

Fondation Olga Spitzer

PROCES-VERBAL du CSE CENTRAL

3 juin 2026

Président : Monsieur VAN PEVENACGE, directeur général.

Secrétaire : Laure DESRAISSES, titulaire Sud santé sociaux, CSE SAEMO MDLF75 DG.

En présence de :

- Madame PICARD, Responsable RH.

Membres présents du CSEC :

Christelle HADJZIANE, titulaire SUD, CSE SPPE SPS SIE75 CMPP75

Jennie CHIRON, titulaire SUD, CSE SPPE SPS SIE75 CMPP75

Cécile LABBEZ DEVE, titulaire SUD, CSE SAEMO MDLF75 DG

Fanny VALAIS, titulaire FO, CSE92

Sarah DOINEL, titulaire FO, CSE92.

Elise MOINARD, titulaire sans étiquette, CSE94.

Véronique POULAIN, titulaire sans étiquette, CSE SSE91 MDLF91

Ordre du jour

- 1) **Approbation du Procès-verbal du CSE Central du 9 mars 2026 et du 16 avril 2026.**
- 2) **Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail.**
 - Désignation des membres.
- 3) **Désignation des présidents des Commissions :**
 - Information et aide au logement.
 - Formation professionnelle et Emploi.
 - Egalité Homme et Femme.
- 4) **Prorogation du maintien de la rémunération pour les salariés en mi-temps thérapeutique :** Les élus demandent : un état des lieux du nombre de salariés concernés ; une présentation des mesures d'accompagnement envisagées par la direction générale ; ainsi qu'une réévaluation des dispositifs transitoires permettant d'éviter les ruptures de rémunération.
- 5) **CT du dernier trimestre :** Les représentants du personnel demandent que soit pérennisée la possibilité de pouvoir poser le CT du 4^{ème} trimestre sur la première semaine de janvier, afin de permettre une organisation du travail anticipée.
- 6) **Charte Télétravail :** Les représentants du personnel demandent que cette charte soit modifiée en faveur de l'organisation du travail de l'ensemble des professionnels.
- 7) **Tickets restaurants :** Les représentants du personnel demandent que le ticket restaurant ne soit pas retiré aux salariés lorsqu'ils posent des jours de régulation, les heures de régulation étant des heures travaillées.
- 8) **Portail salariés :** Les représentants du personnel demandent à être informés sur le contenu précis du portail salariés.
- 9) **Entretien annuel d'évaluation à la MDLF :** En référence au point 6 du PV du CSEC du 9/03/26, les représentants du personnel souhaitent avoir le retour du directeur général sur la grille d'évaluation utilisée par l'équipe de direction pour les entretiens annuels d'évaluation, grille sur laquelle les représentants du personnel n'avaient pas été consultés.
- 10) **BDES :** Les représentants du personnel constatent toujours que l'accès à la BDES est impossible.
- 11) **Embauche des apprentis qui postulent à l'issue de leur formation et après obtention de leur diplôme :** Les représentants du personnel demandent si la procédure d'embauche est la même que pour tout autre candidature (CV-lettre de motivation-entretien d'embauche même si ils/elles postulent dans l'équipe où ils/elles ont effectué leur apprentissage) ? Leur ancienneté relative à leur apprentissage est elle reprise ?

1) Approbation du procès-verbal du CSE Central du 9 mars 2026 et du 16 avril 2026.

Le procès verbal du 9 mars 2026 est approuvé à l'unanimité.

L'approbation du procès verbal du 16 avril 2026, est reportée au prochain CSEC.

2) Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail.

- Désignation des membres.

Le président de l'instance rappelle qu'il y a un.e représentant.e à la CSSCT Centrale par CSEE, donc 6 membres constituent la CSSCT Centrale. Les membres doivent être titulaires au CSE Central.

Le CSE Central désigne comme membre de la CSSCT Centrale :

CSEE 92 : Nomination du membre de la CSSCT Centrale, en attente de la nomination d'un membre du CSEE comme représentant.e suppléant.e au CSE Central, Marc SECHAUD.

CSEE SPPE SIE75 SPS CMPP SEPPE: Pas de représentant.e à la CSSCT Centrale.

CSEE SAEMO MDLF DG : Cécile LABBEZ DEVE.

