à la possibilité qu'au final ces postes soient supprimés ; ce qui est déjà le cas pour un poste de psychologue ; le nombre d'ETP de chef de service et de secrétariat a diminué, la situation est très inquiétante.

La directrice financière explique que lors de la rencontre avec la PJJ, la direction générale s'est engagée à remonter l'activité et la PJJ s'est engagée à ne pas supprimer des postes.

Une élue FO CSE92 s'étonne que la PJJ accepte de payer des postes alors même que le COM a diminué. **La directrice financière** insiste, assurant qu'il n'y a pas d'inquiétude à avoir, qu'il ne faut pas confondre postes gelés et postes supprimés et qu'il n'y aura aucun poste de supprimés. Pour qu'il y ait une suppression de postes, il faut qu'il y ait une sous activité pendant 3 à 5 ans. Elle ajoute que la Fondation Olga Spitzer n'est pas la seule à avoir des difficultés de recrutement. **Une élue FO CSE92** pense que ce que propose la direction du service n'est pas adapté, car ça n'est pas à des salariés d'une autre activité de venir pallier le manque de salarié du SIE, et ce d'autant que cela pèse sur l'exercice des mesures d'AEMO. Les représentants du personnel du CSE92 ont demandé à ce que le chef de service du SIE se mobilise pour exercer des MJIE et il n'apparaît pas très enclin à le faire, ce qui pose question.

La directrice financière répète que la direction générale s'est engagée à mettre en place un plan d'action pour remonter l'activité. **Les représentants du personnel** demandent de quoi il est précisément question ? **La directrice financière** ne peut donner de réponse précise, n'ayant pas ses notes avec elle ; **les représentants du personnel** rappellent que ce point est à l'ordre du jour et qu'en cela, ils attendent une réponse.

Concernant des postes qui seraient gelés dans ce service, **la directrice financière** n'en a pas connaissance, mais elle ajoute que la PJJ est en train de mettre en place un taux fratrie, ce qui implique un nouveau calcul du nombre d'ETP, pour les psychologues par exemple, ce qui peut expliquer qu'il y ait un poste de psychologue qui n'ait pas été pourvu, mais pas en raison de la baisse d'activité. **Les élues FO CSE92** s'en étonnent puisque la présidente du CSE local leur a dit qu'il y avait des postes gelés.

La secrétaire du CSEC rappelle que la demande des représentants du personnel aujourd'hui, est d'avoir une analyse de la direction générale sur les conditions de travail des professionnels de ce service pour qu'il y ait un tel turnover, et que soit développé le contenu du plan d'action pour remonter l'activité, car ce sont les juges des enfants qui attribuent les MJIE au SIE et qui peuvent faire remonter l'activité ; donc s'ils ne le font pas, pour quelles raisons ? **La directrice financière** répond que la PJJ n'était pas en mesure d'apporter une réponse, car la DT n'était pas présente. La PJJ va donc rentrer en

relation avec la DT. **L'élue FO CSE92** indique que le mal être de ce service n'est pas simplement dû à une activité en baisse ; il y a des raisons beaucoup plus profondes qui ont été mises en évidence dans le cadre de l'expertise RPS ; il y a deux professionnelles qui sont en arrêt longue maladie suite à un accident du travail, ayant été agressées dans le cadre de l'exercice de leur mission. La question est donc comment ont-elles été soutenues dans ce cadre ? Pas par leur chef de service manifestement et c'est cette absence de soutien qui génère du turnover.

La directrice financière répond que cela est en train d'être traité par la direction générale et ne peut dire autre chose. **La directrice des ressources humaines** précise qu'il ne leur est pas possible d'aborder ces questions, avant d'en parler avec la directrice du SSE92 ; **la DRH** indique qu'elle a travaillé avec la directrice du service « certains pans » de l'expertise RPS et elle ne peut en dire plus au CSEC car il y a des périmètres concernant chaque instance à respecter.

Les représentants du personnel ne sont pas d'accord avec cet argument ; ils n'arriveront pas à savoir quel est le contenu du plan d'action mis en place par la direction générale pour remonter l'activité de ce service, ni comment la direction générale analyse le turnover des professionnels et ce, malgré l'expression de leur inquiétude majeure concernant le devenir de ce service et la dégradation des conditions de travail, ils le déplorent vivement.

7) Apprentis : Les représentants du personnel demandent quelles sont les conditions et l'organisation du travail, ainsi que le cadre légal de l'exercice de la mission pour un alternant ?

Cf point 6

8) Prévoyance : Les représentants du personnel constatent toujours, qu'il y a un retard important dans la prise en charge des salariés en arrêt maladie, par la prévoyance, ce qui génère pour ces derniers, des difficultés financières. Les représentants du personnel demandent que les salariés, en arrêt maladie, soient destinataires des coordonnées téléphoniques du référent de la prévoyance pour la Fondation.

La DRH présente ses excuses car il y a eu d'importants dysfonctionnements au niveau de la paie qui ont généré des retards au niveau de la gestion des Indemnités Journalières et de la Prévoyance, sachant que la gestion de la singularité de chacun de ces dossiers demande beaucoup de temps. Le service RH a essayé de garder un lien avec les salariés qui étaient concernés. A ce jour, la situation des dossiers concernés se résout progressivement.

Un élu Sud CSE Grand Sénart relève que la difficulté vient très souvent du fait que l'attestation employeur n'est pas adressée rapidement à la CPAM, ce qui décale tout le processus. **La DRH** explique que c'est en effet la réponse de la CPAM aux salariés, mais

qu'au niveau de la Fondation, l'attestation de salaire est envoyée directement par ADSN (attestation de déclaration sociale nominative), si besoin de façon manuelle et un contact avec la CPAM est possible, mais c'est un très long travail, notamment pour faire accepter à la CPAM les prolongations d'arrêt maladie si les dates ne coïncident pas (week-end entre deux arrêts). **Un élu Sud CSE Grand Sénart** demande s'il n'y a pas un moyen d'en informer le salarié ? La **DRH** répond qu'il s'agit d'une démarche dématérialisée, ce n'est donc pas possible d'en informer le salarié.

Un élu Sud CSE Grand Sénart demande si la subrogation ne se met en place qu'à partir d'un an d'ancienneté ? La **DRH** répond qu'elle va vérifier dans la convention.

Les élues Sud CSE75 indiquent qu'il faudrait vraiment que la subrogation pour les salariés non cadre, soit d'une durée de 6 mois comme les cadres et non de 3 mois, car il y a vraiment des salariés qui se retrouvent dans une situation intenable. Dans d'autres associations cela se fait. La **DRH** répond que c'est une demande qui aurait sa place dans les NAO, la **déléguée Sud CSE75** répond que c'est le cas tous les ans ! et la réponse faite par la direction générale est que ce n'est pas possible.

