

Fondation Olga Spitzer

PROCES-VERBAL du CSE CENTRAL
9 mars 2026

Président : Monsieur MORIN

Secrétaire : Laure DESRAISSES, titulaire Sud santé sociaux, CSE75.

En présence de :

- Monsieur VAN PEVENACGE, directeur général.
- Madame PICARD, assistante RH.

Membres présents du CSEC :

Murielle VOLPEÏ, titulaire Sud santé sociaux, CSE75.

Nordine HAJBANE, titulaire Sud santé sociaux, CSE Grand Sénart (en visioconférence).

Laurence GUILLAUME, déléguée syndicale centrale FO, titulaire CSE92.

Sarah DOINEL, titulaire FO, CSE92.

Elise MOINARD, titulaire sans étiquette, CSE94.

Ordre du jour

- 1) **Approbation du Procès-verbal du CSE Central** du 12 décembre 2025.
- 2) **Information sur la mise en place du Portail Salarié.**
- 3) **Information sur le dispositif de service de soutien scolaire en ligne pour les salariés de la Fondation.**
- 4) **PDC : bilan de l'année 2025.**
- 5) **Avis des représentants du personnel sur le PDC 2026 :** réponse de la direction générale.
- 6) **Entretien annuel d'évaluation :** les représentants du personnel constatent qu'un service (MDLF) a mis en place, pour une période de test, une grille d'évaluation sur laquelle les représentants du personnel n'ont pas été consultés. Plus généralement, où en est-on de la période de test ?
- 7) **Echange sur la note relative à l'Intelligence Artificielle éditée par la Fondation :** Les représentants du personnel du CSE75 ont été informés de l'utilisation de l'IA dans certaines équipes du SAEMO, aux fins d'enregistrement des réunions pluridisciplinaires, correction des rapports. Quelle est la position de la Fondation à ce sujet ? La CNAPE a édité une première note de positionnement à ce sujet le 18 décembre 2025, la Fondation s'y rallie-t-elle ?
- 8) **Recrutements - SSE92 :** Les représentants du personnel s'inquiètent à nouveau de l'embauche de professionnels non qualifiés par un diplôme de travail social, ce qui met en difficulté les équipes et surtout fragilise l'exercice de la mission. Par ailleurs, cela pose la question de la compétence des chefs de service à mener des entretiens d'embauche.
- 9) **Assistance sociale-Plateforme « Facilitez-vous » :** Retour d'une salariée qui fait part aux représentants du personnel de l'inefficacité du dispositif.
- 10) **Heures supplémentaires au forfait SSE92 :** Les représentants du personnel demandent que le forfait pour 6 heures supplémentaires dans le cadre de mesures exercées au-delà de la norme soit appliqué à tous les services d'AEMO.
- 11) **Primes de bienvenues/ancienneté/cooptation :** Les représentants du personnel demandent à ce qu'une communication/information régulière soit faite à ce sujet, par une note ? Bons nombres de nouveaux salariés n'étant pas informés des modalités d'attribution.
- 12) **Subrogation pour les mi-temps thérapeutiques :** Il semble que depuis janvier 2026, la subrogation pour les salariés en mi-temps thérapeutiques ne soit plus applicable. Qu'en est-il ?
- 13) **Baromètre social :** Les représentants du personnel demandent des précisions sur le fonctionnement du COFIL SSQVCT et de quelle façon cela s'articule avec la CSSCT Centrale ?
- 14) **Prévoyance :** En raison de la persistance des difficultés relatives aux versements des indemnités journalières de la Prévoyance, les représentants du personnel demandent que celles-ci soient versées par anticipation, par la

Fondation. Les représentants du personnel demandent à nouveau que la subrogation soit étendue à 6 mois pour les non cadre.

15) Nouvelle charte de la Fondation : Les représentants du personnel constatent que dans la nouvelle charte ne figure plus « l'association veille à offrir à ses salariés un cadre institutionnel permettant la liberté d'expression [...] ». Il semble donc que cela ne fasse plus partie des valeurs de la Fondation comme cela était le cas en novembre 2002.

1) Approbation du procès-verbal du CSE Central du 12 décembre 2025.

Ce procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

2) Information sur la mise en place du Portail Salarié.

Le directeur général explique que le travail qui est mené depuis plusieurs mois, par la direction générale, sur la dématérialisation des demandes de congés, des notes de frais ainsi que sur les différentes demandes que peuvent adresser les salariés au service des ressources humaines, va se concrétiser par la mise en place d'un portail salarié via une application.

Ce portail comportera plusieurs modules :

- modules demandes de congés,
- modules notes de frais
- modules demandes de documents administratifs (ex : attestation employeur)

Les salariés pourront les adresser et les obtenir directement.

Cela permettra aussi un suivi précis des demandes - date, type de demande, réponse à la demande ... - avec un tableau de bord les récapitulant qui permettra de voir celles qui sont restées en souffrance. Le salarié pourra aussi par exemple, modifier son adresse personnelle et cela se mettra directement à jour, sur sa fiche de paie et dans son dossier personnel.

Une élue Sud CSE75 demande si ce portail concernera aussi le service paie ? **Le directeur général** répond par l'affirmative.

La mise en place de ce portail devrait se faire à partir du mois de juin. Cela va avoir pour conséquence un impact sur les demandes de congés pendant une période de 15 jours environ, lié au passage entre les demandes papiers et les demandes sur le portail, les gestionnaires de paie ne pouvant gérer les deux. Les salariés vont en être informés, de façon à ce que leur demande de congés soit posée avant ou après cette période.

Une élue sans étiquette CSE94 demande si la validation des congés passera toujours par les chefs de service ? **Le directeur général** répond que le processus reste le même : demande de congés du salarié via le portail, validée par le chef de service via le portail, qui est envoyée directement au service paie et le salarié reçoit une notification avec accord ou refus motivé de la demande.

Une élue sans étiquette, CSE94 demande comment cela va fonctionner pour les remboursements des frais professionnels et les justificatifs à transmettre ? **L'assistante RH** répond qu'il y aura la possibilité de pièces jointes.