CSEE SSE91 MDLF91 : Raphaëlle FRAUCHE

CSEE SSE94 : Elise MOINARD

CSEE DITEP CMPP91 CAMSP PDAP : Nordine HAJBANE

3) Désignation des présidents des Commissions :

- Information et aide au logement.
- Formation professionnelle et Emploi.
- Egalité Homme et Femme.

Le président du CSEC rappelle que ces 3 commissions obligatoires font partie des prérogatives des représentants du personnel. Il s'agit d'un groupe pour chaque commission, constitué de membres du CSEC et consulté une fois par an par l'employeur. Au moment de la consultation, ce groupe étudie ces sujets et fait des propositions sur chacune des thématiques.

La secrétaire du CSEC relève qu'il y a des commissions, comme celle « Information et aide au logement » sur laquelle les représentants du personnel et l'employeur n'ont aucun « pouvoir » de décisions. Le président du CSEC en convient, néanmoins il informe les représentants du personnel que dans le dispositif Action Logement, il y a un système de

points que l'employeur acquière en fonction du montant de la cotisation, points (3 paliers 20,40 ou 60 points) qui peuvent être attribués à certains dossiers, ce qui permet de faire avancer la demande de logement. Il y a donc nécessité de définir les critères d'attribution de ces points supplémentaires, ce qui est le rôle de la commission. **L'assistante RH** précise que ces points supplémentaires ne concernent pas les situations d'urgence.

Concernant la commission « Formation professionnelle et emploi », la commission étudie les documents transmis par l'employeur (PDC, note de cadrage) au moment du lancement de la consultation.

Concernant la commission « Egalité Homme Femme », c'est le même principe.

Commission « Information et aide au logement » :

- Présidente : Laure DESRAISSES votée à l'unanimité des titulaires présents.

Commission Formation professionnelle et Emploi :

- Pas de candidat.e

Commission égalité Homme Femme :

- Pas de candidat.e

Le président du CSEC indique que les représentants du personnel peuvent à tout moment, mettre à l'ordre du jour du CSEC, la désignation d'un.e président.e pour ces deux commissions.

La secrétaire du CSEC relève que pour faire fonctionner la commission « Information et aide au logement », ses membres ont besoin d'avoir connaissance des demandes de logement et des dossiers des salariés ; **l'assistante RH** indique que l'employeur n'a, en sa possession, que les informations que les salariés souhaitent donner. **Le président du CSEC** précise que ces informations pourront être partagées avec les membres de la commission mais de manière anonyme.

Le président du CSEC propose de faire un courrier à tous les salariés qui ont déposé un dossier pour les informer des critères retenus par la commission pour l'attribution de ces points, et que dans cette perspective, ils peuvent transmettre, s'ils le souhaitent, des informations concernant leur situation.

- 4) **Prorogation du maintien de la rémunération pour les salariés en mi-temps thérapeutique** : Les élus demandent : un état des lieux du nombre de salariés concernés ; une présentation des mesures d'accompagnement envisagées par la direction générale ; ainsi qu'une réévaluation des dispositifs transitoires permettant d'éviter les ruptures de rémunération.

La secrétaire du CSEC rappelle que même si ce point a déjà fait l'objet d'une réponse du directeur général lors du précédent CSEC, la situation économique des salariés concernés est très préoccupante et les représentants du personnel alertent à ce sujet.

Le directeur général répond qu'il n'a pas le chiffre du nombre de mi-temps thérapeutiques qui ne bénéficie plus depuis janvier 2026, du maintien de la rémunération par l'employeur, rémunération néanmoins maintenue par la sécurité sociale.

Le nombre de salariés en mi-temps thérapeutiques peut être transmis aux représentants du personnel.

Il précise qu'il a eu connaissance de quelques salariés qui se sont trouvés en difficultés, et qu'ils les ont accompagnés au cas par cas.

Une élue FO CSE92 demande s'il est possible d'avoir connaissance des propositions faites à ces salariés en difficultés ? **Le directeur général** répond qu'il s'agit principalement d'avances sur salaire, jusqu'à ce que la sécurité sociale prenne le relais du paiement. Il ne s'agit pas de laisser les salariés dans la difficulté et le dialogue est engagé avec eux.