Une élue Sud CSE75 relaie la demande des salariés d'avoir un interlocuteur direct au service paie pour avoir des explications quand ils en ont besoin, car là, ils sont renvoyés dans un jeu de ping-pong entre la CPAM et l'employeur. La **DRH** rappelle le circuit de la communication, qui est de passer soit par le directeur, soit par le référent RH. Le service RH ne peut individualiser les échanges, ce qui prendrait trop de temps. **Les représentants du personnel** insistent pour que les salariés surtout en longue arrêt maladie, aient un interlocuteur dans la Fondation. La **DRH** ajoute que concernant la demande d'avoir un interlocuteur direct avec la Prévoyance, le service RH n'en a pas lui-même.

La **DRH** indique que le service RH va faire une fiche pratique pour que les salariés en arrêt, sachent comment cela fonctionne et ce qu'il faut faire.

La **DRH** donne l'information, que le service paie de la Fondation vient d'accueillir une nouvelle responsable paie et confirme que tous les postes sont pourvus au service paie. **Les représentants du personnel** s'étonnent du départ de l'ancien responsable paie qui était dans la Fondation depuis très, très longtemps. La **DRH** répond qu'elle n'a pas à donner d'informations à ce sujet.

Un élu Sud CSE Grand Sénart évoque la situation de salariés qui devaient partir à la retraite et qui n'ont pas eu de retour de la Fondation. La **DRH** rappelle que la demande est à faire auprès de la CNAV, 6 mois avant, qui détermine la date de départ et le montant de la retraite ; ensuite c'est au salarié d'adresser ce courrier au service concerné. La **DRH** propose que lui soit adressé les informations concernant ces salariés.

9) [Indemnité de sujétion spéciale pour les chefs de service : Dans le procès-verbal du CSEC du mois de juin, en page 22, la DRH dit : « La direction générale est en train de revoir l'indemnité de sujétion spéciale qui est dans](#)

la convention collective. » Les représentants du personnel demandent des précisions à ce sujet.

La DRH précise que la direction générale a étudié l'ensemble des rémunérations des chefs de service de tous les établissements dans l'objectif d'une harmonisation. Il s'agit de mettre en place une indemnité de sujétion sur la responsabilité et leur périmètre (taille de l'équipe). Dans cette perspective, il y a eu quelques rattrapages et réajustements faits cet été.

La secrétaire du CSEC demande s'il est possible d'avoir le détail de points supplémentaires, en fonction de quels critères. **La DRH** répond qu'il y a eu un calcul pour 50 à 70 points supplémentaires, en fonction de l'autonomie et de la responsabilité des chefs de service ; par exemple, si la cheffe de service est seule ou pas sur son site, si le directeur est présent ou pas sur le site ; comme par exemple les chefs de service du SIE Paris qui sont deux, ensemble sur le même site et en présence de leur directeur, ou bien les chefs de service du SPPE qui sont seuls sur une antenne.

Une élue Sud CSE75 souligne qu'une cheffe de service si elle est seule sur son site, peut néanmoins appeler un autre chef de service ou son directeur, donc la notion d'autonomie et de responsabilité est relative. **La DRH** répond que la direction générale a défini l'autonomie des chefs de service sur ces critères-là. Ainsi, dans cet exemple, la/le chef.fe de service à 20 points de plus. A ce cela s'ajoute la taille de l'équipe, entre 50 à 80 points supplémentaires. Par exemple, une chef de service qui est en partage de responsabilité sur son antenne, elle aura 50 points et si elle a un nombre d'ETP égal ou inférieur à 10, elle aura 50 points, donc 100 points ; si elle était déjà à 70, elle aura 30 points de plus. En dessous de 5 ETP dans l'équipe, il n'y a pas de points supplémentaires.

Une élue FO CSE92 demande si cette augmentation de points est pérenne où si c'est réévalué à chaque changement de taille d'une équipe, par exemple. **La DRH** répond que l'ISP du chef de service sera en effet revue, la référence restant le nombre d'ETP pourvu ou pas dans l'équipe.

La secrétaire du CSEC demande à ce que les élus soient destinataires de la note qui a été adressé aux chefs de service pour une compréhension plus fluide. **La DRH** répond qu'elle est à la seule destination des chefs de service. **Les représentants du personnel** ne comprennent pas pourquoi cela doit rester « secret » ce qui crée un climat de défiance.

La DRH réagit en indiquant qu'il y a eu un retour plutôt satisfaisant de la part des chefs de service. **L'élue FO CSE92** souligne néanmoins que les représentants du personnel représentent aussi les cadres au CSE Central et que de ne pas avoir ce document est une censure. **La DRH** note que les représentants du personnel demandent à avoir cette note mais confirme que de son point de vue, ils n'ont pas à l'avoir. **Les représentants du personnel** rappellent que, ce qui est de l'ordre d'un changement de rémunération des salariés est de leur prérogative et doivent en être informés.

10) Tickets restaurants : Les représentants du personnel constatent qu'il peut y avoir des erreurs sur la comptabilisation du nombre de tickets restaurant par salariés. Les représentants du personnel demandent à ce qu'il y ait une lisibilité sur le montant versé aux salariés (nombre de jours, période...).

La secrétaire du CSE Central indique que les modalités de calcul des variables de paie concernant notamment le nombre de tickets restaurant, ne semblent pas être les mêmes dans tous les services. Une élue FO CSE92 souligne qu'au SSE92, il y a beaucoup d'erreurs et que l'absence de lisibilité des modalités de calcul ne facilite pas la compréhension. L'assistante DRH précise que sur la fiche de paie, il y a le nombre de tickets restaurants de comptés et qui correspondent au nombre de jours travaillés le mois précédent. Un élu FO CSE92 affirme qu'au SSE92 lorsqu'il y a moins de 5 jours travaillés, aucun ticket restaurant n'est versé. Une élue sans étiquette CSE94 ajoute que c'est aussi en fonction de la date à laquelle le salarié a posé une demande de congés. La DRH répond qu'une procédure permettrait d'éclairer la démarche.

11) Organigramme : Les représentants du personnel demandent un organigramme précis (fonction-ETP) pour l'ensemble des services de la fondation.

La DRH répond que la direction générale n'a pas un organigramme des 800 salariés ; en revanche, il y a des éléments dans la BDES et dans le bilan social.

La secrétaire du CSE Central prend un exemple pour illustrer le point à l'ordre du jour, à savoir que les représentants du personnel ne savent pas quels sont les salariés qui composent le Siège, le service paie par exemple, que ce soit en termes de fonction ou d'ETP. La DRH insiste pour dire que ces éléments là sont dans la BDES.

Un élu Sud CSE Grand Sénart ajoute qu'au Grand Sénart, il y a des mouvements du personnel avec des postes vacants et cet organigramme permettrait notamment de savoir qui est responsable de qui.

La DRH va voir si c'est possible d'adresser un organigramme par service avec les ETP.

12) Questions diverses.