Le directeur général relate qu'à l'heure actuelle, il y a un test d'utilisation de carte bancaire au DITEP et au SSE91, pour faciliter la gestion des frais professionnels et les

avances de caisses, mais ce procédé pose la question des justificatifs à fournir. Pour le portail, le procédé sera le même.

Une élue Sud CSE75 souligne donc que les remboursements des frais professionnels ne seront plus mensuels ? **Le directeur général** confirme que les remboursements se feront dès que la demande sera transmise.

Une élue Sud CSE75 demande quel est l'avis des comptables sur ce changement de rythme de remboursements, qui devront être traités dès que les demandes arriveront et non plus mensuellement ? **Le directeur général** répond que le système permet de gagner un temps fou puisque les comptables n'auront plus besoin de saisir les sommes, cela se fera automatiquement ; ils vérifieront si les justificatifs photos correspondent aux sommes indiquées, puis ils auront à valider le paiement, confirmé par le directeur du service. **L'élue Sud CSE75** rappelle que la part de l'employeur sur les tickets restaurant devra toujours être déduite, elle demande si cela va aussi se faire automatiquement ? **L'assistante RH** répond que la directrice financière est en train de faire tout le paramétrage du logiciel en ce sens.

Une élue Sud CSE75 demande si les remboursements des déplacements pourront aussi se faire jour après jour ? **Le directeur général** répond que l'objectif est que les salariés soient remboursés plus rapidement qu'aujourd'hui, en introduisant de la souplesse; mais peut être que la période test mettra en exergue la difficulté de gérer des remboursements au jour le jour ; ce sera alors réévalué.

Le président demande comment cela va se passer si les pièces jointes justificatives des dépenses ne sont pas lisibles, conformes, car il est important qu'il y ait une communication claire ? **Le directeur général** répond que le comptable renverra la demande en le signifiant au salarié qui devra renvoyer une pièce jointe lisible.

La secrétaire du CSEC revient sur la possible utilisation de carte bancaire pour les dépenses de frais professionnels, afin d'avoir plus de précisions. **Le directeur général** répond que l'idée est que chaque personne qui a des dépenses à faire, ait une carte bancaire. Si le salarié a une régie d'avance, il aura une carte bancaire du montant de sa régie. **Les représentants du personnel** font remarquer que le montant des régies est différent selon les services, puisque cela va de 100 à 200 euros. **Le directeur général** convient qu'il faudra harmoniser ce montant avec un plafond. A ce jour, pour la mise en place de ces cartes bancaires, la question qui se pose et que la direction générale doit vérifier en termes de règles comptables, c'est celle des justificatifs, car toutes dépenses doivent être justifiées.

3) Information sur le dispositif de service de soutien scolaire en ligne pour les salariés de la Fondation.

Le directeur général précise qu'il faut lire dans la formulation du point à l'ordre du jour : « pour les enfants des salariés ».

Il s'agit de proposer aux salariés qui ont des enfants, l'accès à une plateforme « Prof Express » de soutien scolaire à distance ; la communication aux salariés se fera probablement par courrier adressé à leur domicile, avec mot de passe et login pour se connecter en ligne ; cela fonctionne du samedi au jeudi, avec des professeurs de l'éducation nationale, du CP à la terminale, dans toutes les matières.

Il y a possibilité de chatter directement avec un professeur pour aider l'enfant sur un exercice, mais aussi d'échanger en visio. **Une élue Sud CSE75** demande si l'enfant à un « vrai » professeur devant lui ? **Le directeur général** confirme que ce sont des « vrais » professeurs éducation nationale, mais ajoute qu'il y a aussi une IA qui permet de sortir des leçons ou une démarche pédagogique plus générale. Il s'agira d'expérimenter cette plateforme pendant une année scolaire 2026/2027, avec 3 mois d'expérimentation à partir d'avril, et en fonction des retours, si c'est un service qui peut répondre aux besoins des salariés, il sera renouvelé.

La secrétaire du CSEC demande si la mise en place de cette plateforme repose sur une demande de salariés ? **Le directeur général** répond par la négative mais qu'au regard du coût, la direction générale a estimé que c'était un service qui pouvait être proposé aux salariés. **Le président** demande quel en est le coût ? 5000 euros pour une année, pour couvrir l'ensemble des salariés ; **le président** s'étonne du montant qu'il trouve peu élevé mais ne doute pas de l'intérêt de proposer cette plateforme aux salariés. **Le directeur général** précise que le tarif est dégressif en fonction du nombre de salariés.

Une élue Sud CSE75 demande comment la direction générale a eu connaissance de l'existence de cette plateforme ? **Le directeur général** répond : par le réseau, ajoutant que c'est beaucoup utilisé dans la fonction publique ; ils les ont rencontrés, mais seule l'expérimentation pourra permettre d'évaluer la fiabilité et l'efficacité de cette plateforme.

Une élue FO, CSE92 indique qu'il faut vraiment s'assurer que ce soit des professeurs de l'éducation nationale ; **le directeur général** assure que c'est ainsi que cela leur a été présenté.

L'assistante RH précise que c'est un soutien scolaire ponctuel, et si l'enfant a besoin d'un accompagnement plus régulier, les professeurs prennent contact avec les parents pour le leur indiquer et les orienter vers un soutien scolaire plus adapté.

Le président se montre dubitatif quant à la capacité de cette plateforme à pouvoir répondre à la demande aux heures où elle sera le plus sollicitée ? Il faudra voir à l'usage.

Une élue Sud, CSE75 demande si les 5000 euros sont pris sur les fonds propres de la Fondation ? Oui, répond **le directeur général**.

4) PDC : bilan de l'année 2025.

L'assistante RH explique que le point avec l'OPCO pour l'année 2025 n'aura lieu que début avril, date à laquelle il finalise leur budget. Ceci étant, comme évoqué lors de la

consultation sur le PDC 2026, le PDC 2025 était très ambitieux : il était prévu 90 thématiques, il y en eu 40 de réalisées, soit 70 cessions pour un budget dépensé de 286000 euros ; une bonne partie a été prise sur les fonds propres de la Fondation pour avoir un bon report de l'OPCO des formations non réalisées.