La secrétaire du CSEC demande s'il est possible de penser une organisation qui éviterait aux salariés de solliciter la direction générale et qui éviterait que les salariés ne se trouvent en difficultés financière ? **Le directeur général** répond par la négative et ajoute qu'ils ne peuvent palier aux dysfonctionnements des services de la sécurité sociale.

Une élue FO CSE92 insiste encore sur la nécessité que la Fondation anticipe ces situations qui sont récurrentes, de manière à ce qu'il n'y ait pas de rupture de rémunération. **Le directeur général** fait la même réponse : que les salariés concernés sollicitent la direction générale pour obtenir un acompte. Si la demande des représentants du personnel est que la Fondation reprenne la subrogation, la réponse est la même que lors du précédent CSEC, c'est non et ce d'autant que chaque salarié en mi temps thérapeutique n'est pas forcément en difficulté financière.

Les représentants du personnel insistent vivement sur le fait que l'employeur doit prendre soin de ses salariés !

Le directeur général rétorque que c'est ce qu'il fait ! Il précise qu'il s'agit de ne pas confondre la situation des salariés en mi temps thérapeutique, avec les dysfonctionnements de la prévoyance. Il convient que la Fondation pourrait faire une communication à l'ensemble des salariés pour rappeler comment fonctionne la prévoyance et la difficulté dans laquelle les salariés peuvent se retrouver au delà du 90ième jours d'arrêt maladie. Il ajoute que tout cela représente une charge de travail énorme pour les professionnels du service paie, service qui est très mal doté des ressources nécessaires pour gérer la quantité de dossiers administratifs que cela représente.

Une élue FO CSE92 fait remarquer que cette situation n'est pas de nature à favoriser le retour d'un.e salarié.e en mi-temps thérapeutique, alors même qu'il/elle pourrait rester en arrêt maladie ; faciliter ce retour, sans que cela n'ait de conséquence financière doit être anticipé. **Une autre élue FO CSE92** ajoute qu'un.e salarié.e qui fait le choix de revenir en mi temps thérapeutique, le fait aussi dans l'intérêt du fonctionnement du service et de son activité.

Le directeur général rappelle que c'est un médecin qui prend la décision de mettre en mi-temps thérapeutique un salarié et non ce dernier, et redit qu'il n'a pas les outils pour faire de la subrogation pendant un mois seulement, même si les avances sur salaire s'en approchent.

La secrétaire du CSEC demande s'il est possible de faire une information aux salariés comme celle qu'il pense faire pour le fonctionnement de la prévoyance ? **Le directeur général** répond par la négative car il compte sur les échanges qu'il peut y avoir avec les chef.fes de service à ce sujet, ce qu'il fera passer comme message aux managers.

Une élue FO CSE92 demande pourquoi le directeur général refuse la subrogation ? **Il** répond que la Fondation n'a pas la ressource en personnel pour traiter cela correctement ; de plus cela représente des sommes très importantes pour la Fondation qui n'est jamais remboursée par la sécurité sociale ni par la prévoyance en conséquence de documents que les salariés n'adressent pas correctement.

La secrétaire du CSEC demande à ce que les chiffres, que le non paiement des IJ représente, soient transmis aux représentants du personnel, **le directeur général** répond que cela est possible.

5) **CT du dernier trimestre** : Les représentants du personnel demandent que soit pérennisée la possibilité de pouvoir poser le CT du 4^{ème} trimestre sur la première semaine de janvier, afin de permettre une organisation du travail anticipée.

Le directeur général répond par la négative. Il a accordé une dérogation deux années de suite mais maintenant, il s'agit de respecter l'accord d'entreprise qui a été signé. En revanche, il a d'autres propositions à faire : débloquer la 4^{ème} semaine de congés légaux, qui pour l'instant doit être posée avant le 31 octobre, afin qu'elle puisse être posée au delà.

Une élue SUD CSE SPPE SIE SPS CMPP75 ajoute qu'il s'agit aussi de l'organisation du travail sur cette période de fin d'année afin que celle-ci soit égalitaire, les professionnel.les se répartissant leur présence dans les équipes sur les deux semaines.

Le directeur général en convient et confirme donc l'intérêt qu'il soit possible de poser des congés légaux quand on veut, et que les CT soient posés aux vacances de la Toussaint.