Les élues FO CSE92 expliquent être en désaccord avec la Direction du service sur la pose des congés annuels. La direction contraint les salariés à poser 4 semaines entre le 1^{er} juin et le 31 octobre, or le juriste contacté, indique que s'il y a une obligation à poser 10 jours consécutifs sur cette période, la 4^{ème} semaine n'est pas concernée ; de ce fait, la note de service sur les modalités de prise de congés, n'est pas en accord avec le code du travail. La DRH répond que 4 semaines de congés doivent être posées dans la période de référence et que dans tous les cas, l'employeur est souverain sur l'organisation des congés.

Une élue FO CSE92 ajoute que ce qui fait aussi problème, c'est que les salariés ne peuvent pas prendre de jours de congés isolés, mais doivent prendre la semaine entière.

La secrétaire du CSE Centrale confirme que c'est aussi ce qui est imposé, dans certain service, pour les congés d'ancienneté, alors qu'ils peuvent être pris de façons perlées. Elle rappelle qu'à une période il était possible que les salariés demandent le report de leur congé au-delà du 31 octobre en remplissant une demande prévue à cet effet. **La DRH** convient qu'une demande de report est possible, mais que cela ne vaut pas accord.

Les élus FO CSE92 insistent pour faire valoir les textes qui permettent de reporter la 4^{ème} semaine au-delà du 31 octobre, et ce d'autant que cela faciliterait l'organisation du service, étalant la prise de congés annuels sur une plus longue période. **La DRH** répond qu'elle doit voir pourquoi cela pose problème au SSE92 et va vérifier les textes du code du travail.

Un élu Sud CSE Grand Sénart explique que dans leur service, on leur impose les dates de prise de congés ; mais concernant les congés d'ancienneté, qui devraient être les congés pouvant être posés de façon perlée, la direction du service impose qu'ils soient pris en deux fois, ce qui pénalise les salariés qui s'en plaignent beaucoup. Et dans la note de service rien de tel n'est mentionné.

La DRH indique que les directeurs en fonction de l'activité, peuvent décider si les jours d'ancienneté sont sécables ou pas. **Une élue Sud CSE75** réagit en indiquant qu'il y a nécessité pour l'employeur de justifier ses décisions relatives à la pose des jours d'ancienneté, surtout si cela ne désorganise pas le service.

L'élue Sud CSE Grand Sénart précise que la décision semble être en réponse à la pose de jours d'ancienneté un par un, par les salariés à temps partiel, ce qui entraîne une absence plus longue ; il ajoute que cela ne concerne que très peu de salariés et qu'en conséquence cela ne peut pas désavantager le plus grand nombre.


La DRH conclue qu'elle va vérifier ce qu'il en est pour la possibilité de reporter la 4^{ème} semaine de congés annuels ; en revanche, sur la sécabilité des jours d'ancienneté, il ne peut pas y avoir une règle pour les temps partiel (pas de possibilité de sécabilité des congés d'ancienneté) et une règle pour les temps plein (prendre ses jours d'ancienneté, un par un). **Les représentants du personnel** insistent fortement pour que les jours d'ancienneté puissent être posés un par un.

De même, **une élue Sud CSE75** évoque l'impossibilité qu'ont les salariés de prendre leur 4 semaine de congés légaux dans la période 1juin-31 octobre, en y ajoutant leur 6 jours d'ancienneté, les directions répondant que c'est 4 semaines pas plus.

Prochain CSE Central le 12 Décembre 2025

La secrétaire du CSEC

L.DESRAISSES



12/12/2025

Procès-Verbal du CSE Central



Fondation Olga Spitzer

Président : Monsieur Van Pevenacge, directeur général.

Secrétaire : Laure Desraisses, titulaire Sud Santé Sociaux, CSE75.

En présence de Céline Picard, assistante RH.

Membres présents :

Murielle Volpeï, titulaire Sud Santé Sociaux, déléguée syndicale, CSE75

Nordine Hajbane, titulaire Sud Santé Sociaux, CSE Grand Sénart.

Morad Hedjem, titulaire Sud Santé Sociaux, CSE Grand Sénart, délégué syndical central.

Laurence Guillaume, titulaire FO CSE92, Déléguée syndicale centrale.

Sarah Doinel, titulaire FO CSE92.

Elise Moinard, titulaire sans étiquette CSE94.

Raphaëlle Frauche, titulaire sans étiquette CSE91

Gaëtan Stanitchit, délégué syndical central CFDT.

ORDRE DU JOUR

- 1) **Approbation du PV du CSE Central du 19 septembre 2025**
- 2) **Service ressources humaines** : les représentants du personnel demandent quelle organisation est mise en place dans le contexte de la vacance du poste de la DRH.
- 3) **SIE92** : Les représentants du personnel sont inquiets quant à la situation de ce service, dont le COM n'est pas fait et les conséquences que cela peut avoir sur le maintien des postes. Par ailleurs les représentants du personnel constatent et s'inquiètent de la persistance de la dégradation des conditions de travail des professionnels.
- 4) **Baromètre social** : les représentants du personnel souhaitent connaître le nombre de réponses et être associés à l'analyse des données recueillies.
- 5) **Plan de développement des compétences** : les représentants du personnel demandent à faire le point sur les formations accordées/refusées pour l'année 2025 et les perspectives pour 2026.
- 6) **Note d'information du 7/10/2025 « stagiaires et frais professionnels »** : les représentants du personnel demandent des explications, notamment sur les modalités de remboursement des frais de restauration.
- 7) **Vente des anciens matériels (téléphone portable...)**, les représentants du personnel déplorent les montants affichés au regard du pouvoir d'achat des salariés et demandent à ce qu'ils soient cédés pour une somme symbolique.
- 8) **Remboursement des repas éducatifs** : les représentants du personnel constatent qu'il y a une disparité dans le montant des remboursements des repas éducatifs entre service et demandent qu'il y ait un ajustement favorable permettant aux travailleurs sociaux d'être remboursés entièrement de leurs dépenses éducatives.
- 9) **Rémunération des cadres non éducatifs** : la Fondation a récemment réévalué le salaire des cadres éducatifs et réévalué celui des orthophonistes. Qu'en sera-t-il des autres cadres de la Fondation (comptabilité, services généraux, responsable hygiène) qui encadrent autant de salariés ?
- 10) **Heures supplémentaires/SSE92** : les représentants du personnel demandent que les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de l'exercice de mesure d'AEMO au-dessus des normes soient rémunérées au forfait.
- 11) **BDES** : les représentants du personnel constatent toujours leur difficulté à y accéder malgré le nouveau mode opératoire.
- 12) **CAEMO** : Quels sont les critères de sélection pour pouvoir y participer, sachant que les psychologues au SSE92 en ont fait la demande qui leur a été refusée en raison de leur fonction.
- 13) **Information des élus sur la prorogation des mandats et sur les prochaines élections professionnelles.**
- 14) **Information sur la prise de congés.**

1) Approbation du PV du CSE Central du 19 septembre 2025.

Le Procès-verbal est approuvé à l'unanimité des titulaires présents.

2) Service ressources humaines : les représentants du personnel demandent quelle organisation est mise en place dans le contexte de la vacance du poste de la DRH.