Le directeur général rappelle que la Fondation a modifié les modalités relatives au PDC, pour un pilotage, non plus par services mais pour l'ensemble de la Fondation. Le premier constat est que cette mutualisation du PDC est positive et donc reprise pour 2026 ; en revanche les points négatifs sont, le retard pris dans la mise en œuvre du PDC 2025, la logistique pour trouver des salles, car il faut anticiper beaucoup plus que ce que cela n'a été et enfin un dernier point d'amélioration, celui d'informer beaucoup plus tôt les salariés sur la réponse à leur demande de formation, afin qu'ils puissent s'organiser ; donc en 2026, la date, le lieu et le titre de la formation, seront envoyée 3 mois à l'avance au salarié et s'inscrira sur son agenda Outlook.

Par ailleurs, il faudrait démarrer la consultation du CSEC plus tôt qu'en janvier ; à tout cela s'ajoute les aléas relatifs à l'organisation des centres de formation qui ne sont pas toujours opérationnels à l'avance et l'absence au niveau de la direction générale et du service RH, en 2025, d'un salarié dédié au fonctionnement de la formation ; depuis fin 2025, c'est le cas il s'agit de Sophie TOLEDO ; donc en 2026, cela devrait être mieux, même si la mise en œuvre du PDC a déjà pris du retard, pour qu'en 2027 tout soit opérationnel.

La secrétaire du CSEC revient sur le budget 2025, qui n'a pas été entièrement dépensé et si les sommes restantes sont reportées sur 2026 ?

Le directeur général répond qu'une partie de ces sommes, celle de l'OPCO peut être remboursée ; il précise que la formation est financée par : le budget de l'OPCO + les budgets importants qui sont demandés aux autorités de contrôle qui globalement les acceptent + les fonds propres de la Fondation (ces derniers n'ont pas été dépensés en 2025) ; ainsi la partie du budget de l'OPCO qui n'a pas été dépensée peut être en partie, récupérée pour être reportée sur l'année suivante. Toutes les formations qui n'ont pas eu lieu ne sont pas intégralement remboursées. L'objectif est de dépenser, en premier lieu, les lignes budgétaires accordées par les financeurs (sinon ils les reprennent) avant de consommer celles accordées par l'OPCO.

Pour 2026 le budget sera composé de la même manière (OPCO+financeurs+ fondation (CITS), avec pour objectifs de réaliser 80% des formations. **La secrétaire du CSEC** rappelle que dans l'avis des représentants du personnel sur le PDC 2026, il est noté que peut-être faudrait-il moins de formation mais avec plus de places par cessions de formation. **Le directeur général** en convient, cela a déjà été le cas pour 2026 mais cela demande encore réflexion, avec le souci de proposer des formations de façons systématiques pour qu'un plus grand nombre puisse en bénéficier.

5) Avis des représentants du personnel sur le PDC 2026 : réponse de la direction générale.

Le directeur général transmet quelques commentaires sur l'avis des représentants du personnel :

- concernant la demande *d'une meilleure compréhension de la politique de formation par service*, **le directeur général** précise qu'il n'y a pas de politique de formation par service, puisqu'il y a une politique de formation de la fondation.

Une élue Sud CSE75 relève qu'il y a peut-être une politique différente selon les métiers qui ne sont pas tous les mêmes dans la fondation. **Le directeur général** en convient et fait donc remarquer que le nombre de places décidé par les directeurs correspond à leur activité. **La secrétaire du CSEC** souligne que la plupart des formations inscrites sur le PDC, le sont à la demande de l'employeur, ce qui témoigne d'une politique de formation des directeurs.

Le directeur général rappelle les modalités de construction du PDC, qui jusqu'à maintenant n'ont peut-être pas été bien communiquées (il y aura une note de rédigée en ce sens) :

A partir du mois de juin, chaque chef.fes de service doit voir avec son équipe, quels sont les besoins à répertorier ; de sa place de chef.fes de service, il/elle va indiquer sur quoi son équipe doit se former ; ensuite cette liste va remonter à la direction du service ; le directeur de son côté va rajouter ce qui lui semble pertinent pour son service comme formation, et l'ensemble sera mis en commun lors d'un COMEX. **Une élue FO CSE92** réagit en indiquant que la demande des représentants du personnel, est que ce qui doit être pris en compte, ce sont les demandes des salariés exprimées lors de l'entretien professionnel de formation.

Le directeur général précise qu'à ce processus, sont ajoutées les demandes de formation individuelle, donc au final toutes les demandes de formations sont remontées et discutées en COMEX.

Une élue FO CSE92, demande si il ne peut pas y avoir des demandes de formation de censurées par des chef.fes de service qui estiment que le salarié n'a pas besoin de cette formation, ou au contraire inciter un salarié à faire telle ou telle formation qu'il ne demande pas ? **Le directeur général** confirme que les salariés proposent la formation qu'ils souhaitent suivre, et en COMEX sont décidées celles qui vont être retenues. Concernant les formations individuelles, celles-ci peuvent parfois être demandées par plusieurs salariés, elles deviennent alors des formations collectives. Il peut aussi y avoir des demandes de formation individuelle que les directions trouvent pertinentes et auxquelles, elles souhaitent que d'autres salariés de son service y participent.

La secrétaire du CSEC rappelle que la demande des représentants du personnel concerne les critères de refus des demandes de formations, critères qui correspondent

sûrement à une politique de formation des directions. **Le directeur général** réaffirme que les choix qui sont faits, le sont de façon collégiale, en COMEX ; toutes les demandes sont remontées même celles pour lesquelles un chef de service a pu émettre un avis défavorable, et les formations retenues sont celles qui retiennent le plus de demandes.

La secrétaire du CSEC rebondit en indiquant que dans l'avis transmis par les représentants du personnel, ces derniers constatent qu'ils ne sont pas destinataires des demandes faites, ce qui rend difficile la transparence sur les choix qui sont faits de porter ou pas telle et telle demande. **Le président** réagit en indiquant qu'il ne faut pas jeter « l'opprobre » sur les chefs de service et leur faire confiance, il ajoute que rien n'empêche les représentants du personnel, de saisir la DRH ou la direction générale à propos d'une demande de formation qui n'aurait pas été retenue, ce qui permettrait à la DG de vérifier si elle l'a reçue et comprendre à quel endroit de la chaîne, cette demande a été stoppée.