La secrétaire du CSEC rappelle que la pose de la 4^{ème} semaine avant le 31 octobre relève du code du travail et s'interroge sur la possibilité de la direction générale de

déroger à cette règle et ce d'autant que le directeur général rappelle régulièrement aux représentants du personnel qu'il doit appliquer le code du travail. **Le directeur général** répond que si cela se fait dans le cadre de négociations avec les délégués syndicaux, il est possible de déroger au code du travail.

6) **Charte Télétravail** : Les représentants du personnel demandent que cette charte soit modifiée en faveur de l'organisation du travail de l'ensemble des professionnels.

Avant de répondre par la négative, **le directeur général** invite les représentants du personnel à lui faire des propositions. **La secrétaire du CSEC** réagit en précisant qu'il ne s'agit pas d'un sujet nouveau, que le directeur général a été destinataire d'une pétition, a rencontré les salariés qui lui ont fait part de leur mécontentement, du pourquoi les temps partiels ne peuvent y avoir droit, pourquoi il n'est pas possible d'avoir une journée de télétravail par semaine et non que 3 par mois, pourquoi ils ne peuvent pas prendre des demi journées de télétravail, pourquoi le personnel administratif ne peut y prétendre...**Le directeur général** confirme qu'il a recueilli, dans le cadre de ses rencontres avec les salariés, un certain nombre de questions et de propositions qu'il a en tête. Néanmoins, il est en droit de demander au CSEC qu'il lui transmette une vraie proposition et non pas une liste de pourquoi.

La secrétaire du CSEC réagit en indiquant que les représentants du personnel invitent alors le directeur général à revenir à la précédente charte. Pour **le directeur général**, précédemment, il n'y avait pas qu'une seule charte, chaque direction appliquant la sienne, ce qui n'avait pas de sens.

A la rentrée, il donnera soit une réponse négative, soit il proposera des ajustements.

Une élue FO CSE92 demande s'il est possible d'avoir un retour des propositions qui lui ont été faites lorsqu'il est allé à la rencontre des professionnels dans les différents services ? **Le directeur général** précise son propos en indiquant qu'à la rentrée il annoncera probablement des ajustements puisqu'il faut entendre les propositions pertinentes que les collègues sur le terrain ont faites ; il n'a jamais fermé le sujet « télétravail » et a toujours dit qu'il l'évaluerait au bout d'un an, soit le 1^{er} juillet 2026.

Une élue SUD CSE SPPE SIE SPS CMPP75 demande s'il est possible d'avoir les précédentes chartes puisqu'il y en avait plusieurs ? **Le directeur général** renvoie vers les délégués syndicaux qui ont tous les documents dans le cadre de la négociation qui a duré 4 mois, il ne va pas recommencer en CSEC une négociation !

L'élue SUD CSE SPPE SIE SPS CMPP75 assure qu'il ne s'agit pas de prendre sa demande comme une agression, mais comme juste une demande de prendre connaissance de documents auxquels lui-même fait référence.

Le directeur général rappelle la démarche relative à cette négociation qui était d'harmoniser les modalités de télétravail dans la Fondation.

7) **Tickets restaurants** : Les représentants du personnel demandent que le ticket restaurant ne soit pas retiré aux salariés lorsqu'ils posent des jours de régulation, les heures de régulation étant des heures travaillées.

La secrétaire du CSEC rappelle qu'à ce jour, dans certains services de la Fondation lorsque les salarié.es posent une journée de régulation, il leur est retiré un ticket restaurant, alors même que les heures de régulation sont des heures travaillées. **Le directeur général** indique que c'est un sujet sur lequel il doit se pencher, car en effet les pratiques ne sont pas les mêmes partout.

La secrétaire du CSEC tient à préciser que si les représentants du personnel mettent ce point à l'ordre du jour, ça n'est évidemment pas pour que les tickets restaurant soient retirés aux salariés à qui ils sont maintenus. **Le directeur général** répond que c'est en effet un risque !