Le directeur général confirme le départ de la directrice des ressources humaines de la Fondation mi-novembre. Depuis, il assure l'intérim, en lien avec les responsables paie, les responsables des ressources humaines et le soutien des directeurs d'établissement. Le recrutement d'un poste de DRH est en cours. **La secrétaire du CSEC** demande quels sont les motifs du départ de la DRH ; **le directeur général** répond qu'il s'agit d'un licenciement pour faute grave, mais qu'il ne fera aucun commentaire sur les motifs de ce départ.

3) SIE92 : Les représentants du personnel sont inquiets quant à la situation de ce service, dont le COM n'est pas fait et les conséquences que cela peut avoir sur le maintien des postes. Par ailleurs les représentants du personnel constatent et s'inquiètent de la persistance de la dégradation des conditions de travail des professionnels.

Une élue FO CSE92 indique que les salariés de ce service ont adressé un courrier au directeur général faisant état d'un certain nombre de dysfonctionnements ; par ailleurs, des professionnels ont démissionné ; d'autres ont sollicité les représentants du personnel sur leur situation professionnelle, dont une a été remerciée.

Si l'annonce que les professionnels n'aient pas à faire le COM de 200 mesures a été plutôt rassurante, néanmoins l'avenir de ce service reste inquiétant ; des embauches sont prévues, mais le renouvellement de cette équipe, quasiment tous les ans, fragilise l'exercice de la mission. **L'élue FO CSE92** entend les propos du directeur général, qui assure qu'il n'y aura pas de suppression de postes, toutefois, elle ne perçoit pas d'amélioration notable sur l'organisation du travail, sur le management, et il y a encore beaucoup de tension et de pression de la part de la directrice adjointe.

Le directeur général indique qu'il a rencontré l'équipe la semaine dernière pendant plus de deux heures, durant lesquelles les salariés lui ont fait part de leurs préoccupations.

Il souligne la qualité de l'échange qu'il a eu avec ces professionnels, qui sont parfaitement au travail et avec lesquels il partage le constat de la situation de ce service.

Il entend aussi celles des représentants du personnel, et assure qu'il s'emploie à ce que cela aille mieux. Il tient à préciser que concernant les deux démissions, il s'agit pour l'une, d'un projet de vie personnel et pour l'autre d'un départ pour l'ASE, où elle gagnera 400 euros de plus. **L'élue FO CSE92** précise que si, en effet, ces deux personnes se sont projetées sur des projets personnels, néanmoins, elles l'ont fait dans un contexte au sein de SIE 92, très dégradé en termes de conditions de travail.

Le directeur général partage le constat fait sur la situation du SIE92, puisqu'en effet, il manque 4 postes (2 TS et 2 Psys) ; il y a donc urgence à recruter. De plus, il y a nécessité de revoir « le logiciel de gestion et de management ». L'objectif est de travailler en étroite collaboration avec les professionnels pour qu'ils retrouvent une sérénité dans le travail, afin que ce service se remette à fonctionner normalement.

La secrétaire du CSEC demande quelle évaluation, le directeur général a fait de la situation de cette équipe pour qu'elle en soit là aujourd'hui, car réembaucher sur un contexte de travail très dégradé, ce que les représentants du personnel signalent depuis un moment, risque de mettre en difficulté les nouveaux embauchés qui pourraient ne pas rester. **Le directeur général** répond que son évaluation met en exergue un manque d'information majeur adressé aux professionnels (suppression des réunions d'équipe) qui de ce fait, expriment beaucoup d'interrogations. Il y a nécessité de réintroduire du dialogue et de la transparence, en réinstaurant les espaces d'échange, au risque d'amener des dysfonctionnements. Il faut donc agir sur l'organisation du travail avec le chef de service et la direction. **La secrétaire du CSEC** demande au directeur général s'il a une explication sur le fait que cela n'existe pas/plus au sein de ce service ? **Le directeur général** répond qu'il n'a pas d'explication, mais qu'il a pris une décision (licenciement de la directrice du SSE92) qui n'était pas facile.

L'élue FO CSE92, souhaite faire une remarque sur le fait que les salariés viennent la solliciter en sa qualité de représentants du personnel, ce qui leur est reproché.

Le directeur général demande qui fait ce type de remarques ? **L'élue FO CSE92** indique qu'il s'agit de la directrice adjointe, avec laquelle pour autant elle a une bonne relation, qui ne comprend pas pourquoi les salariés viennent la voir, ce qui est une forme de pression et est une entrave à l'exercice du mandat ; au-delà de l'entrave, **l'élue FO CSE92** souligne qu'il ne faudrait pas que le fait que des salariés viennent chercher un soutien auprès des représentants du personnel, leur soit préjudiciable. De plus, **l'élue FO CSE92** indique qu'il peut lui être reproché de mettre des points à l'ordre du jour du CSE pour obtenir des informations précises (congés enfants malades, par exemple, point à l'ordre du jour du dernier CSE). **Le directeur général** répond qu'il n'est pas question d'entraver le CSE, qui pose les questions qu'il souhaite, ce qu'il rappellera aux président.es de CSE. Toutefois, il ajoute que pour un salarié, dont la réponse à sa question ne peut pas toujours attendre le prochain CSE, ce dernier a peut-être plutôt intérêt à s'adresser directement au service RH par exemple, la réponse sera ainsi plus rapide.

La secrétaire du CSEC revient sur le point à l'ordre du jour concernant le COM qui n'est pas fait. **Le directeur général** indique que pour 2025, il est presque atteint. Aujourd'hui les mesures en cours donneront au final un COM de 199 sur 200 prévu ; il y a en effet, une dizaine de mesures transférées sur les équipes d'AEMO qui n'ont pas été exercées, car les professionnels sont absents ; ces mesures ne seront donc pas rendues au 31/12. Pour le **directeur général**, la priorité du moment, n'est pas le COM, qui ne pourra être réalisé avec seulement deux travailleurs sociaux présents sur l'équipe, mais de retrouver des échanges avec les professionnels et de recruter.

La secrétaire du CSEC demande si les magistrats sont informés ? **Le directeur général** répond qu'ils le sont, tout comme le département et la PJJ, de la difficulté rencontrée par le SIE92. Il est convenu que ce sera l'année 2026 qui permettra au SIE de retrouver son équilibre avec un COM à 226. **Le directeur général** insiste pour dire qu'il n'est donc pas du tout question de fermer le service, de licencier des salariés ; le SIE92 a toujours la confiance des magistrats même si la situation n'est pas facile.