Néanmoins, **le directeur général** rappelle qu'il y a peu de demande de formation individuelle ; **les représentants du personnel** soulignent que c'est parce que les salariés savent qu'elles ne seront pas retenues qu'ils n'en font que très peu.

Le directeur général ajoute que concernant les demandes de formations individuelles qualifiantes (ex : CAFERUIS), sa position est que si la fondation ne peut pas proposer de postes de cette nature, il n'y a pas de demande de formation accordée ; **les représentants du personnel** réagissent, en indiquant qu'il est difficile de savoir à l'avance, s'il ne va pas y avoir des postes de chefs de service vacants d'ici la fin de la formation engagée. Par ailleurs, **le directeur général** donne clairement sa position en indiquant qu'il n'enverra pas un chef de service en CAFDES, s'il ne se voit pas travailler avec elle/lui.

Une élue FO CSE92 prend l'exemple des demandes, de plus en plus fréquentes, des juges des enfants, pour que les travailleurs sociaux fassent les visites médiatisées pour lesquelles ils ne sont pas formés ; de ce fait, la Fondation pourrait imaginer que des travailleurs sociaux puissent faire la formation de médiateurs familiaux, longue et qualifiante, ce qui serait utile. **Le directeur général** indique qu'il est très preneur de ce type de demande et quelle soit inscrite au PDC, si cela fait partie de la stratégie de la Fondation de s'orienter vers la médiation. Ainsi par exemple, au niveau qualité, la Fondation a décidé qu'elle allait se doter d'évaluateurs, elle va donc les former.

Une élue FO CSE92 demande si ce n'est pas une obligation pour l'employeur de favoriser la promotion de ses salariés ? **Le directeur général** répond que ce qui oblige l'employeur c'est, à compétences égales, de prendre un salarié de la Fondation par rapport à une candidature externe.

- Concernant la demande des représentants du personnel exprimée dans leur avis sur **avoir le détail du budget de la formation permanente** : **le directeur général** explique qu'il est constitué de 30% des remboursements OPCO, 50% des

budgets accordés par les financeurs et le solde qui est pris sur les fonds propres de la Fondation en commençant par épuiser le budget CITS.

- Concernant la demande des représentants du personnel pour *avoir l'ensemble des demandes de formations afin de savoir si elles ont toutes été prise en compte*, le **directeur général** répond que la liste des demandes de formations individuelles leur est transmise, tout comme la liste des formations collectives. **La secrétaire du CSEC** transmet à nouveau le constat des représentants du personnel, que les formations proposées s'apparentent plus à de la sensibilisation de quelques jours, sur une thématique, qu'à une réelle cession de formation. **Le directeur général** réagit en indiquant que ce sont des demandes de formation qui viennent du terrain et qu'il y a aussi des formations accordées sur plusieurs modules de suite.
- Concernant le constat fait par les représentants du personnel de *l'absence de demande de formation individuelle inscrite au PDC pour le SSE92*, le **directeur général** assure qu'il veillera à ce que les demandes de formations individuelles, s'il y en a, apparaissent et que la communication soit meilleure qu'en 2025, année particulière au SSE92, au sujet de la formation.
- Concernant la demande des représentants du personnel, *que les salariés, dont les formations ont été accordées et sont éligibles au CPF, puissent bénéficier d'une organisation du travail qui leur permettent de la suivre. Les représentants du personnel proposent qu'un salarié qui souhaiterait organiser son travail sur 4 jours par exemple, puisse le faire et que plus généralement une souplesse dans l'organisation du travail soit possible.* **Le directeur général** répond que c'est déjà le cas, chaque directeur organise le travail avec les salariés qui utilisent leur CPF, au cas par cas ; cela ne peut pas être uniformisé. C'est rare que l'absence soit refusée, il y a donc déjà des absences autorisées.

La secrétaire du CSEC revient sur le sens de la formulation « des absences autorisées » notée dans les commentaires du PDC, car il y a des disparités selon les services (des mesures en moins, ou des jours de récupération). **Le directeur général** répète que chaque directeur gère l'organisation du travail dans son service et en tant que directeur général il ne prendra pas une décision uniforme. La demande qu'il fait quand il est question de formation longue via le CPF, est qu'il faut qu'il y ait un accord de trouvé entre le salarié et le directeur pour que cela fonctionne et que cela soit « gagnant-gagnant ».

- Concernant *l'étonnement des représentants du personnel sur le nombre important de salariés de la DG partant en formation, proportionnellement au nombre effectif de salariés de la DG*, le **directeur général** répond comme l'année dernière, que le nombre de salariés de la DG notés partant en formation,

ne correspond pas aux salariés de la DG, mais concerne des formations pour tous les chefs de service de la Fondation (ex gestion des conflits pour les cadres) sans qu'il soit possible au moment où le PDC a été établi, de savoir combien de cadres par service seraient précisément concernés.

La secrétaire du CSEC, relève que cette façon de penser la répartition des formations, fait que les salariés de la DG peuvent moins partir en formation. **Le directeur général** répond que la façon de penser la répartition budgétaire du PDC de la secrétaire relève d'une organisation de la formation par service, or ça n'est plus le cas, puisqu'il est question d'un budget global et d'une organisation pensée pour l'ensemble des services de la Fondation.

Le président demande s'il est fait, par la suite, une reconsolidation des dépenses par service, afin que chaque directeur sache de combien de % de son budget est consacré à la formation. **Le directeur général** répond que chaque établissement est gagnant par la mutualisation de la formation et que les directions ont cet élément d'information.

6) Entretien annuel d'évaluation : les représentants du personnel constatent qu'un service (MDLF) a mis en place, pour une période de test, une grille d'évaluation sur laquelle les représentants du personnel n'ont pas été consultés. Plus généralement, où en est-on de la période de test ?

Le directeur général rappelle que les représentants du personnel ont été consultés sur une grille d'évaluation pour laquelle ils ont transmis leurs propositions d'amélioration. En 2025, il y a deux ou trois services qui ont testé cette grille là, en version réelle par des volontaires ; il ajoute qu'il s'entretiendra avec la directrice de la MDLF pour savoir qu'elle est cette grille « qui sort du chapeau », car si ce service était volontaire pour tester la grille initiale, il n'avait pas connaissance d'une autre grille. Dans tous les cas, la grille qui sera mise en place, est celle sur laquelle les représentants du personnel ont été consultés. Cette grille entrera en phase de dématérialisation pour la rendre numérique avec une période test de cette version informatique, pour ensuite être mise en œuvre dans un calendrier qui n'est pas encore défini.