La secrétaire du CSEC pose la question de la légalité de retirer les tickets restaurant ? **Le directeur général** répond qu'à ce jour, il ne sait pas. Il donne l'exemple d'heures de régulation accumulées à la suite d'une demi heure de travail en plus en fin de journée, de 17h30 à 18h00, pendant 14 jours, demi heure pendant laquelle, le salarié n'a pas mangé, la question se pose, pour le directeur général, de devoir un ticket restaurant sur ces périodes.

Une élue SUD CSE SPPE SIE SPS CMPP réagit vivement contre la logique du directeur général ; la question de savoir si les professionnel.les ont mangé ou pas pendant ces heures n'est pas le sujet ; à partir du moment où le cadre de travail, comme en AED/AEMO, oblige les travailleurs sociaux à faire des VAD tard le soir la question ne se pose pas de savoir si ils vont manger ou pas ; ils restent auprès des familles parce que c'est nécessaire ; il est légitime alors que lorsque les travailleurs sociaux posent des heures de régulations, qu'ils aient un tickets restaurant.

Le directeur général indique qu'il va travailler sur cette question cet été, en répertoriant les différentes pratiques dans la Fondation, en appliquant le droit et en tranchant si le droit n'en dit rien ; tout cela à la suite d'un échange avec les directeurs des services.

Une élue SUD CSE SPPE SIE SPS CMPP75 est étonnée d'apprendre que ce sujet va faire l'objet d'une réflexion de la part du directeur général, puisqu'elle a posé la question au directeur du SPPE lors d'une réunion institutionnelle, qui a dit que le ticket restaurant, qui est maintenu aux professionnel.les de ce service qui posent des jours de régulation, le resterait. **Le directeur général** convient que chaque directeur, aujourd'hui, a une position sur ce sujet puisque ils ne savent pas encore que cela va faire l'objet d'un débat en COMEX.

Une élue sans étiquette CSE94 explique que des professionnels de ce service font des ateliers la samedi matin, demi journée travaillée sans ticket restaurant, qu'ils doivent récupérer le lundi, où la non plus ils n'ont pas de tickets restaurant. Si pour l'assistante

RH c'est normal, puisque ce sont des demi-journées de travail, le **directeur général** s'étonne de cela...

8) **Portail salariés** : Les représentants du personnel demandent à être informés sur le contenu précis du portail salariés.

La **secrétaire du CSEC** précise les questions qui se posent dans la mise en place du portail salarié :

- Le deuxième CT est-il déjà paramétré pour qu'il n'y ait que 5 jours sur les 6 de posables, le 6^{ème} jour étant pour la journée de solidarité, sachant que pour cette journée, il était aussi possible de poser des heures de régulation ?

L'**assistante RH** indique que si les salariés souhaitent poser des heures de régulation et non un jour de CT, ils devront informer leur référent RH qui informera le service paie, qui recreditera le CT.

Une **élue FO CSE92** indique qu'au SSE92, il leur a été imposé de poser un CT pour la journée de solidarité, ils n'ont pas eu la possibilité de poser des heures de régulation ; le **directeur général** rappelle que l'accord, c'est 5 jours de CT pour le deuxième trimestre, le 6^{ème} jour étant pour la journée de solidarité, sauf pour ceux qui ont des heures de régulation et qui souhaitent les mettre ce jour-là, ce qui n'est pas la majorité des salariés de la Fondation.

L'**assistante RH** précise que les heures de régulation ne rentrent pas dans le portail salarié, il faut donc garder la version papier pour cette demande.

Le **directeur général** indique que la feuille actuelle va être réactualisée pour ne faire apparaître que les demandes de régulation.

- Le constat est fait que les samedis et les dimanches rentrent dans le calcul du nombre de jours de congés posés. L'**assistante RH** en convient puisque c'est le cas sur l'affichage du planning des congés du salarié, mais cela n'est pas le cas pour le compteur du nombre de jour de congés acquis. Les samedis et les dimanches ne sont pas comptés.
- Le nombre de jours de congés acquis, additionne-t-il les congés légaux et les congés d'ancienneté ? L'**assistante RH** le confirme.
- Peut-on continuer à poser ses congés d'ancienneté un par un ? La **réponse est oui**.
- Le logiciel est-il paramétré pour que l'on pose les 4 semaines de congés payés forcément d'affilées ? Le **directeur général** explique que le logiciel peut permettre de poser par exemple, 3 jours de congés payés par mois, mais là, c'est le rôle du chef.fes de service de rappeler aux salariés qu'ils doivent poser 10 jours consécutifs entre le 1^{er} juin et le 31 octobre et le reste de ces 4 semaines avant le 31 octobre.