Une élue Sud CSE75 rappelle que lors d'un précédent CSEC avait été mentionné le diagnostic qui avait eu lieu dans ce service ; elle demande au directeur général s'il en a eu connaissance et si certaines des préconisations qui avaient été faites, lui avaient paru intéressantes ? **Le directeur général** répond qu'il en a eu connaissance bien sûr ; les constats sont les mêmes que tous les précédents, avec une énième préconisation de la mise en place d'une médiation ; s'il va mettre en place la médiation que la directrice du service avait lancé, il pense qu'avec le peu de salarié présent dans ce service, il devrait y avoir la possibilité de se mettre autour d'une table et de se parler sans la nécessité d'une médiation. Pour le directeur général, l'important est avant tout de « regarder devant sa porte » et de savoir lire entre les lignes de ces diagnostics, qui évoquent des problèmes d'organisation du travail et de management.

4) Baromètre social : les représentants du personnel souhaitent connaître le nombre de réponses et être associés à l'analyse des données recueillies.

Le directeur général indique qu'il y a eu 369 réponses. Au mois de janvier, seront diffusés aux salariés, les résultats de ce baromètre, sous forme de camemberts. Les représentants du personnel les recevront donc aussi et pourront en tirer leur analyse.

La secrétaire du CSEC demande quelle analyse le directeur général peut-il déjà faire de ces chiffres ? **Le directeur général** répond que pour l'instant se dégage deux tendances : une première tendance qui est que globalement, les salariés de la Fondation sont très engagés, prennent plaisir à travailler et pensent que leur travail a du sens ; la deuxième tendance est un axe d'amélioration, dans l'organisation du travail, et notamment sur la charge du travail, puisque c'est un point qui ressort significativement et qui a un impact sur la santé, la fatigue et l'usure professionnelle, qui sont en lien avec une des priorités de la Fondation, de travailler sur la qualité de vie au travail.

La secrétaire du CSEC demande si ces résultats sont pour toutes professions confondues ? **Le directeur général** convient que c'est la limite de ce baromètre, puisque ce sont des analyses générales et qu'ils n'ont pas fait d'extraction par fonction. La direction générale aurait voulu faire des extractions par établissements, afin de repérer où se situerait les salariés qui font part d'un mal être, mais comme la dernière question pour identifier l'établissement n'était pas obligatoire, elle a été peu cochée, par crainte probablement, d'être repéré, alors que la direction générale n'avait aucun intérêt à cela. Sur 369 réponses seuls 200 professionnels ont répondu à cette question. Néanmoins, il y a des établissements, comme le SPPE où 35 salariés ont coché cette case, sur une centaine

de professionnels, ce qui est un retour intéressant, permettant au directeur de faire une analyse spécifiquement pour son service.

La secrétaire du CSEC demande au directeur général s'il a été surpris par les réponses ; il répond par l'affirmative, en bien, car avoir 46% de réponses pour une première fois est surprenant ; il s'agit maintenant de savoir comment tout cet engagement, ce plaisir que prennent les salariés, peuvent être maintenus et que cela ne soit pas entravé par des problèmes de communication ou autre, comme dans des exemples que les représentants du personnel ont cités.

La secrétaire du CSEC revient sur un des indicateurs qui ressort de ce baromètre, qu'est la charge de travail comme point négatif et demande au directeur général s'il a déjà réfléchi à la façon dont cela pouvait évoluer. **Le directeur général** répond qu'il n'a pas encore eu la disponibilité pour le faire ; il ajoute que ce baromètre est un outil de travail pour l'année 2026, qui sera partagé avec la CSSCT Centrale ; l'objectif étant de le proposer à nouveau, en novembre 2026, afin de pouvoir dresser des courbes et de savoir quels sont les indicateurs à améliorer et ceux à maintenir ; d'ici là, le plan d'amélioration continue de la qualité devrait déjà pouvoir agir sur les points à améliorer.

5) Plan de développement des compétences : les représentants du personnel demandent à faire le point sur les formations accordées/refusées pour l'année 2025 et les perspectives pour 2026.

Concernant les perspectives 2026, **le directeur général** indique que les représentants du personnel en ont été destinataires ; concernant les formations refusées ou accordées pour 2025, le directeur général répond que les représentants du personnel les ont eues quand ils ont été consultés sur le PDC 2025 ; pour celles qui ont été réalisées, le bilan est en cours ; il sera transmis aux représentants du personnel ; **le directeur général** ajoute que le PDC 2025 avait été très ambitieux en matière de volume de formations ; à cela s'est ajouté, une modification du dispositif, une consultation tardive, donc seulement 50% des formations ont pu être réalisées. Pour 2026, il s'agit de s'améliorer afin de tenir les objectifs que la Fondation s'est fixée. Les formations de 2025 qui n'ont pas eu lieu, sont reportées sur 2026. De ce fait, le PDC 2026 reste très ambitieux au regard du nombre de sessions de formation prévues, mais tout sera mis en œuvre pour s'y tenir. **Le directeur général** souligne que le point d'amélioration qui était de prévenir et d'inscrire les professionnels 3 mois à l'avance, a été mis en place ; tout comme la communication d'un catalogue des formations, avec leur contenu et les organismes de formations qui les dispensent.

La secrétaire du CSEC dit, comme en 2025, que ce qui reste compliqué pour les représentants du personnel, c'est qu'ils ne sont pas destinataires des demandes de formations des professionnels, ce qui ne leur permet pas d'interroger les refus ou accords à ces formations ; car même dans le document qui leur est transmis des formations individuelles accordées ou refusées, il n'y a pas le nom des professionnels donc ils ne

savent pas qui cela concerne. **Le directeur général** ne comprend pas pourquoi les représentants du personnel ont besoin d'avoir les noms des salariés puisqu'ils ont la liste des formations individuelles accordées ou refusées. **Une élue Sud CSE75** explique que cela permet de comparer d'une année sur l'autre, à quel professionnel une formation a été refusée, puis une autre et de discuter sur ces choix, puisque le rôle des représentants du personnel s'est de défendre les demandes de formations des salariés et d'avoir pour cela les éléments de compréhension nécessaires.

Le directeur général explique que le budget global de ce PDC est de 604077 euros, mais qu'il est peu probable qu'il soit entièrement dépensé et qu'il est plus juste de parler d'une projection autour de 500000.

La secrétaire du CSEC revient sur une formation proposée dans le PDC 2026, dispensée par un organisme (Epsilon melia) dans lequel le directeur du SPPE intervient comme formateur, ce qui avait déjà interrogé les représentants du personnel du CSE75 sur l'utilisation du budget de formation du SPPE pour plusieurs formations dispensées par cet organisme ; elle ajoute que l'inspecteur du travail qui était présent à ce CSE en avait été aussi surpris ; la question d'un possible conflit d'intérêt s'est posée. **L'assistante RH** indique qu'elle ne savait pas que le directeur du SPPE intervenait dans ce centre de formation ; que pour la formation inscrite au PDC 2026, c'est une formation que ce directeur dispense auprès de l'ITEP de Tigery et qui ne coûte rien à la Fondation. **Le directeur général** ajoute qu'ils souhaitent l'inscrire sur le PDC pour valoriser les échanges en interne.