La secrétaire du CSEC demande à quel moment le directeur général donnera une réponse aux représentants du personnel sur le fait que la directrice de la MDLF a décidé de construire sa propre grille d'évaluation ? **Le directeur général** répond qu'il va essayer de comprendre pourquoi ce choix. **Une élue Sud CSE75** insiste sur la préoccupation des représentants du personnel sur le fait que cette grille est mise en œuvre au sein de la MDLF, alors même qu'elle n'a pas fait l'objet d'une consultation du CSEC, ce qui est problématique. Elle souligne que c'est un point à l'ordre du jour et que le directeur général devrait s'en être informé pour apporter une réponse aux représentants du personnel. **Le directeur général** répond, agacé, qu'il n'a pas eu le temps entre la réception des points à l'ordre du jour et son départ en congés et que par ailleurs la vacance du poste de DRH ne lui permet pas de déléguer sur ce sujet, il va

donc se renseigner. **Le Président** ajoute que si cette grille n'est pas dans les formes, le directeur général demandera à Madame BOMPOINT de ne plus l'utiliser, y compris pour une période test ajoute **la secrétaire du CSEC** sauf à ce que le CSEC soit consulté.

Le directeur général répond qu'il ne peut y avoir de consultation puisque cette grille n'est pas connue. **La secrétaire du CSEC** redit que ce qui est problématique, c'est que c'est déjà trop tard puisque la période test d'évaluation a déjà eu lieu sur une grille inconnue.

Le Président assure, agacé aussi, qu'ils ont bien compris la remarque des représentants du personnel et qu'ils vont voir ce qu'il en est.

7) **Echange sur la note relative à l'Intelligence Artificielle éditée par la Fondation** : Les représentants du personnel du CSE75 ont été informés de l'utilisation de l'IA dans certaines équipes du SAEMO, aux fins d'enregistrement des réunions pluridisciplinaires, correction des rapports. Quelle est la position de la Fondation à ce sujet ? La CNAPE a édité une première note de positionnement à ce sujet le 18 décembre 2025, la Fondation s'y rallie-t-elle ?

Le directeur général répond que si la CNAPE a fait sa note, la Fondation Olga Spitzer a fait la sienne, donc il se rallie à celle de la Fondation ! **Le Président** souligne que cette note, examinée en bureau du conseil d'administration, est « remarquable ». **Le directeur général** indique que cette note va être prochainement diffusée via intranet et la Fondation encourage les professionnels à utiliser l'IA mais de façons raisonnées, en respectant les deux-trois règles qui semblent incontournables car il n'est pas question d'interdire l'IA au sein de la Fondation.

Une élue Sud CSE75 demande si l'introduction d'une nouvelle technologie ne doit pas faire l'objet d'une consultation du CSE Central tel que le dit le code du travail ?

La secrétaire du CSEC rappelle que le point à l'ordre du jour indique que l'IA est déjà utilisée dans certaines équipes pour des écrits qui contiennent des données sensibles, tels les rapports d'AEMO, de MJIE transmis aux magistrats, ce qui est problématique et pose la question de la protection de ces données, de l'information qui est faite de cette utilisation de l'IA aux magistrats mais aussi aux familles et aux professionnels qui ne sont pas toujours informés que leur rapport sont passé à la lecture de l'IA.

Le Président répond que tout cela est écrit dans la note, ce à quoi **la secrétaire du CSEC** souligne que le problème est que cela est déjà utilisé avant même que cette note ne soit diffusée et qu'il conviendrait d'indiquer aux directions des services de stopper l'utilisation de l'IA tel que c'est fait aujourd'hui.

Les représentants du personnel insistent vivement sur le fait que c'est très problématique d'un point de vue éthique, que les rapports rédigés par les travailleurs sociaux soient passés à la lecture de l'IA et que ce soit ces écrits là qui soient transmis

aux magistrats. De même que des réunions pluridisciplinaires soient enregistrées et que la synthèse en soit rédigée par l'IA avec un prisme qui n'est pas celui des professionnels de notre secteur. **La secrétaire du CSEC** ajoute que ces synthèses de réunions pluridisciplinaires sont enregistrées dans SILAO qui est le dossier de l'utilisateur, alors même que ces derniers n'en sont pas informés.

Le directeur général assure que les magistrats repèrent déjà que certains rapports sont rédigés avec l'IA, ce qui n'est un problème que si l'IA est mal utilisée, c'est-à-dire si il n'y a pas une personne qui relit l'écrit pour s'assurer du bien fondé et de la véracité des propos repris par l'IA, car cela fait gagner beaucoup de temps, il ajoute que la protection des données est active, si c'est le logiciel de la Fondation Copilote qui est utilisé, même si Copilote appartient à Microsoft. **Une élue Sud CSE75** pense qu'il faudrait s'assurer que les données enregistrées par Copilote restent dans la Fondation, ce dont elle doute. **Une élue sans étiquette CSE94** souligne qu'aujourd'hui, c'est Chat GPT qui est utilisé et non Copilote.

Une élue Sud, CSE75, indique que dans le cadre de l'introduction d'une nouvelle technologie, une expertise pourrait être demandée par les représentants du personnel.

Une élue FO CSE92 demande ce qui est mis en place au sein de la Fondation pour mener cette réflexion autour de l'IA ? **Le Président** répond qu'une communauté va se mettre en place dans ce sens, tel que c'est indiqué dans la note. Néanmoins, il ajoute que la direction générale devrait rédiger une note en urgence pour indiquer aux salariés qu'ils ne doivent utiliser que Copilote. **Le directeur général** relativise l'urgence de rédiger cette note puisque cela fait déjà bien 3 ans que l'IA est utilisé par tout le monde dans la Fondation, ce que réfute les représentants du personnel qui arguent du fait que dans le secteur du médicosocial, l'utilisation de l'IA est très récente.