Le **directeur général** envisage d'assouplir la prise des congés, en pouvant poser des jours perlés et non plus 5 jours d'affilés, car ce qui compte avant tout, c'est

l'organisation du service et si celle-ci permet que les salariés puissent poser des jours perlés et non plus des semaines entières, il ne s'y oppose pas.

La secrétaire du CSEC demande si, à l'inverse, un salarié souhaite poser 6 semaines d'affilées est ce que ce sera possible ? **Le directeur général** répond par l'affirmative toujours en permettant au service de fonctionner.

- Comment les informations personnelles sont elles en possession du service paie ? **Le directeur général** assure que ce sont forcément des données que les salariés ont transmises. Tous les champs ne sont pas obligatoirement à remplir et peuvent être corrigés en faisant remonter les bugs.

9) Entretien annuel d'évaluation à la MDLF : En référence au point 6 du PV du CSEC du 9/03/26, les représentants du personnel souhaitent avoir le retour du directeur général sur la grille d'évaluation utilisée par l'équipe de direction pour les entretiens annuels d'évaluation, grille sur laquelle les représentants du personnel n'avaient pas été consultés.

Le directeur général indique qu'il a pris connaissance de cette grille, et qu'en effet c'est une grille modifiée, simplifiée qui a été mise en expérimentation à la MDLF. Il a échangé avec la directrice du service qui lui a indiqué qu'elle lui avait parlé de cette nouvelle grille simplifiée, dont il avait accepté les modifications, il est donc le seul responsable de ce changement et présente ses excuses même si il insiste sur le fait que cette grille n'a pas fait l'objet d'un changement majeur par rapport à la grille sur laquelle les représentants du personnel ont été consultés.

Une élue FO CSE92 réagit quant au fait que néanmoins cette nouvelle grille a mis à mal les salariés qui y ont été confrontés, ce qui signifie que, simplifiée ou pas, cette grille n'était pas du tout adaptée sur le fond ou dans la manière dont elle a été pratiquée.

Le directeur général réagit en rappelant qu'il ne s'agit que d'une seule salariée concernée, que cette grille a été expérimentée à plusieurs endroits ; si sur les 25 entretiens d'évaluation qui ont eu lieu, à partir de la grille sur laquelle les représentants du personnel ont été consultés, il y a eu 20 incidents, ils réévalueront cette grille sinon...tout est une question de quantité. Il va prendre le temps de récolter des éléments avant de dire aux représentants du personnel, ce qu'il décidera de faire de cette grille. Il est prématuré de tirer des conclusions à partir d'une seule situation d'une personne, qui part dans les conditions connues des représentants du personnel et de la direction générale et dont chacun tire les conclusions qu'il veut.

La secrétaire du CSEC rappelle qu'il y a une enquête conjointe employeur/représentants du personnel en cours, suite à l'accident du travail déclaré en conséquence du déroulement de cet entretien d'évaluation. **Le directeur général** répond qu'il est bien évidemment au courant, il sait aussi ce que cette salariée a dit à la directrice de la MDLF lors de son dernier jour, et qu'il ne s'agit pas que les représentants du personnel lui racontent une nouvelle histoire puisqu'il connaît les faits,

même si il peut y avoir des désaccords sur le sujet. **Les représentants du personnel des deux CSEE75** réfutent le fait qu'ils racontent une nouvelle histoire, **le directeur général** insiste mais clos le débat puisque ce n'est pas le lieu.

Le directeur général précise que la campagne d'entretiens d'évaluation ne démarrera pas avant la fin de l'année. D'ici là, entre le mois de juillet et la fin de l'année, sera évalué la série d'entretiens qui a été réalisée dans les établissements, pour entendre les remarques des collègues qui y ont participé et en tirer les conclusions. La grille sera ajustée en fonction de cela et non pas en fonction de l'entretien qui s'est mal déroulé pour une salariée de la MDLF.