Une élue FO SSE92 indique qu'ils avaient relevé que des chefs de service du SSE92 faisaient des GAP avec Epsilon Melia, ce qui les avait aussi interrogés. **Le directeur général** répond que l'on peut quand même, leur accorder une certaine confiance dans leur travail ; concernant le directeur du SPPE, il ne pense pas que ce dernier ait « des actions » de ce centre de formation et qu'en tout état de cause, s'il n'y avait plus la possibilité de travailler avec des organismes dans lesquels des professionnels interviennent, cela en réduirait considérablement le nombre. Dans la fondation, il y a beaucoup de professionnels qui interviennent dans des centres de formation, mais c'est ponctuel, et ils ont un contrat de travail, ce qui signifie qu'ils ne sont pas dans les conseils d'administration, ni actionnaires de ces organismes.

L'assistante RH indique qu'il va y avoir de mis en place, plus de retour sur la qualité des formations et que les retours concernant Epsilon melia, sont positifs.

La secrétaire du CSEC demande si lorsqu'il y a, par exemple, 14 salariés d'inscrits pour une formation, ce sont ces 14 salariés qui ont demandé à la faire ? **L'assistante RH** explique qu'il y a ce qui a été exprimé lors de l'entretien professionnel et qui rejoint ce qui avait été prévu par les directeurs ; ensuite ces formations, à la demande des directeurs, peuvent être ouvertes à plus de salariés de leur service car ils la trouvent pertinente.

Une élue Sud CSE75 demande si la formation sur le harcèlement moral et sexuel ne pourrait s'étendre à d'autres professionnels que des cadres, ce qui serait adapté ? **Le directeur général** répond par l'affirmative, mais dans un premier temps, elle s'adresse à cette catégorie-là.

La secrétaire du CSEC demande si le catalogue des formations va être transmis à l'ensemble des salariés. **L'assistante RH** répond qu'il se trouvera sur l'intranet de la Fondation.

Les représentants du personnel rendront leur avis sur le PDC pour le 7 janvier.

6) **Note d'information du 7/10/2025 « stagiaires et frais professionnels » :**
les représentants du personnel demandent des explications, notamment sur les modalités de remboursement des frais de restauration.

La secrétaire du CSEC fait remarquer que les représentants du personnel découvrent cette note par l'interpellation de collègues qui accueillent des stagiaires, ce qui pose question quant à la dénomination de cette note, intitulée note d'information et non note de service, qui aurait obligé à une consultation des représentants du personnel.

Dans cette note, il est indiqué que les stagiaires vont devoir, maintenant, remplir une note de frais pour justifier de leurs dépenses relatives à leur repas du déjeuner. Outre le fait que cela semble ne concerner que les stagiaires non gratifiés, ce qui n'est pas spécifié dans la note, jusqu'à maintenant les stagiaires gratifiés ou non, bénéficiaient de tickets restaurant/carte SWILE. Par ailleurs pour les stagiaires qui apportent leur repas, il est difficile de justifier de leurs dépenses. **Les représentants du personnel** demandent pourquoi ce changement maintenant ?

Le directeur général répond que c'est en effet un oubli de ne pas avoir précisé qu'il s'agissait des stagiaires non gratifiés.

Le directeur général revient sur le fait que les représentants du personnel n'aient pas été consultés et indique qu'il existe plein d'usages dans la Fondation sur lesquels personne n'est consulté et ce depuis fort longtemps sans que cela ne pose problème ; il considère donc que les représentants du personnel lui font un procès d'intention, puisqu' il s'agit là, d'une harmonisation de fonctionnement.

La direction générale a donc trouvé un équilibre pour les stagiaires non gratifiés, en leur rémunérant à 100% leur PassNavigo et en participant à leur repas à hauteur de 5.40 euros par repas comme pour tous les salariés ; pour cela le stagiaire doit fournir ses justificatifs du PassNavigo et de son repas, et pour ceux qui apportent leur repas s'ils n'ont pas de justificatifs, ils ne seront pas remboursés 5.40.

Une élue Sud CSE75 réagit en soulignant que cette réponse ne peut pas convenir aux représentants du personnel, puisque les stagiaires non gratifiés sont ceux qui ont le moins d'argent ; elle ajoute qu'avec la carte SWILE ils pouvaient aller faire leur course ; **le directeur général** répond que de leur place, ils estiment avoir trouvé un équilibre juste.

Une élue Sud CSE75 revient sur le statut juridique de la note et demande au directeur général sa réponse à ce sujet. Le directeur général répond qu'il s'agit d'une harmonisation d'une pratique et qu'il ne modifie rien. L'élue Sud CSE75 s'inscrit en faux puisqu'il y a une modification de la règle du remboursement du repas pour au moins un certain nombre de stagiaires non gratifiés qui avaient jusque-là la carte SWILE.

Le directeur général maintient sa position et redit qu'ils ont fait le choix du remboursement à 100% du PassNavigo des stagiaires non gratifiés ; ce qui confirme, pour l'élue Sud CSE75, un changement de règle, qui aurait donc dû faire l'objet d'une note de service et d'une consultation des instances. Dans ce cas-là, dit le directeur général, il invite les représentants du personnel à lui faire part de leur avis sur la note qui va concerner les stagiaires non gratifiés et les propositions de l'employeur ; leur avis sera étudié. L'élue Sud CSE75 fait remarquer que cela devra alors, être inscrit à l'ordre du jour du prochain CSEC et que d'ici là, cela ne peut pas s'appliquer. Le directeur général rétorque qu'en conséquence de cette demande des représentants du personnel, les stagiaires seront donc pénalisés et ne seront pas remboursés à 100% de leur PassNavigo.

La secrétaire du CSEC indique qu'il est dommageable que le directeur général réagisse ainsi. Le directeur général répond qu'il s'agit d'être cohérent puisqu'il lui est demandé de revenir à l'ancienne règle.

Une élue FO CSE92 réagit en confirmant qu'il ne s'agit pas d'une simple estimation du non-respect de la procédure, mais bien qu'elle n'a pas été respectée.

Le directeur général ne peut que constater, que lorsqu'il est question de donner une équité d'un établissement à un autre, les représentants du personnel viennent lui parler d'une procédure non respectée.

Les représentants du personnel soulignent la difficulté d'avoir un échange serein avec le directeur général.

Une élue FO CSE92 demande s'il n'est pas possible d'envisager le versement d'un forfait de 50 euros/mois par exemple. Le directeur général répond que tout peut s'envisager, mais que les représentants du personnel lui fassent des propositions. Même dans le cas du versement d'un forfait, il faudra quand même des justificatifs.

Les représentants du personnel soulignent que le forfait repas existe déjà, notamment au SSE92 sans justificatif. Le directeur général répond que c'est bien là le problème.

Une élue FO CSE92 rappelle que c'est un avantage que la directrice du service a obtenu et qu'il ne faut pas le supprimer. Le directeur général répond en effet, mais constate que cela pose une question du point de vue financier.

7) Vente des anciens matériels (téléphone portable...), les représentants du personnel déplorent les montants affichés au regard du pouvoir d'achat des salariés et demandent à ce qu'ils soient cédés pour une somme symbolique.