Une élue sans étiquette CSE94 fait remarquer que si l'utilisation de l'IA rentre dans le RGPD (règlement général sur la Protection des données), cela oblige à l'information aux familles, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Le directeur général entend donc qu'il faut consulter les représentants du personnel sur la note de la Fondation sur l'IA. En conséquence, il considère qu'à la date de ce jour, l'employeur remet aux représentants du personnel sa note sur l'IA et qu'ils peuvent rendre un avis dessus.

8) Recrutements - SSE92 : Les représentants du personnel s'inquiètent à nouveau de l'embauche de professionnels non qualifiés par un diplôme de travail social, ce qui met en difficulté les équipes et surtout fragilise l'exercice de la mission. Par ailleurs, cela pose la question de la compétence des chefs de service à mener des entretiens d'embauche.

Le directeur général interpelle directement la secrétaire du CSE92 (titulaire FO), très agacé, la questionnant sur le fait que ce point soit mis à l'ordre du jour du CSE Central, alors même qu'il n'a pas été mis à l'ordre du jour du CSE92 qu'il préside. Il lui demande

que ce soit le cas, car cela n'a pas à être traité en CSE Central. Il ne comprend pas quels sont les salariés qui auraient été recrutés au SSE92 sans diplôme ; **L'élue FO CSE92** précise qu'il s'agit que les nouveaux recrutés soient détenteurs d'un diplômes du travail social. **Le directeur général** a la liste ici, qui confirme que ce n'est pas le cas, sauf pour un professionnel qui en est en VAE d'éducateur spécialisé ; donc le point à l'ordre du jour n'a pas lieu d'être et il décide de passer au point suivant de l'ordre du jour ! Face à la réaction de représentants des représentants du personnel au regard de la réaction du directeur général, **le Président** confirme que ce point n'a pas à être à l'ordre du jour du CSEC. **La secrétaire du CSEC** fait remarquer que l'ordre du jour a été signé par le président et donc validé pour l'ensemble de ces points. **Le directeur général** estime qu'il a répondu et **le président** demande instamment à ce que l'on passe au point suivant ! **L'élue FO CSE92** exprime son désaccord, car elle souhaitait qu'il y ait un échange sur la politique de recrutement dans la Fondation, et particulièrement au SSE92. Elle précise qu'au SIE il y a une arrivée massive de recrutements, ce qui n'est pas le cas dans les autres équipes et qui questionne ; sur ces nouvelles embauches, il y a un professionnel dont la posture a très rapidement posé question, ce dont elle avait avisé le directeur général ; cela interroge sur la façon dont sont menés les entretiens d'embauche. **Le directeur général** revient sur la formulation du point à l'ordre du jour qui n'est donc pas la bonne, ce dont l'élue FO CSE92 convient.

Une autre élue FO CSE92 confirme qu'il y a une problématique dans le recrutement au SSE92, même si elle a bien conscience qu'il y a une pression des juges des enfants, du département pour que les postes soient pourvus et les mesures attribuées, mais cette pression amène la Fondation à embaucher des personnes qui peuvent être fragiles, ce qui inquiète pour l'exercice de la mission, sans compter la fatigue des équipes qui doivent accueillir, accompagner, à un rythme très fréquent, de nouveaux collègues qui vont se retrouver en difficultés. La direction doit prendre en compte cela.

Le directeur général répond que lorsqu'il y a des difficultés avec les salariés nouvellement embauchés, ils mettent fin à la période d'essai comme ils l'ont déjà fait, mais il ajoute que le recrutement n'est pas une science exacte et qu'en effet sur 10 embauches il peut y avoir des erreurs ; il s'agit aussi de permettre à des équipes de fonctionner avec le nombre suffisant de professionnels. Les représentants du personnel ne peuvent pas demander qu'il y ait des embauches et même temps se plaindre que les embauches sont faites trop rapidement. **Une élue FO CSE92** propose que les recrutements se fassent avec deux chefs de service, ce qui était le cas auparavant.

Le directeur général assure que dans le cadre du CSE92, il sera vigilant aux entrées et aux départs des salariés. Néanmoins, il invite les représentants du personnel à lui faire remonter leurs inquiétudes concernant un professionnel ; **les représentants du personnel** estiment que c'est le rôle du chef de service et non le leur ; **le Président** rappelle que dans le règlement intérieur est indiqué que les salariés doivent signaler tout risque pour la santé des mineurs et des personnes de la Fondation.

9) **Assistance sociale-Plateforme « Facilitez-vous »** : Retour d'une salariée qui fait part aux représentants du personnel de l'inefficacité du dispositif.

La secrétaire du CSEC rappelle que les représentants du personnel étaient en désaccord avec la suppression de l'assistante sociale d'AIPSSIE, pour la plateforme « Facilitez-vous ». Elle lit le mail d'une salariée qui a sollicité cette plateforme : « Après vérification auprès de la plateforme « Facilitez-vous » et échange avec leur service, j'ai sollicité un accompagnement pour des démarches personnelles liées au logement. Il m'a été expliqué que ce type de demande ne fait pas partie du forfait proposé dans le cadre de la convention établie avec la Fondation.

La seule possibilité d'accompagnement concerne des situations d'urgence, telles qu'une perte de logement, un décès, une situation de handicap. Dans ce cas un formulaire peut être transmis afin de faire une demande, avec un délai d'attente annoncé de 1 à 6 mois, les assistantes sociales étant actuellement fortement sollicitées. Nous avons perdu une assistante sociale de qualité, qui pouvait nous accompagner dans nos démarches, au profit d'une plateforme proposant essentiellement une aide téléphonique sans solution effective. Enfin la personne que j'ai eue en ligne m'a orienté vers une assistante sociale de secteur ».

Le directeur général demande à avoir ce mail, **la secrétaire du CSEC** lui indique qu'elle le lui transmettra après avoir demandé à la salariée. **Il** va investiguer à la suite de cette information. **Le Président** souligne que c'est quand même un problème si cette plateforme ne peut pas proposer de réponse avant 6 mois et renvoie vers une assistante sociale de secteur. **Le directeur général** réagit en indiquant que de toutes les façons, les représentants du personnel « ont tué ce dispositif, avant même le connaître ».