La secrétaire du CSEC rappelle au directeur général que le point à l'ordre du jour est que les représentants du personnel n'ont pas été consultés sur la grille testée à la MDLF. **Le directeur général** convient qu'il n'a pas été vigilant, qu'il a dit oui trop vite mais qu'il n'y avait aucune volonté que cela se passe comme cela.

La secrétaire du CSEC insiste sur le fait que c'est bien à partir de cette nouvelle grille, utilisée à la MDLF, qu'il y a eu un accident du travail. **Le directeur général** rectifie le propos : il n'y a pas de « nouvelle » grille car il n'en existait pas auparavant, il y a un outil avec lequel les représentants du personnel sont en désaccord. Il y a donc deux sujets, le premier qui est de tirer les conclusions des entretiens tests qui ont lieu, et le deuxième, de savoir si c'est vraiment la grille qui est l'objet de l'entretien qui s'est mal passé, ou si c'est la conduite de l'entretien qui a provoqué l'incident.

Une élue FO CSE92 insiste pour qu'en effet, ce dernier sujet fasse réellement l'objet d'une réflexion. **Le directeur général** assure que ce sera le cas.

10) BDES : Les représentants du personnel constatent toujours que l'accès à la BDES est impossible.

Le directeur général reconnaît la légitimité de ce constat puisque c'est un droit des représentants du personnel d'avoir accès à la BDES. Le maintien de cette situation serait susceptible d'entraîner un délit d'entrave. Il sollicite l'indulgence des représentants du personnel, puisque ça n'est pas une volonté, mais la conséquence de problèmes techniques de logiciel.

Il rappelle qu'auparavant, la BDES à laquelle les représentants du personnel avaient accès, n'en était pas vraiment une puisqu'il manquait les items obligatoires du code du travail, malgré la prestation payée à SEGI qui affirmait que les données transmises, l'était par Monsieur KOUM, ancien DRH, mais qui n'étaient pas les bonnes; de leur côté, les représentants du personnel ne cessaient de souligner que cette BDES n'était pas conforme. Il convient qu'il pensait que les représentants du personnel qui ne savaient pas se servir de la BDES alors même qu'en effet, ils n'avaient accès qu'à un périmètre très restreint des informations.

Aujourd'hui, **le directeur général** informe les représentants du personnel, qu'il a un devis pour la mise en place d'une BDES, que cela nécessitera de former les référents RH, de paramétrer le logiciel. A cela s'ajoute la nécessité que chaque CSEE ait accès à une BDES sur leur périmètre, ce qui nécessite donc 6 licences et un coût supplémentaire. Tout cela demande beaucoup de temps à Madame PICARD, assistante RH ; néanmoins le directeur général indique qu'en attendant la mise en place de la BDES, les représentants du personnel peuvent solliciter Madame PICARD pour leur transmettre les indicateurs sociaux dont ils ont besoin.

La secrétaire du CSEC fait remarquer que si le directeur général accordait du crédit aux propos des représentants du personnel, la BDES serait aujourd'hui fonctionnelle.

Le directeur général répond qu'il a beaucoup d'espoir dans cette nouvelle mandature...

11)Embauche des apprentis qui postulent à l'issue de leur formation et après obtention de leur diplôme : Les représentants du personnel demandent si la procédure d'embauche est la même que pour tout autre candidature (CV-lettre de motivation-entretien d'embauche même si ils/elles postulent dans l'équipe où ils/elles ont effectué leur apprentissage) ? Leur ancienneté relative à leur apprentissage est elle reprise ?

La secrétaire du CSEC donne comme exemple, celui des deux apprenties de l'antenne Jourdan du SAEMO Paris. Elles terminent leur formation à la fin du mois d'Août, après 3 années d'apprentissages, et souhaitent postuler sur l'équipe où elles sont, ce qui tombe bien puisqu'il y a un certain nombre de postes vacants ; toutefois la question du salaire fait débat, puisqu'en tant qu'apprentis, elles sont mieux rémunérées qu'en tant que salariées débutantes ; la question est donc : est ce que la Fondation va reprendre leur ancienneté ? ce qui pour autant ne leur permettrait pas d'avoir la même rémunération et les fait réfléchir sur les avantages à rester dans la Fondation. De plus, il semble qu'elles doivent passer un entretien comme n'importe quel candidat, est-ce que c'est la procédure ?