La secrétaire du CSEC confirme que les représentants du personnel et certains salariés ont été surpris par les prix proposés pour les anciens téléphones. **Le directeur général** indique que les stocks diminuent, c'est donc que cela intéresse du monde ; concernant les tarifs, ils ont été fixés par le service informatique en prenant le prix du marché d'occasion, divisé au moins par deux. **Une élue FO CSE92** demande ce que la Fondation ferait de ce matériel s'il n'était pas vendu ? **Le directeur général** répond qu'il y a une partie du matériel qui est en stock pour remplacer du matériel perdu ou cassé, une autre partie est mise à la disposition des usagers, et ce qui reste, est mis à disposition du personnel. **L'élue FO CSE92** remercie le directeur général pour cela, néanmoins, elle rappelle qu'il y a des salariés qui gagnent très mal leur vie, et brader ce matériel aurait été symboliquement un signe de prise en compte de cette situation économique.

Le directeur général estime qu'ils ont déjà été bien bradés et que les sommes perçues ne viennent « engraisser personne dans la fondation ». Ils verront comment ces ventes évoluent, car il est prévu que les ordinateurs portables soient aussi mis en vente, tout comme les voitures de service ; **un élu Sud CSE Grand Sénart** demande si c'est le premier salarié qui se porte candidat qui aura le véhicule ? **Le directeur général** répond qu'il y aura des critères de définis : ce sera d'abord les non cadres qui seront prioritaires, ne pas avoir obtenu un véhicule sur les deux dernières années, et si les salariés répondent aux mêmes critères, cela se fera par tirage au sort. Les véhicules seront vendus au prix qui serait repris par une concession, au prix du marché et l'argus. S'il ne trouve pas preneur, il sera vendu au concessionnaire.

Il est aussi prévu que du mobilier de la Fondation puisse être vendu et sera mis sur la plateforme intranet, à cet effet.

Le directeur général précise que la fondation possède une flotte de 160 véhicules.

8) Remboursement des repas éducatifs : les représentants du personnel constatent qu'il y a une disparité dans le montant des remboursements des repas éducatifs entre service et de demandent qu'il y ait un ajustement favorable permettant aux travailleurs sociaux d'être remboursés entièrement de leurs dépenses éducatives.

Le directeur général indique que ce sujet sera traité en 2026 puisqu' il partage le même constat, qui est qu'en fonction des établissements, il y a une diversité du prix du repas éducatif. Il s'agira de trouver un équilibre, puisque cela va au-delà de la volonté de la fondation et que cela dépend des financeurs de chaque département. La direction générale est tout à fait consciente qu'il n'est pas normal, que travaillant dans la même fondation, les professionnels n'aient pas les mêmes moyens de travail et que par ailleurs, de toujours emmener des jeunes déjeuner dans un fastfood n'est pas très éducatif.

Une élue Sud CSE75 relève que c'est une des préoccupations principales des professionnels éducatifs, qui est aussi une des revendications de la pétition qui a été remise ce matin au directeur général par les collègues parisiens. Le fait de devoir payer

de sa poche des frais professionnels, commence à créer de la colère, voire de l'exaspération chez les salariés. **La secrétaire du CSEC** ajoute que cela amène aussi les professionnels à faire des choix dans l'exercice de leur mission, en ne faisant plus de repas éducatif. **Le directeur général** redit qu'il partage ces arguments. **Une élue Sud CSE75** souligne l'urgence à traiter ce sujet ; si **le directeur général** en convient, il lui faut d'abord trouver une DRH et une directrice pour le SSE92 ; ensuite ce sujet sera en discussion. **Une élue Sud CSE75** demande si d'ici là, il pourrait y avoir ...**le directeur général** répond non, car il ne souhaite pas mettre la Fondation en difficulté, alors même qu'il n'a pas l'aval des financeurs. **L'élue Sud CSE75** en conclue alors, que les salariés doivent continuer à payer de leur poche ; **le directeur général** répond que l'on continue avec le budget qui est alloué ; **les représentants du personnel** insistent pour dire que cela n'est pas possible.

9) **Rémunération des cadres non éducatifs** : la Fondation a récemment réévalué le salaire des cadres éducatifs et réévalué celui des orthophonistes. Qu'en sera-t-il des autres cadres de la Fondation (comptabilité, services généraux, responsable hygiène) qui encadrent autant de salariés ?

Le directeur général informe que le bureau a validé cette semaine la nouvelle règle des ISP pour ce personnel qui a en effet « été oublié » ; cela sera fait dans les jours qui viennent. Les directeurs seront chargés de regarder cela, pour qu'en fonction des périmètres et des établissements, le principe d'équité soit appliqué pour que la direction générale n'ait pas un jour à devoir s'expliquer face à un salarié qui demanderait des explications sur une différence d'ISP entre lui et un autre collègue, alors qu'ils sont dans le même établissement et qu'ils font le même travail.

10) **Heures supplémentaires/SSE92** : les représentants du personnel demandent que les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de l'exercice de mesure d'AEMO au-dessus des normes soient rémunérées au forfait.

Une élue FO CSE92, précise qu'en AEMO, aujourd'hui, ce sont 6 heures supplémentaires qui sont rémunérées pour l'exercice d'une mesure éducative effectuée au-delà de la norme de 25. Le constat est fait qu'il y a des situations qui demandent plus de 6 heures supplémentaires, heures qui ne seront payées, et d'autres moins. La question est donc : serait-il possible que soit mis en place un forfait de 6 heures, ce qui éviterait de devoir justifier chaque minute de l'exercice de ces mesures, ce qui est le cas actuellement ? **Le directeur général** demande comment cela se passe dans les autres services d'AEMO, la réponse est identique. Il indique qu'il se pose la même question, et qu'il a eu ce débat avec les chefs de service du 92 il y a peu de temps. Il va donc interpeller les directeurs pour avoir leur avis ; de son point de vue, il pourrait y avoir une cohérence à mettre en place un forfait. Cela va être évoqué rapidement.

L'élue FO CSE92 ajoute que c'est important, car les salariés, qui ont pris des mesures supplémentaires, ont tellement eu l'impression d'un manque de confiance, d'une remise en

question de leur honnêteté par la direction, qu'ils ne veulent plus prendre de mesures en plus.

La secrétaire du CSEC rebondit car ce qui se dit sur Paris, c'est qu'il ne va plus être possible de faire des heures supplémentaires, s'il n'y a plus de postes vacants dans les équipes, même s'il y a une liste d'attente, ce qui était possible jusqu'alors.