La secrétaire du CSEC précise que, dès le début en effet, les représentants du personnel avaient compris qu'il s'agissait uniquement d'une plateforme téléphonique, que ce n'était pas des assistantes sociales qui étaient au téléphone mais des techniciens. Là, il y a un exemple concret d'une salariée qui a fait appel à cette plateforme, exemple qui confirme les inquiétudes des représentants du personnel avec des réponses qui n'en sont pas.

Par ailleurs, **la secrétaire du CSEC** demande de quoi il est question quand l'interlocuteur de cette plateforme fait état d'une convention qui ne comprend pas la demande de la salariée ? **Le directeur général** dit qu'il doit voir ce qu'est cette convention, et si il faut rajouter des modules supplémentaires. **Une élue Sud CSE75** demande qui a signé cette convention ? **Le directeur général** répond que c'est sûrement lui, mais qu'il n'a probablement pas lu tous les astérisques de bas de pages !

Une élue Sud CSE75 demande si il ne serait pas possible que les représentants du personnel aient cette convention pour savoir ce qu'il est possible de solliciter dans ce cadre ? **Le directeur général** comme le président, ne comprend pas cette demande, il s'agit d'une démarche qui appartient à l'employeur et il n'a pas à fournir aux

représentants du personnel tous les contrats qu'il signe, ce que valide le président qui demande que l'on passe au point suivant sans que le débat ne se poursuive !

10) Heures supplémentaires au forfait SSE92 : Les représentants du personnel demandent que le forfait pour 6 heures supplémentaires dans le cadre de mesures exercées au-delà de la norme soit appliqué à tous les services d'AEMO.

Le directeur général explique qu'une expérimentation est en cours au SSE92, concernant l'exercice de mesures au-delà de la norme avec le paiement d'un forfait de 6 heures par mois et par mesure. Si l'expérimentation convient, il proposera aux directeurs de la Fondation de l'étendre à l'ensemble des services de l'AEMO. Un point sera fait d'ici juin, avec la nouvelle directrice du SSE92 qui arrive en mai, le temps qu'elle prenne ses marques, pour que cela puisse se généraliser en septembre. Il y est lui-même favorable.

11) Primes de bienvenues/ancienneté/cooptation : Les représentants du personnel demandent à ce qu'une communication/information régulière soit faite à ce sujet, par une note ? Bons nombres de nouveaux salariés n'étant pas informés des modalités d'attribution.

La secrétaire du CSEC précise que les représentants du personnel ne savent pas si c'est une note qu'il faut rédiger, sachant que sur les panneaux d'affichage, il y en a déjà beaucoup et que ce n'est pas forcément lu par les salariés. **Le président** demande si c'est indiqué dans le livret d'accueil ? **Le directeur général** répond qu'il n'y a pas de livret d'accueil pour les nouveaux salariés.

Le directeur général montre l'affiche existante à ce sujet, indique que c'est aussi régulièrement mis dans la newsletter de la Fondation, qu'il en est aussi question au Olga Day, et qu'il ne peut faire mieux ; c'est donc à l'équipe cadre d'être un canal de transmission de l'information. **Le président** propose que la note soit transmise à chaque nouvel embauché dans le dossier d'accueil, **le directeur général** valide le fait qu'y soit intégré l'affiche.

12) Subrogation pour les mi-temps thérapeutiques : Il semble que depuis janvier 2026, la subrogation pour les salariés en mi-temps thérapeutiques ne soit plus applicable. Qu'en est-il ?

Le directeur général indique que la subrogation fait partie des Négociation Annuelle Obligatoire mais renvoie la responsabilité de la non mise en place de cette subrogation vers les délégués syndicaux qui ne signent pas les NAO. **La déléguée syndicale centrale FO** répond qu'elle a signé le PV de désaccord et que dans tous les cas, rien n'empêchait la direction générale de maintenir cette subrogation. **Le directeur général** répond qu'il ne fonctionne pas comme cela, sinon, il n'y a plus besoin de négociations. **La secrétaire du CSEC** souligne que ce qui est important, c'est de prévenir les salariés concernés ; le

directeur général dit qu'il ne peut le faire que lorsque le PV de désaccord est signé, or cela fait deux mois qu'il l'attend en retour.

La déléguée syndicale centrale FO en conclut qu'il s'agit de représailles au détriment des salariés, parce que les délégués syndicaux n'ont pas signé les NAO ! **Le directeur général** s'inscrit en faux, et ajoute que le PV de désaccord est un document public que les salariés vont lire et il faut que les syndicats assument leur choix.

L'élue Sud CSE75 constate qu'il y a donc un changement dans les règles du jeu des NAO, puisque jusqu'à présent les directions générales précédentes gardaient des mesures qui paraissaient de bon sens et de l'intérêt de tout le monde, et ne rejetait pas tout en bloc parce que les syndicats n'avaient pas signé, ce qui est donc bien une mesure de représailles de la direction générale actuelle. Elle ajoute que si la règle du jeu avait été énoncée dès le départ, telle qu'elle est appliquée, les délégués syndicaux en auraient tenu compte. **Le président** prend la parole pour dire que cela a eu lieu une seule fois et que cela n'est pas systématique. **La déléguée syndicale centrale FO** souligne que l'objectif des NAO est de gagner quelque chose dans l'intérêt des salariés et non de perdre, ce qui est le cas actuellement.

13) Baromètre social : Les représentants du personnel demandent des précisions sur le fonctionnement du COPIL SSQVCT et de quelle façon cela s'articule avec la CSSCT Centrale ?

Le directeur général s'étonne de la question, puisque les représentants du personnel ont été consultés sur un plan SSQVCT, pour lequel ils n'ont d'ailleurs pas rendu leur avis, et que la mise en place d'un COPIL et du baromètre y étaient indiqués.