Le directeur général donne son avis, qui est d'encourager les directeurs à prendre un maximum d'apprentis, au regard du nombre de postes vacants- mieux vaut un apprenti qu'un poste non pourvu- et alors que toutes les aides de l'état sur l'apprentissage ont disparu ; les apprentis sont un investissement pour l'avenir même si tous les apprentis ne restent pas. Concernant la rémunération, c'est exact qu'il y a des baisses de charges pour l'apprenti, ce qui n'est plus le cas lorsqu'il devient salarié ; cela a pour conséquence que des apprentis ne restent pas. La Fondation n'a pas la possibilité de payer plus l'apprenti quand il devient salarié, sinon cela créerait un différentiel avec les salariés nouvellement embauchés.

Concernant la reprise d'ancienneté, **le directeur général** ne connaît pas aujourd'hui les pratiques dans les différents services mais il pense définir une règle pour réformer

cela, afin de prendre une position qui s'appliquera sur toute la fondation puisqu'il est pour, que les années d'apprentissage soient reprises. Toutefois tant qu'il n'y a pas un protocole de rédigé, cela ne pourra pas s'appliquer. A l'heure actuelle, la procédure qui encadre le tutorat et la prime d'apprentissage et qui était incompréhensible par tous, est en phase de révision et sera validée lors du prochain COMEX. Il profitera de cette instance pour en débattre et rajouter à cette nouvelle procédure les conditions de reprises d'ancienneté et d'embauche des apprentis ; à ce sujet, le directeur général donne son avis qui est que si l'apprenti est gardé, il n'y a pas besoin de mettre en place tout un dispositif d'embauche avec lettre de candidatures, etc. Si le directeur ne souhaite pas garder l'apprenti, il s'agit de le lui dire directement, sans passer par toute la procédure d'embauche.

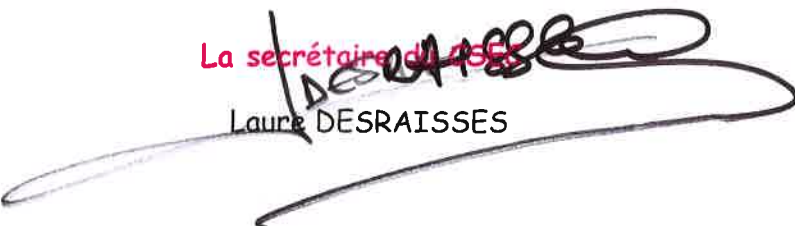
La secrétaire du CSEC souligne que pour l'exemple donné, il y a une question de temporalité, puisque les apprentis terminent fin août et que les modalités d'embauche ne semblent pas claires, ce qui les amène à penser à postuler ailleurs.

Le directeur général assure qu'il en parlera la semaine prochaine en COMEX, mais pour lui, il n'y a pas de procédure d'embauche pour un apprenti, soit il est gardé soit il ne l'est pas ; toutefois, il ne peut pas critiquer l'application du processus de recrutement par les directeurs, puisque pour l'instant, c'est celui-là qui s'applique ; pour la reprise d'ancienneté, ça n'est en effet pas clair puisqu'il n'y a pas de position commune de prise pour l'instant. Pour autant, il ajoute que la Fondation déroge à énormément de règles de la CC66, en termes de reprises d'ancienneté. Les autres conventions- 51, fonction hospitalière- qui reprennent à 100% l'ancienneté, la CC66 ne la reprend qu'au 2/3.

Une élue Sud CSE SPPE SPS SIE CMPP SEPPE souligne la nécessité que même si il y a reprise d'ancienneté, il ne faut pas qu'il y ait un trop grand écart entre le salaire perçu par l'apprenti et le salaire qu'il percevra en tant que salarié débutant.

Le directeur général répond qu'il ne pourra pas aller au-delà sauf à réévaluer les salaires de tous les éducateurs de la Fondation, ce qui n'est pas possible, et ce d'autant que pour l'instant, ils en sont à demander au ministre de réévaluer les coefficients pour que les salariés ne soient pas payés en dessous du SMIC, ce qui est le cas actuellement.

Le prochain CSEC aura lieu le 29 septembre 9H45

La secrétaire du CSEC

Laure DESRAISSES