Le directeur général répond qu'en effet le département de Paris ne paiera pas au-delà du nombre de journées prévues au budget. **La secrétaire du CSEC** précise que ce que semble dire les financeurs, c'est : pourvoyez vos postes et faites le nombre de mesures que vous devez faire avec ces postes, mais ne faites pas faire des mesures payées en heures supplémentaires. **Une élue Sud CSE75** répond que, si elle comprend la logique des financeurs, néanmoins, elle souligne qu'il s'agit d'enfant en danger, et qu'il vaut mieux que les mesures soient exercées. **Le directeur général** entend les arguments donnés, mais il ne peut pas faire autrement que d'accepter la règle du financeur ; il ne peut pas présenter une facture 25% plus chère, que le financeur va rejeter et que la Fondation devra assumer financièrement. **L'élue Sud CSE75** entend, mais constate alors, que l'on participe à la dégradation de la protection de l'enfance et que la fondation plie sans rien dire, ce qui est scandaleux. **Le directeur général** réagit, indiquant que la fondation ne plie pas et passe son temps à se battre pour expliquer aux financeurs la réalité du terrain.

Une élue FO CSE92 rebondit sur les propos de l'élue Sud CSE75, pour souligner l'incohérence qu'il y a, à avoir une liste de mesures à exercer, qui ne peuvent l'être dans le cadre d'heures supplémentaires, et où dans le même temps l'activité n'est pas faite en raison des postes vacants, ce qui oblige les services à rendre de l'argent aux financeurs.

La secrétaire du CSEC souligne combien cette logique financière est difficile à supporter pour les professionnels, puisqu'il y a des listes d'attente de situations de mineurs très dégradées, pour lesquelles les professionnels présents, ne peuvent intervenir, puisqu'ils ne seront pas payés en heures supplémentaires. Cela oblige à faire des choix sur les mesures à prendre en premier, ce qui n'est pas sans impact sur la charge mentale des professionnels. **Le directeur général** comprend.

11)BDES : les représentants du personnel constatent toujours leur difficulté à y accéder malgré le nouveau mode opératoire.

L'assistante RH indique qu'au niveau des ressources humaines, ils ont aussi eu des difficultés d'accès à SEGI. Concernant la BDES, ils ont demandé au prestataire de leur proposer une démonstration d'une BDES plus complète que celle actuelle, avec un devis ; ils sont dans l'attente de ce retour. **Le directeur général** confirme qu'en effet, la BDES n'est pas à jour, ce que les représentants du personnel signalaient depuis un moment. Le nécessaire a été fait auprès du fournisseur et cela va coûter cher, le premier devis était à 6000 euros ; il souhaite que les représentants du personnel soient associés à la configuration et au paramétrage de la nouvelle BDES pour que cet outil réponde à leurs attentes et à leurs besoins en tant que représentants du personnel.

12)CAEMO : Quels sont les critères de sélection pour pouvoir y participer, sachant que les psychologues au SSE92 en ont fait la demande qui leur a été refusée en raison de leur fonction.

Le directeur général indique que pour le CNAEMO, chaque année, chaque établissement a quelques places ; il n'en connaît pas les modalités d'inscription et imagine que ceux qui n'y sont pas allés l'année précédente sont prioritaires, avec pour chaque établissement, deux ou trois critères, qui leur sont propres.

Par ailleurs, cette année une expérimentation est testée : la centralisation des inscrits, avec une délégation qui partirait ensemble et reviendrait ensemble (billet de train groupé) et hébergement commun pour l'ensemble des inscrits ; ceci, afin de décharger chaque établissement de la pression organisationnelle.

Concernant les critères, la direction générale n'intervient pas, cela appartient à chaque direction ; pour la situation des psychologues du SSE92, **le directeur général** pense qu'il s'agit d'un concours de circonstance, entre la vacance du poste de la direction de ce service et la période d'inscription au CNAEMO, qui a donné lieu à une liste d'inscrits - peut-être arbitraire- sur laquelle, les psychologues n'apparaissent pas. Il ne pourra rien faire pour cette année ; il a répondu aux psychologues et leur a proposé de les rencontrer afin qu'il y ait un échange à ce sujet, entre autres, ce qui permettra de donner des explications aux critères choisis, quel qu'ils soient, ce qui a fait défaut jusqu'à maintenant.

La secrétaire du CSEC revient sur l'expérimentation en cours sur un hébergement unique pour tous les inscrits (hôtel) et demande si un participant qui ne souhaite pas être hébergé dans le même lieu que toute la délégation, pourra être remboursé de sa location ? **Le directeur général** répond par la négative car trop compliqué en termes de logistique. Un bilan sera fait de cette expérimentation.

13)Information des élus sur la prorogation des mandats et sur les prochaines élections professionnelles.

Le directeur général informe de la prorogation des mandats des représentants du personnel pour une durée de 4 mois, le temps d'organiser les élections ; une réunion a eu lieu ce matin avec les délégués syndicaux pour établir le Protocol d'Accord Préélectoral ; la date des deux tours des élections professionnelles est déterminée :

Le premier tour le 19 et 20 mars ; le deuxième tour le 2 et 3 avril.

La note d'information aux professionnels sera diffusée le 19 décembre.

14)Information sur la prise de congés.

Le directeur général rappelle la règle de la pose des congés à la Fondation, soit 4 semaines de congés légaux à prendre entre le 1^{er} juin et le 31 octobre dont 2 semaines consécutives ; le directeur général se demande pourquoi cela est imposé ainsi, d'autant qu'à cela s'ajoute la pose des CT, notamment celui du 4^{ème} trimestre, ce qui pose toujours

problème et qui l'amène régulièrement à faire une dérogation pour que ce CT puisse déborder sur janvier; il informe donc les représentants du personnel qu'en ce moment il y a un débat avec les directeurs, à ce sujet, puisqu'il souhaite étendre le délai de la prise des 4 semaines de congés légaux jusqu'au 31 décembre, ce qui permettrait aux salariés de poser leur CT aux vacances de la Toussaint par exemple, et le reste de leur congés légaux sur la fin de l'année.

Par ailleurs, **le directeur général** rappelle une autre règle qui consiste à devoir poser des semaines complètes, sans possibilité de fractionner la 4^{ème} semaine, ce qui lui paraît contraignant ; **Une élue FO CSE92** indique qu'il est possible de poser sa 4^{ème} semaine après le 31 octobre en demandant une dérogation. Pour **le directeur général**, si la règle doit donner lieu à de nombreuses dérogations, c'est qu'il faut changer la règle. **Une élue Sud CSE75** se demande si ce n'est pas le code du travail qui impose la date du 31 octobre pour poser la 4^{ème} semaine ; en effet répond **le directeur général**, et les congés prises au-delà, sont des congés fractionnés ; **l'élue Sud CSE75** demande si le directeur général peut déroger à la loi ; il répond qu'il peut faire la proposition ; pour l'instant, c'est à l'étude, en appui de la lecture de la convention collective et du code du travail. Si besoin, un accord avec les délégués syndicaux pourrait être signé pour permettre la pose des congés légaux jusqu'au 31 décembre.

Le directeur général conclue en espérant pouvoir présenter cette proposition au CSE Central avant le mois de juin 2026.

La secrétaire du CSE Central

Laure DESRAISSES

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'DESRAISSES', with a long, sweeping underline that extends to the right and then curves back under the signature.