La secrétaire du CSEC précise que le point à l'ordre du jour porte surtout sur l'intérêt de ce COPIL puisqu'il existe des CSSCT locales et une CSSCT centrale ; existe-t-il une articulation entre COPIL/CSSCT Centrale ? **Le directeur général** répond que la CSSCT centrale fait ce qui est de ses prérogatives et le COPIL fait ce qui est noté dans le plan SSQVCT. Les ambassadeurs SSQVCT (un par établissement) participeront, avec le directeur, aux CSSCT, pour qu'il y ait une articulation et un partage des travaux des uns et des autres. Les ambassadeurs/drices se réunissent au niveau central, deux fois par an, pour qu'ils présentent les actions qu'ils ont identifiées dans leurs établissements. S'il y a un sujet qui est identifié par tous, cela devient un sujet fondation qui doit être piloté au niveau central, si c'est un sujet qui ne concerne qu'un établissement, cela relève de la responsabilité du directeur. **Le directeur général** renvoie les représentants du personnel vers le plan SSQVCT 2025/27 s'ils veulent savoir ce que fait le COPIL.

La secrétaire du CSEC demande si le plan SSQVCT correspond à ce que donne à voir le baromètre social ? **Le directeur général** répond que le plan est un plan d'action, action comme le baromètre social, qui va donner des tendances et qui sera renouvelé tous les ans pour évaluer les évolutions positives ou négatives sur les items proposés ; L'objectif

pour l'année prochaine étant, que les salariés acceptent d'indiquer de quel service ils sont, pour mieux cibler les actions.

La secrétaire du CSEC répond qu'il s'agira alors de faire en sorte que les professionnels aient confiance dans la non utilisation de leur réponse à ce baromètre social, ce qui n'est pas le cas. Pour **le Président** il est important que le salarié puisse dire ce qui ne va pas ; qu'il n'y a pas avoir de crainte sur l'anonymat. Il faut voir comment les questions sont libellées pour éviter cette crainte. **Le directeur général** indique qu'ils ont un an pour convaincre puisqu'aujourd'hui, l'anonymat est total. **Une élue Sud CSE75** souligne que c'est aussi un indicateur le fait qu'il y ait des services où aucun professionnel n'a voulu indiquer qu'il y travaillait.

Pour **le directeur général**, ce qui est important, c'est d'avoir une évaluation directe par les salariés de comment ils se sentent dans la Fondation, sans les intermédiaires, que sont les chefs de service, les directeurs. Il faut donc que tout le monde se l'approprie et que ce baromètre soit porté par les chefs de service aussi. **Une élue FO CSE92** se demande si les chefs de service ont envie de porter cette action. **Le directeur général** répond que s'ils peuvent exprimer leurs désaccords, néanmoins il y a une ligne de conduite qu'ils doivent tenir, sinon, ils en assumeront les conséquences.

14)Prévoyance : En raison de la persistance des difficultés relatives aux versements des indemnités journalières de la Prévoyance, les représentants du personnel demandent que celles-ci soient versées par anticipation, par la Fondation. Les représentants du personnel demandent à nouveau que la subrogation soit étendue à 6 mois pour les non cadre.

Le directeur général répond par la négative à la première partie du point à l'ordre du jour et pour la seconde, il renvoie au fait qu'il n'y a pas d'accord dans le cadre des NAO pour que la subrogation soit étendue à 6 mois pour les non cadre.

Il ajoute que le fonctionnement de la Prévoyance est aussi une difficulté pour le service paie ; en conséquence ils ne peuvent s'engager à verser les indemnités journalières par anticipation.

Les représentants du personnel insistent sur le fait que cela met des salariés dans une difficulté économique majeure. Pour **le directeur général**, il a trois sujets : le 1^{er} c'est la prévoyance qui a 2 mois de traitement, ce qui inhérent à leur fonctionnement et la Fondation n'y peut rien, le 2^{ème}, ce sont les salariés qui ne fournissent pas les papiers (attestation des IJ perçues) , là non plus la Fondation ne peut pas y faire quelque chose et le 3^{ème} problème, c'est au niveau du service paie qui a du retard et qui a une mauvaise organisation dans la gestion des documents de la prévoyance. Actuellement, avec la responsable de la paie, c'est au travail, en reprenant tout le processus. Par ailleurs, une embauche d'un CDD de 5 mois a été faite pour rattraper le retard et pour que cela soit réglé d'ici cet été. Pour les dossiers sur lesquels le service paie a pris du retard, **le**

directeur général indique qu'ils font des avances. A ce jour, il y a 19 dossiers en attente qui seront réglés dans deux mois.

15) **Nouvelle charte de la Fondation** : Les représentants du personnel constatent que dans la nouvelle charte ne figure plus « l'association veille à offrir à ses salariés un cadre institutionnel permettant la liberté d'expression [...] ». Il semble donc que cela ne fasse plus partie des valeurs de la Fondation comme cela était le cas en novembre 2002.

Le Président explique qu'il a repris la charte de 2002 et que dans le paragraphe « Intervention de l'association-Pratique professionnelle » il s'agit d'item concernant la manière dont on traite les enfants et la famille au milieu duquel, il y a en effet, une phrase « cette dernière veillera à offrir à ses salariés un cadre institutionnel permettant la liberté d'expression [...] » phrase qui n'a rien avoir avec les item du paragraphe, par ailleurs cette charte est à l'attention des enfants et de leur famille, ça n'est pas une charte pour les salariés.

Si les **représentants du personnel** conviennent que cette phrase n'était peut-être pas dans le bon paragraphe, ils demandent pourquoi elle a totalement disparue, ce qui est significatif. **Le directeur général, ainsi que le Président**, répondent que la liberté d'expression est une liberté fondamentale, inscrite dans la constitution et dans la déclaration des droits de l'homme, dans le droit du travail, donc qu'il n'y a pas nécessité de la rappeler dans la charte de la Fondation.

Une élue FO CSE92 s'interroge sur le fait que cette liberté soit respectée dans la Fondation ; par ailleurs, c'est important pour les salariés, que cette phrase figure toujours dans la charte. Peut-être y a-t-il un lien à faire entre le fait que les salariés ont eu peur de répondre au baromètre social, et le fait que cette phrase ait été retirée.

Le Président ajoute que ce qui est fait aujourd'hui, au sein de la Fondation, pour favoriser la liberté d'expression, est bien plus important qu'en 2002, comme le lanceur d'alerte, le dispositif harcèlement, l'entretien annuel, et c'est cela qui est important bien plus que le fait que cela soit inscrit dans une charte. Donner les moyens de la liberté d'expression.

La secrétaire du CSEC

Laure DESRAISSES



